

**VYPOŘÁDÁNÍ ZÁSADNÍCH PŘIPOMÍNEK K MATERIÁLU S NÁZVEM:
„Metodika zásad výběru zaměstnanců státní správy a jejich hodnocení“**

V rámci mezirezortního připomínkového řízení, které bylo zahájeno dne 10. dubna 2013 a ukončeno dne 24. dubna 2013, byly k předloženému materiálu uplatněny následující připomínky:

Připomínkové místo	Připomínka	Typ př.	Způsob vypořádání
Metodika zásad výběru zaměstnanců státní správy a jejich hodnocení			
Česká národní banka	Doporučujeme zvážit změnu názvu materiálu, protože svým obsahem se nejedná o „metodiku zásad“, tj. způsob vypracování těchto zásad, ale o zásady samotné.	D	
	Dále považujeme za vhodnější, kdyby jednotlivé články předloženého návrhu byly v zájmu lepší přehlednosti označeny římskými číslicemi s tečkou ve vzestupné řadě a jednotlivé body (odstavce v těchto článcích) byly označeny arabskými číslicemi s tečkou, opět ve vzestupné řadě, počínajíc v příslušném článku vždy od počátku s tím, že pokud by se článek na odstavce nečlenil (např. Předmět úpravy), nebyl by jako odstavec označen.	D	
Ministerstvo dopravy	Obecně: Obsahem materiálu je návrh na uplatnění 2 dílčích atributů personální politiky – výběrové řízení a hodnocení. Ujednacení některých základních povinností v personální politice u úředníků ve státní správě je určitě potřebné, ale musí vycházet ze schválených zákonných norem a měl by se týkat celého personálního procesu. V současné době hlavní zákonnou normou, která řeší personální politiku je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších změn, a ten v současné době ukládá povinnosti při řešení personálních záležitostí. Je nutno konstatovat, že i v současné době probíhají výběrová řízení a hodnocení zaměstnanců a některé úřady státní správy mají podrobnosti upraveny ve svých dokumentech, jako jsou Organizační řád, Pracovní řád a Kolektivní smlouva, které vychází ze současné platné legislativy. Předložený návrh si dává za cíl vypisovat transparentní výběrová řízení a hodnocení zaměstnanců na všechny pozice ve státní správě, vyjma vedoucího úřadu státní správy.	Z	

	Zásadním nedostatkem předloženého materiálu je skutečnost, že metodickým pokynem jde nad rámec právní úpravy, zákona č. 226/2006 Sb., a dále neřeší přijatá opatření v jednotlivých úřadech státní správy, jenž vychází ze schválené právní normy a rovněž nezavádí žádné sankce při neplnění předloženého materiálu v případě jeho přijetí a rovněž není stanovena minimálně účinnost tohoto opatření. Při uplatňování předloženého materiálu by v některých časových úsecích mohlo dojít až k paralyzování činnosti některých úřadů státní správy a to při realizaci výběrových řízení na funkce náměstků a dalších pracovních míst, které jsou v přímé podřízenosti vedoucího úřadu státní správy. V Předkládací zprávě se mj. konstatuje, že materiál nemá dopad na státní rozpočet. S tímto tvrzením se nedá souhlasit, určité zvýšené náklady by minimálně vznikly při uplatňování ověřování bezúhonnosti uchazečů, kdy si vedoucí úřadu státní správy bude vyžadovat opisy z Rejstříku trestů a při zasílání písemných vyrozumění všem uchazečům při výběrových řízeních.		
	k čl. 14 Navrhované znění je nadbytečné a neopodstatněné. Pracovní místo vedoucího úřadu státní správy, které je ministerstvem, se vždy bude obsazovat bez výběrového řízení, s ohledem na ustanovení zákona č. 2/1969 Sb., kdy v čele ministerstva je člen vlády, který je jmenován prezidentem republiky na návrh předsedy vlády!	Z	
	k čl. 22 Navrhujeme doplnit možnost o zveřejnění vnějšího výběrového řízení i na webové portály, které mají v náplni činnosti problematiku obsazování pracovních míst.	Z	
	k bodu 24, písm. i) – zde je požadavek na předložení koncepce vedení daného útvaru, je-li obsazováno volné pracovní místo vedoucího zaměstnance. V první řadě je nutno definovat pojem „útvár“ a vedoucí zaměstnanec“, poněvadž „útvarem“ může být i „referát“ či „skupina“ a v tomto případě není zcela opodstatněný požadavek na zpracování koncepce vedení daného útvaru.	Z	
	k čl. 32 Není explicitně řešena výběrová komise při obsazování míst v přímé podřízenosti vedoucího úřadu státní správy.	Z	
	k čl. 33 Navrhuje se, že členem výběrové komise nesmí být osoba, o níž lze důvodně	Z	

	předpokládat podjatost k některému z uchazečů. Není řešeno, kdo a jakým způsobem bude vyhodnocovat důvodnost předpokladu podjatosti.		
	k čl. 47 a 49 Návrh, že po ukončení pohovorů předá komise písemnou zprávu vedoucímu úřadu státní správy a ten písemně vyrozumí všechny uchazeče o pořadí, v jakém se umístili, popř. neuspěli je v praxi především pro administrativní náročnost nerealizovatelné. Je třeba si uvědomit, že některé úřady státní správy vyjmenované v Důvodové zprávě v čl. 2 mají v řádu několik stovek až tisíce pracovních míst.	Z	
	k bodu 51 – zveřejnění informace na úřední desce úřadu státní správy nejméně po dobu 30 dnů je zcela nadbytečné a neopodstatněné. Uzavření pracovní smlouvy je akt pouze mezi zaměstnavatelem a příslušným zaměstnancem.	Z	
	k bodu 52 – i v souvislosti s připomínkou k bodu 24 písm.i) se jeví zcela neúčelné zveřejňovat životopisy a koncepce vedení daného útvaru u všech vedoucích zaměstnanců.	Z	
	k bodu 61 - v navrhovaném znění není řešena situace, kdy hodnotitelem je vedoucí úřadu státní správy, resp. není uvedeno, ke komu se může odvolat zaměstnanec v přímé podřízenosti vedoucího úřadu státní správy.	Z	
	S ohledem na výše uvedené, nedoporučujeme přijetí předloženého materiálu, a uplatňování jednotné personální politiky pro úředníky ve státní správě doporučujeme řešit v připravovaném zákoně o úřednících.	Z	
Ministerstvo financí	K předloženému materiálu pro vládu „Metodika zásad výběru zaměstnanců státní správy a jejich hodnocení“ sdělujeme, že jeho zpracování vítáme, neboť oba nástroje personálního řízení, jak realizace výběrových řízení při obsazování volných pracovních pozic, tak hodnocení zaměstnanců, považujeme za správné a pro personální politiku ve státní správě účinné. Problémy však vidíme především v návrhu jejich urychlené realizace, neboť úspěšné zavedení obou nástrojů do běžné praxe vyžaduje určitý nezbytný čas nejen pro adaptaci organizace na komplexní systém uzavírání pracovních poměrů se zaměstnanci na základě výběrového řízení, tak především pro účinné a nejen formální provádění hodnocení zaměstnanců. Za další závažný problém považujeme současné paralelní zpracovávání návrhu zákona o státních úřednících. Tento návrh prochází neustálými změnami a do doby jeho schválení nedoporučujeme upravovat ani výběrové řízení ani hodnocení zaměstnanců samostatnou metodikou, neboť v řadě	D	

	ustanovení jsou jednotlivé návrhy odlišné a nepovažujeme za vhodné v současné době zavádět metodiku, která se bude v případě odlišného znění zákona po cca půl roce platnosti měnit.		
	Návrh usnesení vlády Zásadní připomínka – požadujeme v bodu III nahradit slovo „ukládá“ slovem „doporučuje“. Důvodem je potřeba delší přípravy pro kvalitní zavedení jak výběrového řízení v souladu s metodikou, tak zejména hodnocení zaměstnanců. Na Ministerstvu financí bylo již pracovní hodnocení zavedeno, proto z vlastní zkušenosti víme, že je třeba zajistit podrobné seznámení zaměstnanců s tímto novým prvkem personální práce, je potřeba pečlivé proškolení hodnotitelů, je potřeba zavést poradenství pro hodnotitele i hodnocené – to vše je nezbytné za předpokladu, že se hodnocení nemá stát pouze formálním aktem, který však neplní svůj účel. V případě pečlivého zavedení se tento nástroj stává velmi důležitým nástrojem personálního řízení, nástrojem pro odměňování zaměstnanců a je dobře hodnocen všemi zaměstnanci. V případě pouze formálního provedení hodnocení zaměstnanců je tomu právě naopak.	Z	
	Předkládací zpráva Zásadní připomínka – v materiálu se uvádí, že předkládaný materiál nemá přímý dopad na státní rozpočet ČR, protože nezavádí nutnost personálního doplnění jednotlivých úřadů státní správy. Pomineme-li otázku, zda skutečně budou jednotlivé úřady schopny zvládat nově založené a časově náročné činnosti v rámci stávajícího počtu zaměstnanců, předpokládáme, že si zavádění jak výběrových řízení, tak především hodnocení zaměstnanců vyžádá určité prvotní náklady, především pokud jde o informační systémy. Tyto náklady je nezbytné v materiálu alespoň orientačně vyčíslit.	Z	
	Příloha k usnesení vlády Zásadní připomínky Není únosné, aby v budoucnu pro úředníky platila jiná pravidla přijímacího řízení a pracovního hodnocení (podle zákona o státních úřednících) než pro ostatní zaměstnance (podle této metodiky). Pokud má být tato metodika nástrojem k překlenutí období, než nabude platnosti a účinnosti zákon o státních úřednících, musí s ním být v souladu, jinak se jedná o neracionální a ne hospodárné řešení. Vzhledem k tomu, že nelze zahltit vedoucího úřadu řadou administrativních úkonů,	Z	

	požadujeme doplnit metodiku o možnost, aby vedoucí úřadu pověřil výkonem práv a povinností vyplývajících z metodiky jiného zaměstnance úřadu. Navrhujeme toto znění posledního článku: „63. Vedoucí úřadu státní správy může písemně pověřit výkonem práv a povinností, které mu stanoví tato metodika, jiného vedoucího zaměstnance úřadu státní správy.“.		
	Výběrové řízení Obecně se zavedením transparentního a jednotného výběrového řízení na obsazení volných pracovních pozic souhlasíme. Ministerstvo financí již má vybudovaný systém obsazování volných funkčních míst zpravidla na základě výběrových řízení. Ta probíhají podle vlastního metodického návodu. Při výběrových řízeních na obsazení volných míst zaměstnanců zajišťujících implementaci fondů EU se vždy postupuje v souladu s metodikou schválenou usnesením vlády č. 313 ze dne 2. května 2012. V některých ustanoveních se liší postup navržený metodikou od postupu, jak je v současné době uveden v návrhu zákona o státních úřednících. Z tohoto důvodu doporučujeme počkat na vládou schválené znění zákona o státních úřednících a metodiku vypracovat v souladu se zněním zákona.	D	
	V článku 24 upozorňujeme, že obsah oznámení se podstatně liší od náležitostí předepsaných posledním návrhem zákona o úřednících, v návrhu zákona nejsou požadavky uvedené v Metodice pod písm. i) a k) – požadujeme vypuštění těchto ustanovení a sjednocení s návrhem zákona. Oba požadavky jsou nad rámec návrhu zákona o státních úřednících. Pokud jde o požadavek na předložení koncepce vedení daného útvaru či organizační složky úřadu je velmi obtížné objektivně posuzovat koncepcí vzhledem k nerovnému postavení účastníků především v rámci vnějšího výběrového řízení, kdy uchazeč mimo příslušný úřad nemusí mít dostatečné znalosti a zkušenosti s fungováním daného útvaru. Pokud jde o manažerské dovednosti, je možné je ověřit jiným způsobem. Pokud jde o požadavek vypustit z oznámení kritéria hodnocení, podle kterých bude výběrová komise postupovat při vyhodnocování uchazečů, považujeme za nereálné stanovit přesně měřitelná kritéria a stanovit obecná kritéria, že se budou hodnotit odborné znalosti, zkušenosti, vlastnosti a schopnosti, to je velice obecné a těžko se bude pak v případě potřeby dokazovat, v čem byl konkrétní uchazeč lepší než jiný.	Z	
	V článku 27 požadujeme vypustit písmeno g), neboť ani tento požadavek na přílohu	Z	

příhlášky (koncepce vedení daného útvaru nebo organizační složky úřadu) se nevyskytuje v návrhu zákona. Současně požadujeme vypustit písmeno c). Pracovní hodnocení zaměstnance si může v případě zájmu výběrová komise vyžádat na personálním útvaru, nemyslíme si, že by mělo být pro rozhodování o výběru zaměstnance rozhodující.		
Článek 30 požadujeme zcela vypustit. Ustanovení nemá obdoby v návrhu zákona a je naprosto neúčelné, skutečnosti požadované v čl. 27. písm. a), b), d) a e) nejsou obsaženy v pracovním hodnocení. Pracovní hodnocení by nemělo nahrazovat požadované přílohy – údaje v pracovním hodnocení nemusí požadované údaje vůbec obsahovat. Současně je vhodné, aby všichni uchazeči předkládali shodné podklady k výběrovému řízení.	Z	
V článku 32 požadujeme na konci poslední věty vypustit slova „za splnění stejných podmínek“, neboť tato podmínka je v některých případech nerealizovatelná. Např. při výběru ředitele odboru je jen jeden jemu nadřízený náměstek ministra, obdobně vedoucí personálního útvaru úřadu státní správy je také jen jeden.	Z	
V článku 36 požadujeme vypustit třetí a čtvrtou větu, tedy vypustit možnost veřejného jednání výběrové komise a to z důvodu možné zneužitelnosti ze strany uchazečů a dále z důvodu, že považujeme za zcela nevhodné veřejně hodnotit výkony uchazečů jednotlivými členy komise a jejich veřejné hlasování. Tato možnost nebyla dosud obsažena ani v návrzích zákona o úřednících.	Z	
K článku 38 úřad státní správy nemůže proplácet cestovní náhrady podle zákoníku práce osobě, která k němu není v pracovněprávním vztahu. Kromě toho ustanovení neřeší náhradu nákladů na stravování a ubytování této osoby. Požadujeme, aby cestovní náhrady této osobě hradil její zaměstnavatel, který ji uvolní na pracovní cestu.	Z	
Článek 46 požadujeme vypustit, neboť ústní pohovor s vhodnými uchazeči je nedílnou součástí každého výběrového řízení. Ustanovení nemá obdoby v návrhu zákona o státních úřednících, ústní pohovor nemůže být nahrazen pracovním hodnocením, které nevypovídá o tom, zda je uchazeč vhodný k obsazení jiného pracovního místa.	Z	
V článku 47 požadujeme vypustit písmeno h), formulace kritérií hodnocení je krajně obtížná, proto tento požadavek navrhujeme vypustit - v souladu s připomínkou k článku 24 písmeno k).	Z	
V článku 48 požadujeme vypustit druhou větu, neboť zpráva o posouzení uchazečů	Z	

	je citlivý údaj, který nelze zveřejňovat. Zveřejnění by navíc mohlo být zneužito v neprospěch uchazeče.		
	Ze stejného důvodu požadujeme vypustit v článku 49 druhou větu.	Z	
	Obdobně nepovažujeme za vhodné zveřejňovat na úřední desce úřadu státní správy informace uvedené v článku 51 a v článku 52. Oba články proto požadujeme vypustit. Uchazeči mají možnost požadovat informace o průběhu a výsledku výběrového řízení, o pořadí, na které se umístili i o důvodech jejich zařazení na toto pořadí. Jedná se však o informace, které se týkají konkrétního uchazeče. Navíc požadavek na zveřejnění uvedených informací (životopis a koncepce vedení organizačního útvaru) není v souladu s návrhem zákona.	Z	
	Pracovní hodnocení zaměstnance Zásadní připomínky Pracovní hodnocení zaměstnanců považujeme za významný nástroj personálního řízení, který je potřeba v úřadech státní správy zavést. Aby však splnil veškeré požadavky na něj kladené, a tedy bylo možné využít tento nástroj v celém rozsahu, je nezbytné jeho správné pochopení. Pokud se pracovní hodnocení stane pouze formalitou, kterou vedoucí zaměstnanci i zaměstnanci považují za zbytečné zdržování a zatěžování, je jeho zavedení kontraproduktivní. Z tohoto důvodu považujeme za nezbytné věnovat v úřadech státní správy přípravě pracovního hodnocení dostatečně dlouhou dobu, z vlastní zkušenosti Ministerstva financí nejméně jeden rok. Před zavedením hodnocení zaměstnanců je nezbytné zaměstnance s tímto novým nástrojem podrobně seznámit, zajistit školení vedoucích zaměstnanců jako hodnotitelů, je vhodné zajistit v úřadu i poradenská střediska pro přípravu a vlastní realizaci hodnocení, a to pro hodnocené i pro hodnotitele. Současně je nezbytné připravit veškeré formální náležitosti hodnocení. Na Ministerstvu financí probíhalo hodnocení zaměstnanců v elektronické podobě, byl zde zaveden modul hodnocení v personálním informačním systému. Dále je nezbytné zajistit i zpracování výsledků hodnocení, neboť se jedná o nástroj, se kterým je třeba průběžně pracovat. Další problém v návrhu metodiky vidíme v rozdílných ustanoveních metodiky a připravovaného zákona o státních úřednících. Např. v článku 59 se navrhuje se 5 stupňů pracovního hodnocení, což je v rozporu s návrhem zákona, který jednak používá jiného termínu pro nejvyšší stupeň hodnocení, a to v souladu se zákoníkem	Z	

	práce (mimořádné, nikoliv výtečné výsledky). Navíc Metodika používá 5 stupňů hodnocení, zatímco návrh zákona stanoví 4 stupně hodnocení. Požadujeme uvést tyto rozdíly do souladu s návrhem zákona. Považujeme za nezbytné sjednotit postup stanovený zákonem a metodikou. Z tohoto důvodu považujeme za nezbytné počkat na schválení návrhu zákona vládou České republiky a teprve poté předložit návrh této metodiky.		
Ministerstvo kultury	Metodika si podle předkládací zprávy klade za cíl koncepční a centrální úpravu personální politiky do doby přijetí nového zákona, který deklaruje jako o státních úřednících, přičemž se ve svém druhém odstavci odvolává na zřejmou spojitost s tímto návrhem zákona. Navrhovaný zákon však neobsahuje výraz “státní úředník“, ale “úředník veřejné správy“ (správný název zmiňovaného zákona, který byl zaslán do připomínkového řízení, zní „Návrh zákona o úřednících veřejné správy, osobních asistentech ve veřejné správě a o vzdělávání ve veřejné správě“). Má-li mít předkládaná Metodika své opodstatnění i po přijetí zákona o úřednících veřejné správy, jak je uvedeno v předkládací zprávě, musí s ním v maximální možné míře korespondovat, což se v mnoha oblastech neděje.	Z	
	Návrh zákona v § 8 odst. 3 uvádí, že vedoucí úřadu veřejné správy může obsadit volné pracovní místo úředníka bez výběrového řízení, což Metodika vůbec nepřipouští. Druhy výběrového řízení pak, na rozdíl od § 9 odst. 1 návrhu zákona, deklaruje pouze jako vnitřní a vnější.	Z	
	S návrhem zákona stejně tak nekorespondují body 24. Náležitosti oznámení výběrového řízení a 27. Přílohou přihlášky je.	Z	
	Zásadně nesouhlasíme s možností veřejného jednání výběrové komise. Jde o záležitosti pracovně právní, které požívají jisté ochrany, a nelze je, dle našeho soudu, srovnávat s možnou účastí veřejnosti při státní závěrečné zkoušce dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů. Navíc návrh zákona takovou variantu vůbec nepřipouští.	Z	
	Také v případě možnosti podání odvolání jde Metodika opět nad rámec zákona.	Z	
	Zcela nepochopitelný je postup popsáný v Metodice v bodech 43, 44 a 46. Pokud by se přistoupilo k písemnému ověření znalostí, bylo by zapotřebí vypracovat pro tyto účely zadání, a to pro každý případ výběrového řízení samostatně. Takový postup představuje zvýšené personální i časové nároky na přípravu výběrového řízení a jeho	Z	

	vyhodnocení. V kontextu následujícího bodu, že písemné ověření může být zcela nebo z části nahrazeno ústním pohovorem (viz bod 44), který může být v rámci vnitřního výběrového řízení dokonce nahrazen předložením pracovního hodnocení (viz bod 46), postrádá již samotná deklarace písemného ověření znalostí smysl, neboť k ní zpravidla vůbec nebude přistoupeno.		
	Další zásadní nesoulad nastává v případě vyrozumění uchazeče. Podle bodu 49 Metodiky vyrozumí uchazeče o pořadí, v jakém se umístil, vedoucí úřadu státní správy. V případě návrhu zákona o úřednících je to výběrová komise.	Z	
	Zásadně nesouhlasíme s aplikací bodu 52 ve věci zveřejnění životopisu.	Z	
	V kontextu toho, že probíhají intenzivní práce na přípravě zákona o úřednících ve veřejné správě směřující k přijetí zákona s účinností od 1. 1. 2014, považujeme Metodiku za zbytečný a nadměrně zatěžující krok. Doporučujeme vyvinout aktivitu směřující k zapracování přínosných postupů přímo do znění zákona vyhnout se dalšímu předpisu., který by, s ohledem na vykazované zásadní rozdíly ve znění, musel mít omezenou platnost a v žádném případě by nemohl koexistovat se zákonem o úřednících.	Z	
Ministerstvo obrany	Obecně Požadujeme sladit znění Metodiky se zněním návrhu zákona o úřednících tak, aby po nabytí účinnosti zákona nebyla v rozporu s právní úpravou. Odůvodnění: V současné době je v legislativním procesu návrh zákona o státních úřednících, který v některých případech [např. čl. 9 písm. f), čl. 13, čl. 19, čl. 24 písm. i, čl. 31, čl. 32, čl. 48 a čl. 49], jak ostatně i zpracovatel sám připouští, je s Metodikou v rozporu. Uvedené považujeme za krajně nešťastné, zejména s ohledem na skutečnost, že by měly být určitým způsobem stanovovány fundamenty personální strategie, které by byly v blízké době nabourány.	Z	
	K čl. 9 písm. f) Požadujeme sladit znění tohoto článku se zněním § 10 písm. c) návrhu zákona o státních úřednících, tj. nezavádět přísnější úpravu týkající se důsledků porušení zákazu kouření. Odůvodnění: Ustanovení Metodiky ve vztahu k uchazečům o zaměstnání ve státní správě, kteří by se dopustili přestupku na úseku ochrany před alkoholismem a jinými toxikomaniemi tím, že by porušili zákaz kouření, je neodůvodněně přísnější než	Z	

	navrhovaná právní úprava ve vztahu k uchazečům o zaměstnání v pozici státního úředníka, což považujeme za zcela nevhodné.		
	K 14 Navrhujeme rozšířit okruh míst, která nebudou pracovními místy úředníků, u nichž bude povinnost provádět výběrové řízení fakultativní Odůvodnění: Stanovit fakultativnost použití této metodiky pouze na obsazování pozic vedoucího úřadu státní správy, které je ministerstvem či vedoucích ústředních správních úřadů, u nichž způsob obsazování místa stanoví zákon nám nepřijde adekvátní. Za diskusní považujeme nutnost provádět výběrové řízení u pozic titulárních zástupců či nejbližších spolupracovníků ministra (náměstků, asistentů a poradců). Dále upozornujeme na to, že i ve státní správě jsou obsazována místa s převahou manuální práce, proto nepovažujeme aplikaci navrženého postupu v těchto případech za efektivní.	Z	
	K čl. 31 a 32 Požaduji přizpůsobit znění článku s ustanovením § 15 odst. 2 návrhu zákona o státních úřednících, tj. stanovit, že výběrová komise má nejméně 3 členy. Odůvodnění: Považujeme za nevhodné, aby výběrová komise musela mít vždy pouze 3 členy, a to i v případech, kdy by mohlo být větší množství členů s rozhodovací pravomocí z jakéhokoli důvodu aprobováno. Metodika navíc vůbec nezmiňuje jako člena výběrové komise člena rady úředníků, je-li rada úředníků zvolena, resp. analogicky k ostatním zaměstnancům státní správy, zástupce odborové organizace.	Z	
	K čl. 48 a 49 V případě, bude-li zveřejňována zpráva o posouzení uchazečů na úřední desce úřadu, je nutné v úpravě počítat se souhlasem uchazeče se zpracováním osobních údajů (včetně jejich zveřejnění na úřední desce úřadu), který by měl dát před zahájením výběrového řízení. Uvedené by mělo být do Metodiky doplněno. Odůvodnění: Znění článků je v rozporu s ustanovením § 17 odst. 4 návrhu zákona o státních úřednících, podle kterého vedoucí úřadu umožní uchazeči na požádání pouze nahlédnout do zprávy o posouzení uchazečů pořízené z výběrového řízení, jehož se účastnil. Znění článku Metodiky by nepochybně přispělo k větší transparentnosti výběrových řízení, bylo by však dle našeho názoru potřebné doplnit jej o souhlas týkající se osobních údajů.	Z	

Ministerstvo práce a sociálních věcí	1) Návrh metodiky zásad výběru zaměstnanců státní správy a jejich hodnocení (dále jen „metodika“) se jeví jako předčasný, protože vychází z návrhu zákona o státních úřednících, když řadu pasáží v zásadě doslovně přebírá. Návrh má upravit postup při obsazování uvolněných nebo nově vzniklých pracovních míst zaměstnanců úřadů státní správy a hodnocení výkonu jejich činnosti. Má se jednat o závazná a bezvýjimečně formulovaná pravidla, která však v současnosti nevycházejí ze zákonného podkladu. Tím se má stát až nový zákon o státních úřednících, který má nabýt účinnosti dnem 1. ledna 2014. Jsme toho názoru, že uvedená pravidla zákonný rámec a meze, v nichž se lze pohybovat, mít musí. V připravovaném zákoně o státních úřednících je problematika obsazování volných pracovních míst úředníků upravena velmi podrobně a povinné pracovní hodnocení úředníků se navrhuje provázat s odměňováním. Proto by podle našeho názoru nutně mělo nejprve dojít k nabytí účinnosti uvedené zákonné úpravy, přičemž až poté by bylo možno uvažovat o jejím případném „metodickém sjednocení“ v úřadech státní správy. Navíc problematiku obsazování „neúřednických“ pracovních míst na základě výběrového řízení ani provádění pracovního hodnocení „neúředníků“ připravovaný zákon o státních úřednících (na rozdíl od návrhu) vůbec neřeší.	Z	
	2) Ač metodika představuje pouhý akt řízení, kterým usnesení vlády je, obsahuje v celé řadě případů úpravu, kterou může provést jen zákon. Originálně totiž zakládá dosud neexistující právní povinnosti správních úřadů a jejich vedoucích, což usnesení vlády nepřísluší. Zakládá a upravuje podmínky opravných prostředků ve vztahu k výběrovému řízení a příliš nerespektuje ochranu osobních údajů fyzických osob.	Z	
	3) Pro případ, že převáží názor neodmítnout metodiku jako celek a bude-li zájem na tom, aby byl návrh vládou schválen ještě před tím, než nabude účinnosti zákon o státních úřednících, musí se metodika pohybovat v mezích, které jsou nastaveny existujícími zákony, především zákoníkem práce. Protože metodika, bude-li schválena, nebude zákonem, musí používat takové dikce, které nebudou zakládat originální právní povinnosti. Obsah návrhu (přílohy k usnesení vlády) by měl být z tohoto důvodu výrazně zúžen. Není také žádný důvod k tomu, aby spolu s návrhem metodiky byla předkládána	Z	

	důvodová zpráva, která vyznívá jako důvodová zpráva k návrhu zákona. Požaduje se, aby byla důvodová zpráva vypuštěna.		
	4) Předložený návrh popírá principy a strategii personální práce, která vždy vychází ze znalostí vnitřních podmínek úřadu a zároveň z vnějších faktorů (např. dopadů legislativních a organizačních změn na trhu práce v dané lokalitě).	Z	
	5) Obecně lze říci, že takto nastavený proces výběrového řízení: • zvýší finanční náklady spojené s výběrovým řízením • zvýší časové a personální zatížení všech etap výběrového řízení • značně prodlouží lhůty výběru nových zaměstnanců (min. 3 měsíce) Nebude možné operativně reagovat na rychlou potřebu obsazení pozic např. v případech náhrady zaměstnance při náhlém odchodu do dlouhodobé pracovní neschopnosti či odchodu zaměstnankyně na mateřskou a následně rodičovskou dovolenou. Dalším problémem bude obsazení pozice odborníkem, kterého lze těžko vzhledem k jeho specializaci sehnat (př. posudkového lékaře). Proces výběrového řízení, které proběhne „formálně“, se zbytečně prodlouží a prodraží, což není v souladu se zásadami efektivní veřejné správy.	Z	
	6) I když v rámci „Personální politiky ve státní správě“ bylo naznačeno, že do doby přijetí nového zákona o úřednících má být předloženo vládě usnesení, kterým by byly stanoveny některé povinnosti, např. povinně vypisovat transparentní výběrová řízení na všechny (řadové i vedoucí) pozice ve státní správě, předložený materiál je vyhrocen ad absurdum. Specifikace výběru zaměstnanců státní správy a jejich hodnocení by měla být ponechána v pravomoci jednotlivých správních úřadů. Důvodem je nutnost rozlišovat stupně řízení, delegovat kompetence na nižší územní organizační jednotky organizační složky státu, zohledňovat rozdíly mezi přijímacím řízením, obvykle též zveřejňovaným na vnitřní intranetové síti organizace, avšak bez komise, zveřejňování, vnitřního a vnějšího řízení.	Z	
	7) Výběrové řízení předpokládané Metodikou výběru zaměstnanců má zčásti procesně právní charakter a zčásti není procesně právně regulován vůbec, což může činit problémy v případě stížností jak nevybraných uchazečů, tak třetích osob, které se výběrového řízení nezúčastnily. Pokud je nějaká společenská oblast upravena jen z části, v tomto případě výběrové řízení, může si uchazeč nárokovat postup podle správního řádu, podle zákoníku práce apod., či podle jeho vlastních představ, což	Z	

	může ve skutečnosti vyvolávat vynucený nejednotný až zmatečný postup správních orgánů provádějících tato výběrová řízení. Tj. pokud nějaká společenská oblast není procesně regulována jako celek, je lepší ji ponechat regulaci podle dosavadních předpisů. Stanovení lhůt pro jednotlivé fáze výběrového řízení pak způsobí nepřiměřené (nedůvodné) prodlužování výběru zaměstnanců při obsazování uvolněných nebo nově vzniklých pracovních míst.		
	8) Metodika obsahuje řadu pravidel, která v praxi státní správy mohou být těžko aplikovatelná či v zásadě neaplikovatelná. Takovým příkladem mohou být čl. 28 a 29 Metodiky, podle kterých by si měl vedoucí úřadu státní správy za účelem ověření, zda uchazeč přihlášený do výběrového řízení splňuje podmínku bezúhonnosti, vyžádat od Rejstříku trestů opis z evidence Rejstříku trestů týkající se uchazeče a Rejstřík trestů poskytne na žádost vedoucího úřadu státní správy opis z evidence Rejstříku trestů týkající se uchazeče. Takovýto postup současná právní úprava Rejstříku trestů neumožňuje.	Z	
	9) Problematické je též znění čl. 15, podle kterého se při obsazování míst ostatních vedoucích ústředních správních úřadů, které nejsou ministerstvy, se místo vedoucího úřadu státní správy obsadí na základě výběrového řízení, které vyhlásí vláda, s výjimkou těch ústředních správních úřadů, u kterých se využije postupu podle zvláštního zákona. Především z předkládaného materiálu není zřejmé, kterých míst vedoucích ústředních správních úřadů by se takový postup měl týkat (bylo by vhodné uvést alespoň příkladmo) a dále jak by se postupovalo v těch případech, na které by ustanovení čl. 15 dopadalo např. tehdy, pokud by se rozhodovalo o odvolání proti rozhodnutí o vyřazení dle čl. 41. V takovém případě by opět rozhodovala o odvolání vláda ve sboru?	Z	
	10) Předložený návrh má zjevně ambice dopadat i na pozice vrcholně politické povahy – náměstci, poradci či asistenti ministra. Domníváme se, že mandát člena vlády vzešlé ze všeobecných voleb do Poslanecké sněmovny je dostatečně legitimním důvodem pro to, aby si směl volně vybrat aspoň tyto nejbližší spolupracovníky pro výkon politického programu zaštitěného voliči, spolupracovníky, se kterými bude v každodenním kontaktu a na něž bude při přípravě a provádění politiky vlády spoléhat nejvíce.	Z	

11) Upozorňujeme i na skutečnost, že v případě zaměstnanců implementujících fondy Evropské unie musí být již dnes tyto pracovní pozice obsazovány dle Metodiky výběru zaměstnanců implementujících fondy EU v programovém období 2007 - 2013 a v programovém období 2014+, která byla vydána formou usnesení vlády (č. 313/2012 Sb.). Po případném zavedení platnosti předmětné metodiky a zákona, se tak personální útvary jednotlivých správních úřadů budou muset při obsazování těchto pozic řídit současně třemi předpisy na legislativní úrovni, které problematiku výběru zaměstnanců postihují. Navrhujeme proto jednotlivé předpisy sjednotit.	Z	
12) V předmětné metodice není uvedena možnost delegovat pravomoci vedoucího úřadu státní správy (např. ministra) na své podřízené. Vzhledem ke všem povinnostem, které vedoucí úřadu státní správy dle předmětné metodiky má, se domníváme, že dojde k jeho neúměrnému administrativnímu zatížení, resp. že vzhledem k ostatním pracovním povinnostem dojde k neúměrnému prodlužování výběrových řízení. Navrhujeme proto delegování pravomocí do předmětné metodiky doplnit.	Z	
13) Usnesení vlády nejsou právními předpisy – jedná se interní normativní směrnice, kterými lze zavazovat v příslušných věcech podřízené orgány a osoby ve vnitřních vztazích veřejné správy, jakož i podřízené organizační složky státu a státní příspěvkové organizace či jiné státní organizace. Vnitřní předpisy nejsou prameny práva, vztahy v nich obsažené nejsou právními normami. Orgány a též organizace je vydávají pro své pracovníky a podřízené složky a jsou závazné pouze pro tyto subjekty. Konkretizují oprávnění a povinnosti, obsažené v právních předpisech. Usnesením vlády tak nelze přiznávat další práva, např. v podobě odvolání, nebo nepřímo ukládat povinnosti subjektům, stojícím mimo státní správu (uchazečům o volné pracovní místo).	Z	
14) Metodika neumožňuje žádné výjimky a ani nezohledňuje § 73a, odst. 2 zákoníku práce.	Z	
15) Nově navrhovaná metodika přípravy i průběhu výběrového řízení si bezpodmínečně vyžádá navýšení dosavadního počtu zaměstnanců, zajišťujících tuto agendu doposud. Dojde tak k nežádoucímu navýšení nákladů, které je v rozporu s nutnými úsporami, požadovanými v ústředních úřadech státní	Z	

	správy pro další léta. Rovněž dojde k navýšení administrativních nákladů (zejména za poštovné).		
	K bodu 3 To, že může zaměstnavatel konat za účelem výběru svých budoucích zaměstnanců výběrové řízení, umožňuje ustanovení § 30 odst. 1 zákoníku práce. Snaha podat quasi definici výběrového řízení je zbytečná. Bod 3 je třeba vypustit.	Z	
	K bodu 4 Ani quasi definice toho, kdo je vedoucím správního úřadu není potřebná. Bod 4 se navrhuje vypustit. Naopak žádáme o doplnění následujícího ustanovení: Výkonem práv a povinností stanovených touto metodikou vedoucímu úřadu státní správy může vedoucí úřadu státní správy pověřit zaměstnance v jím řízeném úřadu státní správy.	Z	
	K bodu 5 Mezi vyjmenovanými předpoklady je uvedena i „způsobilost k právním úkonům“. Není uvedeno, jakým způsobem se bude dokladovat či ověřovat způsobilost k právním úkonům.	Z	
	K bodům 5, 6, 8 až 10 a 27 písm. d) Právní předpoklady stanovené právními předpisy a požadavky vytýčené zaměstnavatelem na jednotlivá pracovní místa jsou standardními kategoriemi soukromého práva v pracovněprávních vztazích. K úpravě bezúhonnosti a spolehlivosti nemá usnesení vlády žádné oprávnění. Proto je třeba body 5, 6, 8 až 10 a 27 písm. d) vypustit.	Z	
	K bodu 7 Metodika zavádí pojem „pracovní místo zaměstnance“, přičemž na různých místech tento pojem modifikuje, podle momentální potřeby (bod 13 – pozice, bod 15 - místo). Nepokládáme za důvodné, aby byla podávána quasi definice pracovního místa, a to za situace, kdy žádný zákon neukládá právní povinnost správních úřadů vytvářet systemizaci. V bodu 7 se dále nesprávně uvádí pojem „pracovník“ ač jde o zaměstnance. Pojem „svěřená činnost“ je nejasný, protože v pracovněprávních vztazích jde výlučně o druh práce [viz § 34 odst. 1 písm. a) zákoníku práce].	Z	

	Předložený návrh má zjevně ambice dopadat i na pozice vrcholně politické povahy – náměstci, poradci či asistenti ministra. Domníváme se, že mandát člena vlády vzešlé ze všeobecných voleb do Poslanecké sněmovny je dostatečně legitimním důvodem pro to, aby si směl volně vybrat aspoň tyto nejbližší spolupracovníky pro výkon politického programu zaštitěného voliči, spolupracovníky, se kterými bude v každodenním kontaktu a na něž bude při přípravě a provádění politiky vlády spoléhat nejvíce.		
	K bodu 11 Nutnost vyhlášovat výběrová řízení na všechny pracovní pozice je zbytečnou administrativní zátěží, která vždy oddálí datum přijetí na volnou pozici a bude znamenat prodlení při výkonu agend. Vedoucí úřadu státní správy by měl mít možnost delegovat pravomoc vyhlášení výběrového řízení na další vedoucí zaměstnance.	Z	
	K bodu 12 Bod 12 se navrhuje vypustit.	Z	
	K bodu 13 Uvedený režim výběrového řízení zcela diskvalifikuje kariérovou přípravu a postup zaměstnance. Pokud vedoucí úřadu státní správy nemá vhodnou osobu, je pochopitelné, že vyhlásí vnitřní výběrové řízení. Ale v případě, že tuto vhodnou osobu má, proč má zaměstnanec plnit požadované předpoklady absolvovat výběrové řízení. Tento návrh považujeme za zcela nepřijatelný s ohledem na demotivující charakter.	Z	
	K bodu 14 Bod 14 je třeba vypustit, protože podle platných a účinných zákonů pracovní místo vedoucího úřadu státní správy v zásadě neexistuje. Pokud jde o členy vlády (ministry) jmenuje je podle čl. 68 odst. 2 Ústavy na návrh premiéra prezident republiky, který je současně pověřuje řízením ministerstev. Výběr jednotlivých fyzických osob (kandidátů) na funkci ministra je výhradním právem premiéra.	Z	
	K bodu 15 Bod 15 by neměl být do návrhu zařazován. Jde o závazek vlády do budoucna, a bude-li vláda chtít výběrové řízení vyhlásit, může tak učinit.	Z	
	K bodu 17 Bod je nezbytné doplnit o slova “a který splňuje předpoklady a požadavky pro toto	Z	

volné pracovní místo.“ Není důvod, aby pro osoby ve vnitřním výběrovém řízení neplatily předpoklady stanovené právními předpisy a požadavky určené zaměstnavatelem.		
K bodu 19 Povinnost vyhlášovat vždy jako první vnitřní výběrové řízení je značně omezující bez akcentace znalosti vnitřních podmínek úřadu, kdy je rozhodující o jakou pozici se jedná a kdy je zřejmé, že není možné získat vhodného uchazeče z vnitřních zdrojů s ohledem na požadavky a odbornost pozice. Také dochází k nežádoucí prodlevě při obsazení volné pracovní pozice.	Z	
K bodu 22 Zveřejňovat vnější výběrové řízení na úřední desce je v době, kdy všechny organizační složky státu provozují web stránky, je nadbytečné. Stejně tak hodnotíme zveřejňování výsledků výběrového řízení na úřední desce i informace o uzavření pracovní smlouvy. U vedoucího by šlo o informaci o jmenování do funkce. Rovněž lhůta 30 dnů (bod 51) je nepřiměřeně dlouhá z pohledu ochrany osobních údajů. Žádáme o vypuštění tohoto bodu a úpravu bodů s vyvěšováním na úřední desce souvisejících.	Z	
K bodu 24, písm. d) Navrhujeme upravit takto „den možného vzniku nástupu do práce“ nebo „nástup dle dohody“. Při zahájení výběrového řízení nebude možné stanovit přesné datum nástupu do práce, jelikož není jasné, jak dlouho může výběrové řízení trvat.	Z	
K bodu 24, písm. i) Požadavek předložení koncepce vedení útvaru u výběrového řízení na každé místo vedoucího ve státní správě je kontraproduktivní. Koncepci vedení určitého útvaru úřadu může smysluplně předložit pouze osoba, která má konkrétní informace o fungování daného útvaru. Takové informace v potřebném rozsahu mají zpravidla pouze zaměstnanci příslušného úřadu. Při obsazování místa vedoucího zaměstnance vnějším výběrovým řízením budou i vysoce schopní uchazeči předkládat pouze formální pseudokoncepce, pokud nebude stanovena povinnost úřadu umožnit všem zájemcům důkladné seznámení s příslušným útvarem. Zároveň je otázkou, zda má opravdu tento požadavek reálný smysl u všech útvarů a všech stupňů řízení (tedy např. i u účtáren, vnitřní správy atp.)	Z	

	Dle našeho názoru by měl být požadavek na povinné překládání koncepce vedení útvaru vypuštěn.		
	K bodu 26 Navrhujeme doplnit do náležitostí přihlášky i uvedení e-mailové adresy. V případě, že uchazeč uvede pouze adresu trvalého bydliště nebo korespondenční adresu, komunikace s ním se bude protahovat a prodražovat. Tím bude déle trvat i celý průběh výběrového řízení.	Z	
	K bodu 26, písm. b) Navrhujeme vypustit. Vyžadování obdobných informací může být uchazeči považováno za diskriminační.	Z	
	K bodu 26, písm. f) Vyhlašovatel výběrového řízení může v oznámení stanovit, že v případě elektronické podoby přihlášky není vyžadován podpis uchazeče.	Z	
	K bodu 27 V souvislosti s písmenem c) by měl být zohledněn pracovní posudek podle ustanovení § 313 zákoníku práce.	Z	
	K bodu 27, písm. f) Dle našeho názoru nelze požadovat souhlas s nakládáním s osobními údaji v rozsahu a pro účely výběrového řízení. Rovněž není zřejmé, zda uvedený souhlas s nakládáním s osobními údaji zahrnuje také souhlas se zveřejněním údajů podle bodu 48), bodu 51) a bodu 52).	Z	
	K bodu 27 písm. g) Považuje se za nedůvodné, proč by měl uchazeč vytýčit svou koncepci vedení útvaru u zaměstnavatele, do jehož čela se hlásí. Koncepci zvenčí správního úřadu uchazeč jen stěží může zvládnout. Zastává se názor, že jde především o to, aby dobře zvládl příslušný druh práce. Požadavek na koncepci se považuje za nesmyslný. Písmeno g) se požaduje vypustit.	Z	
	K bodu 28 Pokud by podle části Přihlášení do výběrového řízení, náležitosti přihlášky měl platit bod 28, musí být upravena i příslušná legislativa (konkrétně zák. č. 269/1994 Sb., o rejstříku trestů), protože o výpis mohou požádat pouze zákonem stanovené subjekty, mezi kterými není zaměstnavatel. Pokud vyhotovení lustračního osvědčení má dle	Z	

	správního řádu lhůtu do 60 dnů, je otázkou, jak dlouhou lhůtu si vyžádá výpis z rejstříku trestů. Není ani zřejmé, zda prokazování bude hradit zaměstnavatel, či zda úhradu provede zaměstnanec. Vzhledem k bodu 27 písm. e), kdy zaměstnanec předkládá doklad prokazující splnění podmínky bezúhonnosti, se bod 28 jeví jako duplicitní.		
	K bodu 30 Je irelevantní z hlediska obsahu nahradit přílohy přihlášky uvedené v čl. 27 písm. a), b), d), a e) pracovním hodnocením. Úroveň informací, které výběrová komise o uchazeči podle bodu 30 obdrží, bude záviset na tom, jak bude zpracováno pracovní hodnocení předcházejícím zaměstnavatelem. Je pak otázkou, zda bude mít hodnocení očekávanou vypovídací schopnost. Uchazeč by měl předložit pouze přílohy přihlášky, které nejsou součástí osobního spisu uchazeče.	Z	
	K bodu 31 V článku je z účasti na výběrovém řízení vyloučen vedoucí nadřazeného útvaru – např. při obsazování místa referenta na oddělení se na výběru nesmí podílet vedoucí odboru. Naopak se na výběru podílí řadový pracovník útvaru, který ovšem za práci vybraného člověka nenese a neponese žádnou odpovědnost. To považujeme za nepřijatelné. Navrhujeme, aby členem výběrové komise byl (namísto řadového pracovníka útvaru) vedoucí nadřazeného útvaru, popř. aby si vedoucí úřadu státní správy toto mohl zvolit.	Z	
	K bodu 31 Pevně stanovený počet členů výběrové komise může navíc negativně ovlivňovat potřeby jednotlivých zaměstnavatelů, kteří se vyšším počtem členů výběrové komise snaží o ještě větší transparentnost, než je navrhováno v předmětné metodice. Uvedený odstavec proto navrhujeme přepracovat ve smyslu, že je doporučeno, aby výběrová komise měla minimálně 3 členy.	Z	
	K bodům 31 a 32 Formulace o jmenování náhradníka za splnění stejných podmínek je obsahově nesrozumitelná. U řadového zaměstnance útvaru nebo personálního pracovníka je rovnocenná náhrada možná, ale vedoucí útvaru, na kterém je místo obsazováno,	Z	

nebo vedoucí, kterému bude hledaný vedoucí přímo podřízen, nemůže mít rovnocenného náhradníka.		
K bodu 35 Bod 35 se požaduje vypustit, protože je zbytečný.	Z	
K bodu 38 Bod v první větě deklaruje, že činnost člena výběrové komise, který je zaměstnancem zařazeným v úřadu státní správy, v němž je volné pracovní místo zaměstnance obsazováno, se považuje za výkon práce. Toto prohlášení je s ohledem na ustanovení § 302 písm. a) zákoníku práce ve vztahu k vedoucím zaměstnancům nadbytečné, a pokud jde o ostatní zaměstnance, nemůže nahradit zákonnou úpravu (například § 230 odst. 3 a § 348 odst. 1 zákoníku práce). Navrhujeme první větu vypustit. Věty druhá a třetí pojednávající o náhradě výdajů, musí být vypuštěny; usnesení vlády nepřísluší činit to, co smí zákon.	Z	
K bodu 39 Jde o zbytečně zdražující administrativní úkon, který může před jednáním učinit určený člen výběrové komise. Rovněž bude třeba korespondenci odesílat na doručenkou, aby bylo prokazatelné, od kdy je započítávána lhůta pro doplnění přihlášky, což bude administrativně náročnější a nákladnější pro organizaci.	Z	
K bodům 39 - 43 V těchto bodech je v konfliktu požadavek na absolutní transparentnost a požadavek na přiměřeně racionální postupy při výběru. Při obsazování místa např. sekretářky se dnes v některých regionech běžně hlásí 50 – 100 uchazečů, podle pravidel by je komise musela zvát k ověření všechny a všechny písemně či ústně ověřovat. Podle našeho názoru by se procedura v bodech 39 – 43 měla uplatňovat pouze v ohraničeném rozsahu. Například u míst, na které se přihlásí více než 20 uchazečů, by výběrová komise mohla na základě posouzení poskytnutých dokladů vyřadit počet uchazečů převyšujících 20, a to bez odůvodňovací a odvolávací mašinerie. Rovněž doporučujeme popsat, jak se bude postupovat v případě, když se přihlásí jeden nebo dva uchazeči.	Z	
K bodům 40, 41 a 42	Z	

	Není zřejmé, na základě jakého právního ustanovení bude rozhodováno a jaké náležitosti by mělo mít rozhodnutí. Práva a povinnosti lze ukládat pouze zákonem, nikoliv usnesením vlády. Není nám rovněž znám důvod institutu odvolání. Tento stav by vedl ke zvýšení administrativní a finanční náročnosti. Ustanovení bodu 40 věta druhá a třetí a body 41 a 42, musí být vypuštěny. Byly totiž převzaty z návrhu zákona o úřednících. Do usnesení vlády úprava, která přísluší zákonu, nepatří.		
	K bodům 43 a 44 Zákon primárně stanovuje formu ústního pohovoru, jako možnost pak písemné ověření. Žádáme o úpravu.	Z	
	K bodu 45 Bod 45 se požaduje uvést v tomto znění: „45. V průběhu ústního pohovoru se pokládají otázky týkající se druhu práce vztahující se k pracovnímu místu zaměstnance, které je obsazováno. Výběrové řízení lze případně doplnit psychologickým vyšetřením, pokud takové vyšetření vyžaduje zákon.“. To, že může být uskutečněno psychologické vyšetření, přísluší stanovit výlučně zákonu.	Z	
	K bodu 46 Pro obsazování volných pracovních pozic v rámci úřadu je vhodnější využít tzv. kariérový postup bez nutnosti vyhlašování vnitřního výběrového řízení, kdy na základě dlouhodobé profesní a odborné přípravy (v rámci kariérového řádu a institutu nástupnictví) je zaměstnanec do volné pozice obsazen. Pokud by s touto námitkou nebyl vysloven souhlas, navrhuje znění upravit takto: „46. Ústní pohovor může být nahrazen předložením pracovního hodnocení nebo pracovního posudku (§ 313 zákoníku práce).“.	Z	
	K bodu 47, písm. h) Navrhujeme vypustit slova „jednotlivých uchazečů“.	Z	
	K bodům 48 a 49 Automatické zveřejnění seznamu všech uchazečů a jejich pořadí může významně poškodit samotné uchazeče: a) Řada uchazečů se uchází o místo bez vědomí svého dosavadního zaměstnavatele a má vážný zájem na tom, aby se to nedozvěděl.	Z	

	b) Zveřejnění pořadí neúspěšných uchazečů může mít negativní vliv na jejich prestiž i vlastní sebevědomí - o tom, že dotyčný skončil např. padesátý, se může dozvědět nejen dotyčný, ale i jeho kolegové z práce, sousedé či příbuzní. Podobně není pozitivním psychickým faktorem automatické sdělování uchazeči, na kterém místě se umístil, pokud se umístil nízko. Navrhujeme, aby se automatické zveřejnění týkalo pouze vybraného uchazeče.		
	K bodu 50 Bod 50 se navrhuje uvést v tomto znění: „50. Vedoucí úřadu státní správy vyzve na základě výsledného pořadí prvního z pěti nejlépe umístěných uchazečů k jednání o uzavření pracovní smlouvy. Jestliže s vyzvaným uchazečem nebude pracovní smlouvu uzavřena, vyzve dalšího z nejlépe umístěných uchazečů k jednání o uzavření pracovní smlouvy.“. Není patrné, komu by měl vedoucí správního úřadu zdůvodňovat, že vybral někoho jiného, než mu doporučil jeho poradní orgán. A co pak by se s takovým zdůvodněním mělo stát? Rovněž doporučujeme popsat, jak se bude postupovat v případě, když se přihlásí méně než pět uchazečů.	Z	
	K bodu 52 Požadujeme bod 52 vypustit. Zásadně nelze souhlasit s tím, aby se zveřejňoval životopis a koncepce útvaru. V případě životopisu jde o bezdůvodný zásah do soukromí, aniž by se zjišťovalo, zda s tím uchazeč souhlasí. Něco takového může stanovit jen zákon. Podle čl. 10 Listiny základních práv a svobod má každý právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním a zveřejňováním údajů o své osobě. Rovněž zveřejnění koncepce vedení daného útvaru či organizační složky státu by mohlo vést k poškození úřadu s ohledem na obsažení interní informace a know-how organizace.	Z	
	K pracovnímu hodnocení: Navrhuje se uvést skupinový nadpis v tomto znění: „Hodnocení pracovních výsledků“.	Z	
	K bodu 53 Navrhuje se uvést bod 53 v tomto znění: „53. U zaměstnanců zařazených k výkonu práce ve správních úřadech se provádí	Z	

hodnocení pracovních výsledků.“.		
K bodu 58 písm. c) Navrhuje se uvést bod 58 písm. c) v tomto znění: „c) dodržování právních povinností zaměstnance,“.	Z	
K úvodní části bodu 59 Navrhuje se uvést úvodní část bodu 59 v tomto znění: „59. Hodnocení pracovních výsledků má dospět k závěru, zda zaměstnanec při výkonu práce dosahuje...“.	Z	
K bodům 61 a 62 Jsme toho názoru, že by neměly být podávány námitky, o kterých by mělo být rozhodováno (opět se jedná o instituty práva veřejného). Není nám též známo, na základě jakých podkladů, by měl nadřízený ve druhém stupni rozhodnout, o správnosti hodnocení, pokud s ním nepřijde do styku či jej vůbec nezná. Pokud nedojde k vypuštění bodu 61, navrhuje se uvést v tomto znění: „61. Bezprostředně nadřízený zaměstnance oznámí písemné vyhotovení pracovního hodnocení hodnocenému zaměstnanci. Nesouhlasí-li hodnocený zaměstnanec s obsahem pracovního hodnocení, může proti němu podat stížnost u vedoucího zaměstnance, který je nadřízen hodnotiteli.“. Rovněž není popsáno, jak se má postupovat v případě, že by se mělo pracovní hodnocení vztahovat i na místa přímo podřízená vedoucímu úřadu státní správy. Poté se bude zaměstnanec odvolávat k premiérovi?	Z	
K bodu 62 Bod 62 se požaduje vypustit. Usnesení vlády nepřísluší stanovit procesní postup.	Z	
K bodu 1 Slova „hodnocení výkonu jejich činnosti“ je třeba nahradit slovy „pracovní hodnocení zaměstnanců“. Viz bod 58 metodiky, který předpokládá mj. i hodnocení znalostí a dovedností, řídicích schopností a výsledků vzdělávání.	D	
K bodu 2 Zastáváme názor, že by se v souladu s čl. 79 odst. 2 Ústavy České republiky měla uvádět jen ministerstva a jiné správní úřady nebo orgány státní správy, které jsou	D	

	v příslušných zákonech takto označeny. Není žádný důvod, aby byl okruh správních úřadů podle teorie veřejného práva uměle rozšiřován.		
	K bodu 8 (pokud nebude vypuštěn) Pokud by nebyl bod 8 vypuštěn (viz naše připomínky výše) a neměl být jen formální, měl by si vedoucí kopie rozhodnutí podle bodu 28 vyžádat vždy. Dáváme v úvahu, zda by nebylo vhodné prověřit, zda není bod 8 Metodiky zásad v rozporu s trestním zákoníkem.	D	
	K bodu 9 (pokud nebude vypuštěn) Domníváme se, že prokazování spolehlivosti nemá oporu v platném právním řádu a za stávajícího stavu je nadbytečné. Není možné ověřit správnost uváděných údajů.	D	
	K bodu 13 Pro nadbytečnost se navrhuje bod 13 vypustit. Záměr bude pokryt navrženým novým zněním bodu 11. Upozorňujeme však, že návrh popírá možnost tzv. kariérního postupu, což mimo jiné odporuje textu důvodové zprávy „s ohledem na stabilitu, růst a motivaci stávajících zaměstnanců úřadu“. Navržený postup bude mít naopak negativní vliv na výše uvedené faktory. Pokud pracovník již pro úřad pracuje, není důvod, aby podstupoval výběrové řízení.	D	
	K bodu 16 Možnost konat 2 výběrová řízení - vnitřní a vnější. Metodika přitom nevylučuje, že zaměstnanec, který neuspěl ve vnitřním výběrovém řízení, se může přihlásit i do vnějšího výběrového řízení. V důvodové zprávě je argumentováno, že obligátní primárnost vnitřního výběrového řízení „se stanovuje s ohledem na stabilitu, růst a motivaci stávajících zaměstnanců úřadu státní správy, a staví na znalosti podmínek, prostředí a praktických zkušenostech v oboru činností svěřených úřadu státní správy, ve kterém svou profesní stránku tyto zaměstnanci již rozvíjejí“. Cílem výběrového řízení je vybrat nejvhodnějšího uchazeče na danou pracovní pozici – je lhostejné, zda se jedná o zaměstnance správního úřadu nebo o osobu mimo tento úřad. Dualita výběrových řízení je proto nadbytečná a pouze zatěžuje výběrové komise a zpomaluje výběr zaměstnance.	D	

	Rovněž se znemožňuje uplatnění institutu převedení zaměstnance na jinou práci, jak umožňuje zákoník práce. Není ani zohledněna povinnost zaměstnavatele při odvolání vedoucího zaměstnance nabídnout mu jiné volné pracovní místo.		
	K bodu 19 Je stanoveno, že výběrové řízení se prvotně vypisuje vnitřní výběrové řízení, toto ustanovení je v rozporu se zákonem, žádáme upravit. Rovněž by se tím neúměrně zatížila délka procesu výběrového řízení. Dle lhůt stanovených v předmětné metodice by v případě všech odvolání mohlo samotné výběrové řízení trvat více než 50 dnů. Takto dlouhá výběrová řízení mohou jednak oslabit funkčnost správního úřadu a jednak mohou odradit potenciální kvalitní kandidáty z řad soukromé nebo akademické sféry.	D	
	K bodům 21, 36 a 49 Nesouhlasíme, aby k uveřejňování nejrozličnějších úkonů v rámci výběrového řízení byla používána úřední deska. Ta má sloužit k provádění správních úkonů. Navrženým postupem dojde pouze k zahlcení úřední desky (zejména u úřadů s velkou fluktuací zaměstnanců), která tak nebude sloužit původnímu účelu. Navrhujeme proto zakotvit povinnost, aby na internetových stránkách správního úřadu byla povinně obsažena rubrika s nabídkou volných pracovních míst, např. tak, jak to má zpracováno MPSV.	D	
	K bodu 23 Je stanovena lhůta pro podávání přihlášek na dobu nejméně 15 dnů. Není přitom specifikováno, od jakého okamžiku se bude odvíjet běh lhůty a zda jde o dny pracovní nebo kalendářní. Doporučujeme daný bod upřesnit.	D	
	K úvodní části bodu 24 Úvodní část bodu 24 se navrhuje uvést v tomto znění: „24. V oznámení je třeba uvést zejména ...“.	D	
	K bodu 24 písm. b) Doporučuje se na konci doplnit slova „stanovené právním předpisem pro tento druh práce“.	D	
	K bodu 24, písm. b) Bod zavádí povinnost informovat při vyhlášení výběrového řízení o platové třídě, do které je pracovní pozice zařazena. Vzhledem k individuálnímu nastavení odměňování v	D	

	rámci státní správy se domníváme, že je vhodnější o platových podmínkách informovat kandidáty až v případě ústního pohovoru nebo jednání o nástupu do zaměstnání. Předmětnou část odstavce proto navrhujeme vyškrtnout.		
	K bodu 24 písm. g) Písmeno g) se navrhuje uvést v tomto znění: „g) délku kratší pracovní doby, nejedná-li se o stanovenou týdenní pracovní dobu podle zákoníku práce,“. Navržená dikce totiž působí dojmem, že délka pracovní doby může být i delší, než činí stanovená týdenní pracovní doba podle § 79 zákoníku práce.	D	
	K bodu 24 písm. k) Písmeno k) se navrhuje uvést v tomto znění: „k) kritéria hodnocení, podle kterých budou uchazeči hodnoceni,“. Není žádný důvod, aby se zmiňovala výběrová komise dříve, než byla vytvořena.	D	
	K bodu 25 Podmínkou zařazení uchazeče do výběrového řízení je podání písemné přihlášky v českém jazyce, včetně příloh. Rozumí se písemnou přihláškou i možnost elektronické komunikace?	D	
	K bodu 26, písm. c) Bod řeší náležitosti přihlášky, mezi které mj. uvádí státní občanství uchazeče. Požadavek na státní občanství přitom metodika (na rozdíl od zákona) blíže nespecifikuje. Žádáme o úpravu.	D	
	K bodu 27, písm. c) Není nám známo, proč by u vnějšího výběrového řízení mělo být předkládáno pracovní hodnocení z jiného správního úřadu. Hodnocení je do určité míry subjektivní a měřítko se budou lišit v rámci jednotlivých správních úřadů.	D	
	K bodu 27, písm. e) Povinnou přílohou k přihlášce do výběrového řízení je doklad prokazující splnění podmínky bezúhonnosti vydaný příslušným soudem. Z uvedeného odstavce není zřejmé, zda pro splnění této podmínky bude možné využít služeb Czech Point nebo ne. Pokud bude vyžadován přímo doklad vydaný příslušným soudem, domníváme se, že to bude klást přílišné administrativní nároky na kandidáty. Předmětný odstavec proto navrhujeme upravit nebo doplnit.	D	

K ustavení výběrové komise Protože v dalším text mluví jen o „komisi“ je zapotřebí vytvořit legislativní zkratku; výběrová komise (dále jen „komise“).	D	
K bodu 31 Ve větě "Komise je tvořena vedoucím organizačního útvaru úřadu státní správy" je poprvé použité spojení "organizační útvar". Je toto spojení někde jednoznačně zavedené, tj. je např. jasné, zdali je tím na ministerstvu myšlen referát nebo oddělení? (V kompetenčním zákonu se toto spojení neobjevuje.)	D	
K bodu 33 Bod uvádí, že členem výběrové komise nesmí být osoba, o níž lze důvodně předpokládat, že má s ohledem na svůj poměr k některému z přihlášených uchazečů takový zájem na výsledku výběrového řízení, pro nějž lze pochybovat o jeho nepodjatosti. Vzhledem k tomu, že podle odst. 17 se může vnitřního výběrového řízení zúčastnit pouze zaměstnanec zařazený v úřadu státní správy, ve kterém se obsazuje volné pracovní místo, není nám zřejmé, jakým způsobem by měla být zajištěna nepodjatost v případech vnitřních výběrových řízení, kdy mohou velmi snadno nastat případy, kdy vzhledem k přihlášeným uchazečům nebude možné jmenovat výběrovou komisi, jejíž členové by nemohli být označeni za nepodjaté. Proto navrhuje předmětnou metodiku upravit tak, aby ošetřovala i podobné případy.	D	
K bodu 35 (pokud zůstane zachován) Nelze dopředu (v den vyhlášení výběrového řízení) stanovit datum prvního jednání výběrové komise, neboť není dopředu známo, kolik uchazečů se přihlásí, zda budou doloženy všechny požadované přílohy, příp. zda se bude některý z uchazečů odvolávat. Předpokládá se, že odborní zaměstnanci personálního útvaru shromáždí všechny přihlášky, vyzvou uchazeče k doplnění chybějících částí a poté vyrozumí předsedu výběrové komise o připravenosti k prvnímu jednání výběrové komise. Datum se bude domlouvat s ohledem na pracovní vytíženost členů komise. Rovněž se nepředpokládá, že předseda výběrové komise, kterým bude některý z vedoucích pracovníků, bude osobně administrovat výběrové řízení.	D	
K bodu 36 Zákon možnost veřejného jednání výběrové komise nestanovuje.	D	
K bodu 37	D	

Není popsáno, jak se bude postupovat v případě, že se nebude moci dostavit ani náhradník.		
K bodu 39 Tento postup povede pouze ke zvýšení administrativní náročnosti a zpomalení procesu výběrového řízení. Naopak je zcela legitimní očekávat jistou intelektuální úroveň uchazeče, aby pochopil, co je po něm vyžadováno a zaslal všechny potřebné dokumenty. Rovněž se domníváme, že lhůta 5 pracovních dnů je v rozporu se zákonem, který stanovuje lhůtu 15 dnů.	D	
K bodu 44 U ústního pohovoru by bylo vhodné požadovat písemný protokol ověřený podpisem členů výběrové komise. Jinak nebudou výsledky ověřitelné.	D	
K bodu 48 Nesouhlasíme s tím, aby vyřazení kandidáti byli zveřejňováni. Prvně pro tento postup není důvod, zveřejněné informace jsou zneužitelné. Za druhé je tak určitým způsobem zasahováno do práv dané osoby, a v důsledku toho mohou být sníženy její možnosti nalézt zaměstnání u jiného zaměstnavatele či může být šikanována ze strany stávajícího zaměstnavatele, pokud ten by zjistil, že si zaměstnanec hledá jiné pracovní místo.	D	
K bodu 49 Navrhujeme vypustit poslední větu. Uchazeči budou písemně vyrozuměni a na vyžádání mohou nahlédnout do zprávy z výběrového řízení. Rovněž by se mělo blíže specifikovat, zda za písemné vyrozumění lze považovat i e-mail příslušnému uchazeči.	D	
K bodu 51 Zveřejnění zdůvodnění výběru jiného kandidáta než nejlépe umístěného uchazeče na úřední desce považujeme za nevhodné. Neurčuje-li autor metodiky pořadí úspěšnosti po třetím nejlepším z důvodu možných negativních dopadů na osobní a profesní život neúspěšných uchazečů, je nelogické vystavovat prvního nejlepšího (jenž z určitého důvodu není vybrán) negativním dopadům, kterých budou méně úspěšní kandidáti než je on sám uchráněni. Je nutno přehodnotit zvolenou dikci.	D	
K bodu 54 Navrhuje se uvést bod 54 v tomto znění:	D	

	„54. Pracovnímu hodnocení předchází zpravidla hodnotící pohovor. Výsledné pracovní hodnocení je písemné.“.		
	K bodu 56 Formulace „Pracovní hodnocení se provádí nejméně jednou za rok“ je v rozporu se zákonem, který stanoví, že hodnocení se provádí jednou za rok.	D	
	K úvodní části bodu 58 Navrhuje se uvést úvodní část bodu 58 v tomto znění: „58. Hodnocení pracovních výsledků je zaměřeno na vyhodnocení ...“.	D	
	V důvodové zprávě se uvádí, že do výběrového řízení budou moci být pozváni pouze uchazeči, kteří zcela naplňují předpoklady a požadavky. Upozorňujeme na to, že takto přísně stanovené postupy znemožní použití jakékoliv výjimky a mohou tak být v rozporu s jinými stávajícími předpisy (např. s nařízením vlády č. 564/2006 Sb., které umožňuje obsadit pracovní místo zaměstnancem, který nesplňuje potřebné vzdělání, nebo s nařízením vlády č. 313/2012, kde jsou také specifikovány podmínky, za kterých je mimořádně možné přijmout zaměstnance, který nesplňuje požadovaná kritéria). Navrhujeme proto určité výjimky do metodiky zapracovat, tak aby korespondovaly se stávajícími právními předpisy a metodikami a nebyly navzájem v rozporu.	D	
Ministerstvo pro místní rozvoj	1. Sjednotit pojmosloví ve shodě se zákonem o státních úřednících. Pokud platnost této metodiky skončí se začátkem účinnosti nového zákona o státních úřednících, je tato připomínka irelevantní. V opačném případě je nutné po nabytí účinnosti zákona, metodiku aktualizovat (např. „zaměstnanec“ a „úředník“, „úřad státní správy“ a „státní úřad“). Žádáme o doplnění účinnosti metodiky, tj. zda automaticky zanikne, až bude schválen zákon o úřednících, nebo bude zrušena jiným způsobem.	Z	
	2. Článek 16 a násl. – žádáme odstranit dělení výběrového řízení na vnitřní a vnější. Požadujeme zavést pouze výběrové řízení vnější. Na toto výběrové řízení se může přihlásit i současný zaměstnanec úřadu. Zavedení vnitřního a vnějšího výběrového řízení je v rozporu s usnesením vlády č. 313/2012 a zároveň je časově náročné.	Z	
	3. Článek 20 – Výběrové řízení – navrhujeme, aby vedoucí úřadu měl možnost zvolit, zda místo obsadí vnitřním nebo vnějším výběrovým řízením. V případě, kdy se přijímá specialista, kterými úřad nedisponuje, je dvoufázové výběrové řízení zbytečně časově náročné.	Z	

	4. Článek 22 – Upravit ve smyslu, že se může jednat o elektronickou úřední desku. S hledem na počet obsazovaných míst je neefektivní, v některých případech i nereálné, zveřejňovat informace o volných pracovních místech na „neelektronické“ úřední desce. Navíc již nyní zveřejňují všechna ministerstva informace o volných místech elektronicky, pro pozice ve fondech i na jednotné stránce www.strukturalni-fondy.cz (viz usnesení vlády č. 313/2012).	Z	
	5. Článek 24 písm. d) – den nástupu do práce není vždy přesně znám. Žádáme uvést možnosti – termín/období zahájení pracovního poměru/ dle dohody.	Z	
	6. Článek 24 písm. i) – Žádáme odstranit. Není možné, aby uchazeč v rámci vnějšího výběrového řízení měl natolik přesné informace o útvaru, který by měl vést, že by byl schopen zpracovat kvalitní koncepci bez doplňujících informací. Zároveň zde není uvedeno, k čemu by koncepce sloužila, jaký by měla mít obsah, rozsah a kdo by ji hodnotil.	Z	
	7. Článek 24 písm. k) - Žádáme odstranit. V inzerátech jsou požadavky jasně stanovené a uchazeč, který je bude splňovat nejlépe, bude vybrán. Na pohovorech hraje důležitou roli i přístup a vystupování uchazeče, a to se bude nejen do hodnotících kritérií těžko specifikovat, ale také obtížně vypisovat a zdůvodňovat do následné zprávy.	Z	
	8. Článek 26 písm. f) – Z tohoto článku žádáme odstranit podpis uchazeče. Pokud by musel uchazeč přihlášku skenovat nebo podepisovat elektronickým podpisem, docházelo by k diskriminaci těch, kteří nemají skener nebo el. podpis.	Z	
	9. Článek 27 písm. c) – Žádáme odstranit. Není zde žádná návaznost. Pokud je hodnocení špatné/dobré, není uvedeno jaký to má vliv na výběrové řízení a zda může být na základě špatného hodnocení uchazeč vyřazen.	Z	
	10. Článek 27 písm. g) – Žádáme odstranit nebo specifikovat a upravit ve smyslu druhého kola výběrového řízení. Není možné, aby uchazeč v rámci vnějšího výběrového řízení měl natolik přesné informace o útvaru, který by měl vést, že by byl schopen zpracovat kvalitní koncepci bez doplňujících informací. Zároveň zde není uvedeno, k čemu by koncepce sloužila, jaký by měla mít obsah, rozsah a kdo by ji hodnotil.	Z	
	11. Článek 28 a 29 – Žádáme upravit. Není důvod tuto povinnost přesouvat na úřad státní správy. Výpis z rejstříku trestů by měl doložit až vybraný uchazeč před	Z	

	podpisem pracovní smlouvy.		
	12. Článek 35 – Žádáme odstranit. Datum prvního jednání výběrové komise nemusí být vždy známo v den vyhlášení výběrového řízení.	Z	
	13. Článek 39 a násl. – Žádáme úpravu celé kapitoly průběhu výběrového řízení. Navržená opatření neúměrným způsobem prodlužují výběrové řízení a mohou tak způsobit značné komplikace při přijímání vysoce kvalifikovaných uchazečů. Navíc kladou neúměrné požadavky na čas členů výběrové komise. Průběh výběrového řízení – doplnit zákaz diskriminace a rovného zacházení s uchazeči bez ohledu na pohlaví.	Z	
	14. Článek 39 – žádáme upravit. Zde by neměla být povinnost, ale možnost vyzvat uchazeče k doplnění přihlášky. Pouze by měla být zajištěna rovnost, tj. buď se umožní všem uchazečům, kterým něco chybí, doplnit přihlášku nebo budou všichni uchazeči, kterým něco chybí, vyřazeni.	Z	
	15. Článek 42 – Odvolání proti vyřazení z výběrového řízení – rozhodnutí vedoucího úřadu státní správy do 3 pracovních dnů od doručení je časově nereálné.	Z	
	16. Článek 43 – Žádáme upravit. Otázku pozvat všechny uchazeče, kteří nejsou vyřazeni, ponechat na úrovni možnosti, nikoliv povinnosti. Po vyřazení uchazečů, kteří dle zaslaných materiálů zjevně nesplňují podmínky, tak může zůstat i 50 uchazečů. Toto by znamenalo obrovské navýšení nejen administrativní zátěže, ale také navýšení počtu zaměstnanců personálních útvarů.	Z	
	17. Článek 47 – Žádáme doplnit: datum vyhotovení zápisu z výběrového řízení a přiložený text zveřejněného inzerátu (viz usnesení vlády č. 313/2012).	Z	
	18. Článek 48 a 49 – Žádáme odstranit. Zpráva o posouzení uchazečů se zveřejní na úřední desce úřadu po dobu nejméně 30 dnů – vzhledem k tomu, že zpráva obsahuje jmenné seznamy uchazečů, doporučujeme s ohledem na ochranu osobních údajů tuto povinnost úřadu zrušit. Řada uchazečů si nepřeje (např. s ohledem na stávající pracovní poměr u jiného zaměstnavatele), aby o jejich účasti ve výběrovém řízení byla někde zveřejněna zpráva.	Z	
	19. Článek 50 – Doporučujeme upravit text ve smyslu, že se budou vyzývat k uzavření pracovní smlouvy uchazeči podle pořadí, které určila výběrová komise.	Z	
	20. Článek 51 – Žádáme o odstranění vzhledem k výše uvedenému.	Z	
	21. Článek 52 – Žádáme o úpravu, že se toto bude týkat pouze „výše“ postavených	Z	

	vedoucích pracovníků a zároveň určení, kterých pozic se tento článek bude týkat.		
	22. Článek 53 a násl. – Žádáme změnit název materiálu a ponechat v něm pouze oblast výběru zaměstnanců. Kapitola hodnocení zaměstnanců neřeší celkový rozvoj lidských zdrojů, např. jak se bude postupovat v případě opakovaného nevyhovující hodnocení zaměstnance, apod. Hodnocení zaměstnance poměrně podrobně řešeno v poslední verzi zákona o úřednících, zde nadbytečné (a navíc jen kusé) – navrhuje hodnocení z metodiky vypustit.	Z	
Ministerstvo průmyslu a obchodu	Obecně: V Předkládací zprávě zpracovatel uvádí, že spolupráce s Ministerstvem vnitra bude dokončena současně s tímto mezirezortním připomínkovým řízením. Z tohoto důvodu, jsou některé formulace odlišné od posledního znění návrhu zákona o státních úřednících. Po posouzení předloženého návrhu dokumentu zastáváme názor, že navržená metodika jde v některých aspektech nad rámec připravovaného návrhu zákona o úřednících. V rámci schvalování výše uvedené Strategie vlády v boji s korupcí byl vyjádřen souhlas s přijetím opatření, která mohou přispět k větší transparentnosti při obsazování volných míst ve státní správě. Určitě však není cílem zvýšit byrokracii v oblastech, které jsou reálně dobře nastavené, průhledné a efektivní. Navrhovaná metodika se má podle předkladatele týkat všech pozic ve státní správě. Z tohoto důvodu se jeví předložený návrh jako maximalistický, nepružný a neefektivní. Ve státní správě je řada pozic, které mohou být obsazovány v rámci „volnějšího“ vnitřního výběrového řízení. Striktně stanovená pravidla a povinnost výběrových řízení by měla být uplatňována na pozice, které mohou ovlivnit míru korupčního prostředí ve státní správě, což by mělo být principem předloženého dokumentu. S ohledem na charakter dokumentu a s ohledem na skutečnost, že návrh zákona o státních úřednících byl v těchto dnech předložen k projednání vládou, považujeme předložený dokument za duplicitní. Vymahatelnost plnění a dodržování usnesení vlády nelze stavět na roveň zákonu. Ke zlepšení transparentnosti obsazování pracovních míst ve státní správě a dodržování určitých zásad při hodnocení zaměstnanců přispěje stejnou měrou i doporučení vlády postupovat v souladu s přípravou implementace navrženého zákona o státních úřednících. Závěr:	Z	

	Doporučujeme řešit uvedenou problematiku až po projednání návrhu zákona o státních úřednících vládou. Následně navrhuje postupovat při výběru zaměstnanců státní správy a při jejich hodnocení v souladu s přípravou implementace zákona o státních úřednících.		
Ministerstvo spravedlnosti	Obecně: Výběr zaměstnanců je upraven v § 30 zákoníku práce, který vychází ze zásady, že výběr zaměstnanců je plně v kompetenci zaměstnavatele. Zákoník práce sice nestanoví způsob, jakým má či může zaměstnavatel provádět výběr svých zaměstnanců, jedná se čistě o interní věc zaměstnavatele, kterou si může a ve většině případů i upravuje svými vnitřními předpisy. Přijetí předkládaného materiálu nelze doporučit, a to z následujících důvodů:	Z	
	1. Pracovněprávní vztahy se obecně řídí zákoníkem práce a nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Některé okruhy věcí jsou upraveny vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Forma usnesení vlády však není ani zákon ani vnitřní předpis zaměstnavatele ani smlouva. Navrhovaná příloha usnesení vlády má zavazovat i subjekty mimo státní správu – uchazeče o zaměstnání ve státní správě, kterým však nelze ukládat povinnosti v rámci výběrového řízení formou usnesení vlády, které zavazuje pouze členy vlády.	Z	
	2. Předložený materiál považujeme za chybný z výše uvedených důvodů a zbytečný vzhledem ke skutečnosti, že Ministerstvo vnitra předložilo vládě k projednání návrh zákona o státních úřednících (eKLEP č. j. MV-87481-81/LG-2012), který upravuje právní poměry státních úředníků včetně výběrového řízení.	Z	
	3. Navrhovaný zákon o státních úřednících rozlišuje „pracovněprávní“ postavení úředníků a ostatních zaměstnanců, pro které by nadále platil pouze zákoník práce. Navrhovaná metodika je v rozporu s touto zásadou, neboť klade stejné požadavky na všechny uchazeče o práci u „úřadu státní správy“. Vyhlášení a konání vysoce formalizovaného výběrového řízení při obsazování každého pracovního místa považujeme za nepřiměřené. U úředníků je výběrové řízení opodstatněné, domníváme se však, že u ostatních zaměstnanců tomu tak není.	Z	
	4. Z praktického hlediska se výběrové řízení jeví jako rigidní dlouhotrvající proces. Při propočtení všech lhůt, které je třeba při konání výběrového řízení dodržet, lze	Z	

	dojít k závěru, že celý proces bude trvat nepřiměřeně dlouho. Odůvodňování každého rozhodnutí ve výběrovém řízení znamená neúměrnou zátěž pro vedoucí zaměstnance. Výběr zaměstnance nespočívá pouze ve zhodnocení, zda uchazeč splňuje všechna formální kritéria; nedílnou součástí závěrečného hodnocení jsou i další faktory (např. osobní přístup uchazeče).		
	5. Materiál také neřeší žádné případy, kdy je třeba zaměstnance vybrat a jmenovat v krátkém časovém okamžiku. Existuje řada situací, kdy není možné provádět zdlouhavé výběrové řízení a je třeba reagovat rychle. Navrhujeme, aby návrh byl doplněn o možnost vybrat zaměstnance státní správy ve zjednodušeném řízení, kterého by se účastnil pouze nadřízený zaměstnanec, a byla by vyloučena ustanovení týkající se výběrového řízení.	Z	
	6. Upozorňujeme, že materiál nově přináší řadu povinností, které by měl plnit vedoucí úřadu státní správy, když velká většina z nich je administrativního charakteru a zaměstnanci nadřízení volným pozicím tyto úkoly zvládají bez sebemenších problémů. Pokud by vedoucí úřadu státní správy chtěl si tyto kompetence sám převzít, pak takovou možnost má, ale materiál mu toto ukládá, tedy je zahrnuje činnost, která by měla být vlastní právě administrativnímu aparátu.	Z	
	7. Nelze souhlasit s předkladatelem, jenž v předkládací zprávě uvádí, že materiál nemá finanční dopad na státní rozpočet. Vysoká administrativní zátěž výběrových řízení a nových povinností zaměstnavatelů bude mít, dle našeho názoru dopad do rozpočtu jednotlivých úřadů (nárůst poštovního, nárůst administrativního zabezpečení zaměstnanců).	Z	
	8. V důvodové zprávě čl. 2 odstavec 2 a 4. poslední věta odstavce 2 je v rozporu s čl. 1. a 2., v nichž státní zastupitelství není uvedeno. Na státní zástupce se tato metodika nemůže vůbec vztahovat, a to bez ohledu na jejich dočasné přidělení, neboť ti zůstávají samozřejmě po celou dobu dočasného přidělení státními zástupci a nestávají se dočasně zaměstnanci úřadu, kam jsou dočasně přiděleni.	Z	
	Z tohoto důvodu zásadně požadujeme přepracování tohoto materiálu a jeho opětovné předložení do připomínkového řízení.	Z	
	K bodu 2. Definice „úřadu státní správy“ by měla být vztahována pouze k této metodice. Tato definice vychází ze znění ustanovení § 2 odst. 3 návrhu zákona o státních	D	

	úřednicích (ke dni 22. 3. 2013). V současném znění návrhu je toto ustanovení upraveno jinak (byla vypuštěna poslední věta). Žádáme tento rozdíl vysvětlit. Zároveň se domníváme, že usnesení vlády by nemělo obsahovat obecné definice, a proto navrhuje do nadpisu nad bodem č. 2 doplnit formulaci „pro účely této metodiky“ nebo jiný obdobný výraz.		
	V důvodové zprávě k tomuto bodu se uvádí, že se navrhovaná metodika rovněž vztahuje na „civilní zaměstnance“ státních zastupitelství a soudů. Máme za to, že tato skutečnost z vymezení úřadu státní správy nevyplývá, protože soudy nejsou ani správními úřady, ani orgány státní správy, nepovažují se za ně, nemají působnost správního úřadu a nevykonávají působnost v oblasti veřejné správy. Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů, stanoví v § 3 odst. 1, že soudy jsou organizačními složkami státu. Podle § 119 zákona o soudech a soudcích jsou orgány státní správy soudů Ministerstvo spravedlnosti, předseda a místopředsedové Nejvyššího soudu, předseda a místopředseda Nejvyššího správního soudu a předsedové a místopředsedové vrchních, krajských a okresních soudů. V rozsahu a za podmínek stanovených zákonem se na státní správě soudu podílejí předsedové senátů, ostatní soudci a zaměstnanci působící u příslušného soudu. Je tedy zřejmé, že orgány státní správy soudů jsou funkcionáři těchto soudů, nikoliv soudy samy. Z předkládané metodiky nevyplývá, že by se měla vztahovat i na zaměstnance soudů a státních zastupitelství, což vzhledem k výše citovaným právním předpisům ani není možné, a proto požadujeme opravit důvodovou zprávu.	Z	
	K bodu 5 a 6 Pojmy „Předpoklady“ a „Požadavky“ mají podle metodiky jiný význam než podle zákoníku práce. Žádáme tento rozdíl dát do souladu.	Z	
	K bodu 8. Nesouhlasíme s takto přísnými podmínkami bezúhonnosti pro všechny zaměstnance „úřadů státní správy“. V této podobě je bezúhonnost stanovena přísněji než v navrhovaném zákoně o státních úřednicích. Během připomínkového řízení k tomuto zákonu Ministerstvo spravedlnosti opakovaně vznášelo připomínku týkající se neúměrně přísných požadavků kladených na státní úředníky z hlediska jejich bezúhonnosti. Navrhovaná metodika přináší další zpřísnění, které je neobhajitelné ve vztahu ke státním úředníkům, tak k „neúředním“ zaměstnancům. Po přijetí zákona	Z	

	o státních úřednících by se pravidla stanovená v této metodice mohla vztahovat právě jen na tyto „neúřední“ zaměstnance. Dále jde o obcházení institutu zahlazení odsouzení. Trestní zákoník přesně stanoví doby, po jejichž uplynutí dochází k zahlazení odsouzení, a to diferencovaně podle výše uloženého trestu. V některých případech může být tato lhůta poměrně dlouhá (blíže § 105 TZ). S institutem zahlazení je spojen zájem státu na tom, aby po uplynutí určité doby nepřetržovaly důsledky odsouzení a mohlo tak dojít k úplnému návratu osoby do společnosti. Proto po zahlazení odsouzení není ve výpisu z evidence Rejstříku trestů zveřejňována informace o spáchaném trestném činu. Přihlížet k zahlazeným odsouzením lze v podstatě pouze výjimečně na základě zvláštních předpisů (např. zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů apod.), přičemž umožnění toho, aby s již zahlazenými odsouzeními byly spojovány formálně právní účinky nesplnění podmínky bezúhonnosti, musí být věcně odůvodnitelné, především musí být dodržena zásada přiměřenosti. Takto přísné podmínky bezúhonnosti nejsou stanoveny ani pro úředníky místní samosprávy, ani pro soudce, státní zástupce nebo vojáky z povolání, kteří mají srovnatelné nebo ještě větší kompetence. Navrhované podmínky bezúhonnosti jsou v rozporu se současnými trendy trestního práva, institutem zahlazení i principem restorativní justice. Stanovením lhůty 5 let po zahlazení odsouzení, v níž se uchazeč o zaměstnání u „úřadu státní správy“ nepovažuje za bezúhonného, dochází také k sekundární penalizaci, která není slučitelná se zásadami trestního práva. Nesouhlasíme rovněž, aby překážkou pro splnění podmínky bezúhonnosti bylo skončení trestního řízení jedním z odklonů, neboť je to v rozporu se samotnou podstatou odklonů, jejichž účelem je právě skončení řízení bez vynesení trestního rozsudku, a zároveň i bez záznamu v evidenci Rejstříku trestů. Spojovat s odklony ztrátu bezúhonnosti považujeme za nepřiměřené. Podstatou odklonů je vyřešení trestní věci jinak než autoritativním soudním rozhodnutím, jsou-li splněny zákonem požadované podmínky. Na základě splnění těchto podmínek lze mít za to, že jde o relativně méně závažný čin a že pachatel si uvědomuje svoji odpovědnost a je připraven nést její trestněprávní následky. Lze předpokládat, že přijetí		
--	--	--	--

	odpovědnosti a mírnější forma řízení i sankce jsou dobrým základem pro budoucí nápravu pachatele spíše, než klasická forma trestního řízení a uložení trestu. Vede-li následně pachatel řádný život a osvědčí se, prokáže tak své napravení a nebude mít záznam ve výpisu z evidence Rejstříku trestů. Bude-li potenciální zaměstnavatel („úřad státní správy“) vyžadovat údaje, které je možné vyžádat pouze pro účely trestního řízení, tedy opis z evidence Rejstříku trestů, ztratí odklony do značné míry smysl. To, že se odklon následně neprojeví ve výpisu z evidence Rejstříku trestů, je totiž zásadní motivací pachatelů při jejich nápravě. Dále považujeme navrhované znění bodu 8. písm. b) a c) za neúměrné přísné vzhledem k tomu, že v návrhu zákona o státních úřednících, který byl předložen vládě, je užít navíc materiální korektiv v podobě výrazu „nemůže-li jednání, kterým spáchala trestný čin, narušit důvěryhodnost úřadu státní správy“. Rovněž je třeba uvést, že v navrhovaném zákoně o státních úřednících je stanoven odlišný postup při podmíněném zastavení trestního stíhání a podmíněném odložení návrhu na potrestání. Zatímco u podmíněného zastavení trestního stíhání se doba 5 let po zaházení odsouzení (s veškerými výhradami, které vůči této lhůtě máme) počítá až od rozhodnutí o tom, že se obviněný osvědčil, u podmíněného odložení návrhu na potrestání se začíná počítat již od rozhodnutí o podmíněném odložení návrhu na potrestání. Ať jde o úmysl předkladatele zákona nebo ne, předkládaný návrh zákona o státních úřednících tak opět stanoví mírnější podmínky bezúhonnosti než předkládaná metodika. V této souvislosti opět zdůrazňujeme, že po přijetí navrhovaného zákona o státních úřednících by byly podmínky bezúhonnosti aplikovány pouze na uchazeče o „neúřednická“ místa.		
	K bodu 9. Podmínky spolehlivosti pro uchazeče o místo u „úřadu státní správy“ jsou opět v některých ohledech stanoveny přísněji (např. oproti návrhu zákona o státních úřednících chybí u přestupku na úseku ochrany před alkoholismem a jinými toxikomaniemi výjimka pro přestupek spočívající v porušení zákazu kouřit). Ke zpřísnění dochází i tím, že na rozdíl od navrhovaného zákona o státních úřednících	Z	

chybí materiální korektiv („může-li jednání, kterým byl tento přestupek nebo jiný správní delikt spáchán, závažně narušit důvěryhodnost úřadu státní správy“).		
K bodu 10. Upravit formulaci „...“, kdy nabylo právní moci rozhodnutí za některý...“ Je třeba vyjádřit, o jaké rozhodnutí se jedná.	D	
K bodu 11. Je otázkou, zda je opravdu žádoucí, aby možnost vypsát výběrové řízení měl pouze vedoucí úřadu státní správy, je nepochybné, že se velmi často jedná o administrativní záležitost.	D	
K bodu 13. Jestliže bude existovat vhodný uchazeč v uvnitř „úřadu státní správy“, který bude splňovat podmínky pro výkon obsazované pozice, bude přesto nezbytné vyhlásit vnitřní výběrové řízení, do kterého se tento uchazeč musí přihlásit. Bude tedy jmenována komise (vč. náhradní komise), bude muset proběhnout 15 denní lhůta na podávání přihlášek, uchazeč bude muset dokládat dokumenty dle čl. 22 a násl., bude sepsována zpráva o průběhu výběrového řízení apod. Tento postup považujeme za zbytečně formalistický. Za vhodnější řešení bychom považovali např. stanovení výjimky pro jmenování osoby bez výběrového řízení (s řádným odůvodněním).	Z	
K bodu 14. Upozorňujeme na mimořádně nešťastnou formulaci, ze které vyplývá, že za určitých okolností by ministr mohl být vybírán na základě výběrového řízení, což je samozřejmě nereálné a neodpovídá ani našemu ústavnímu pořádku.	Z	
K bodu 19. Nesouhlasíme s povinností vyhlášovat nejprve vnitřní výběrové řízení a teprve v případě jeho nezdaru výběrové řízení vnější. Není zaručeno, že ve vnitřním výběrovém řízení bude vybrána osoba s lepšími předpoklady, než by měl některý z uchazečů ve vnějším výběrovém řízení.	Z	
Naopak, i když je zjevné, že v úřadu není vhodná osoba, která by se mohla výběrového řízení zúčastnit (s ohledem např. na specifické vlastnosti nezbytné pro výkon dané činnosti – např. IT), přesto musí ministr vyhlásit vnitřní výběrové řízení a čekat, než uplyne 15 denní lhůta. Po vyhlášení výběrového řízení plyne další 15 denní lhůta, popř. i 5 denní lhůta, když uchazeč nedoloží všechny dokumenty, které doložit má. Tento postup není příliš operativní v případě, že je nezbytné pracovní místo obsadit rychle. Zbytečná administrativní zátěž.	Z	
K bodu 20. Viz připomínka k bodu 11. Jde o přenášení administrativní zátěže na vedoucí úřadů.	D	
K bodu 24. písm. i) Nepovažujeme za vhodné, aby bylo nutné předkládat koncepci	Z	

	vedení daného útvaru v případě, že bude obsazováno volné pracovní místo vedoucího zaměstnance na nižším stupni řízení.		
	K bodu 27. Již v přihlášce má být doložena koncepce vedení útvaru či organizační složky úřadu. U pozice ředitele odboru (a vyšší pozice) to je možná důvodné, ale u vedoucího oddělení je to nadbytečné.	Z	
	K bodu 28. a 29. Podle ustanovení § 10 odst. 3 zákona č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů, lze jiným orgánům na jejich žádost vydat opis jen tehdy, pokud tak stanoví zvláštní právní předpis. Ustanovení, kterým se vedoucí „úřadu státní správy“ zmocňuje k vyžádání opisu z evidence Rejstříku trestů, je proto nezákonné. Rejstřík trestů takový opis (i přes ustanovení bodu 29.) nebude moci poskytnout. K problematice opisů z evidence Rejstříku trestů dále uvádíme, že zásadně nesouhlasíme s vyžadováním opisů z evidence Rejstříku trestů. Podmínky bezúhonnosti považujeme za neodůvodněně nepřiměřeně přísné (zohledňování odklonů i nerespektování zahlazení odsouzení), a proto nesouhlasíme ani s vyžadováním opisů z evidence Rejstříku trestů. To se týká navrhovaného zákona o státních úřednících i této metodiky. V případě předkládané metodiky je nepřiměřenost o to větší, že se má vztahovat i na „neúřednické“ pracovníky. Vzhledem k našemu požadavku nezohledňovat při vymezování bezúhonnosti ukončení trestního řízení formou odklonu a respektovat institut zahlazení požadujeme stanovit, že pro posouzení splnění podmínky bezúhonnosti postačuje pouze výpis z Rejstříku trestů, který dodá sám žadatel. Rovněž zásadně nesouhlasíme s tím, aby měl vedoucí úřadu možnost vyžádat kopie rozhodnutí v trestním řízení. Usnesením vlády nelze orgánům činným v trestním řízení stanovit takovou povinnost. A dále tato možnost není dána ani u jiných státních zaměstnanců (např. policisté), ani u státních úředníků podle navrhovaného zákona o státních úřednících, byť v případě těchto profesí je otázka bezúhonnosti daleko důležitější než u neúředních zaměstnanců „úřadů veřejné správy“.	Z	
	K bodu 31. Není stanoveno, kdo jmenuje nebo volí místopředsedu výběrové komise.	D	
	K bodu 37. Je-li povinná účast všech tří členů komise, pak je zbytečné stanovovat kvórum nadpoloviční většina „přítomných členů komise“	D	

K bodu 38. Nároky nelze zakládat metodikou (čl. 4 Listina základních práv a svobod).	Z	
K bodu 39. Nepovažujeme za vhodné vyzývat uchazeče k doplnění jeho přihlášky, pokud tato nebude obsahovat všechny náležitosti. Sama přihláška má ve výběrovém řízení vypovídací hodnotu o kvalitách uchazeče. Povinnost písemně vyzývat uchazeče k doplnění přihlášky povede k podávání neúplných přihlášek a v důsledku toho k neúměrnému prodlužování výběrového řízení.	D	
K bodu 40. Nesouhlasíme s možností podat odvolání proti rozhodnutí výběrové komise. Vztah mezi „úřadem státní správy“ a uchazečem není veřejnoprávní povahy, a proto při chybějící úpravě postupu při rozhodování o odvolání nelze použít správní řád ani subsidiárně.	Z	
K bodu 41. Není jasné, jakým způsobem bude uchazeč prokazovat splnění lhůty tří pracovních dnů od doručení rozhodnutí výběrové komise. Bude-li rozhodnutí zasíláno prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb, bude nutné využít obálky s doručenkou. To zvýší náklady konání výběrového řízení.	D	
K bodu 42. Z čistě praktického hlediska se domníváme, že lhůta tří dnů pro rozhodnutí o „odvolání“ ode dne jeho podání do podatelny úřadu není reálná.	D	
K bodům 40. až 42. Vzhledem k tomu, že metodika upravuje pracovněprávní vztahy, nelze pravděpodobně na postup v rámci výběrového řízení použít správní řád. Navrhujeme zvážit vhodnost procesní úpravy obsažené v uvedených bodech a přihlédnout ke skutečnosti, že navržená úprava není komplexní, a proto bude její aplikace obtížná.	Z	
K bodu 44. Nejasná formulace. Při výběru jde vždy o ověření znalostí a dovedností nezbytných pro výkon činnosti zaměstnance. Doporučujeme upravit formulaci.	D	
K bodu 47. S ohledem na to, že se jedná o metodiku, je třeba uvážit, zda se těmito postupy nezakládá zbytečná administrativa. V hodnotícím archu mají být údaje o výsledném pořadí uchazečů (spolu s odůvodněním!). Čili když bude 80 uchazečů, musí je komise rozřadit do 80 míst a u každého uchazeče odůvodnit, proč se umístil právě na tomto místě. A jestliže bude vyhovovat jen jeden uchazeč, tak přesto musí komise poté, co uchazeč místo odmítne, vyzvat i další umístěné uchazeče. Jestli neuspěl žádný z uchazečů, lze výběrové řízení uzavřít s tím, že neuspěl nikdo. Jestliže vyhovuje jen jeden, je možné uzavřít výběrové řízení s tím, že žádný další uchazeč neuspěl? Je to logické, z metodiky to však nevyplývá.	D	

Těž nepovažujeme za vhodné, aby byla zveřejňována zpráva o posouzení uchazečů na úřední desce. O pracovní místo se může ucházet někdo, kdo je dosud zaměstnán jinde nebo z jiných důvodů nechce, aby bylo zveřejněno jeho jméno coby (ne)úspěšného uchazeče..		
Navrhujeme zvážit, zda by v písm. h) neměla být alespoň stručně určeno, jaká kritéria se při hodnocení uchazečů mají používat. Totéž lze namítnout k bodu 24. V písmeni i) by měli být doplněni i uchazeči, u nichž byl ústní pohovor nahrazen předložením pracovního hodnocení.	D	
K bodu 48. Toto ustanovení je v rozporu se zákonem o ochraně osobních údajů, neboť je nepředstavitelné, aby na úřední desce úřadu byly zveřejňovány osobní údaje jednotlivých uchazečů.	Z	
K bodu 49. Upozorňujeme, že povinnost vyhodnotit všechny uchazeče a stanovit jejich pořadí neúměrně zatěžuje výběrovou komisi a zároveň prodlužuje dobu konání výběrového řízení.	D	
K bodu 50. Je třeba uvážit, zda v případě, že se klade takový význam na výběrové řízení, by neměly být jeho výsledky závazné s tím, že jeho nerespektování musí být odůvodněno kvalifikovanými důvody, které by měly být alespoň v obecné rovině vyjádřeny. Pokud bude volné místo obsazeno na základě vnitřního výběrového řízení, nepůjde o uzavření pracovní smlouvy, ale o změnu pracovního poměru a tedy o změnu pracovní smlouvy.	Z	
K bodu 52. U vedoucího zaměstnance má být zveřejněn životopis. Není specifikováno, kdo přesně je vedoucí zaměstnanec (metodika užívá i pojem „vedoucí úřadu státní správy“ coby osobu stojící v čele např. ministerstva – čl. 4, důvodová zpráva k článku 4 však tento pojem zaměňuje za pojem „vedoucí zaměstnanec“, tyto výrazy však nejsou totožné). Vedoucím zaměstnancem může být i ředitel nebo vedoucí oddělení, a proto nepovažujeme za vhodné, aby byl jeho životopis zveřejňován.	D	
Vedoucí úřadu státní správy (např. ministr) bude vyhlašovat výběrové řízení, jmenovat členy výběrové komise a náhradní členy, vyrozumívat uchazeče o umístění ve výběrovém řízení. Nikde není uvedeno, že tyto povinnosti může delegovat.	D	
Toto ustanovení je také v rozporu se zákonem o ochraně osobních údajů. Nadto je třeba	Z	

	také zvážit důvodnost takového postupu.		
	K bodu 53 a násl. Hodnocení zaměstnanců patří k základním manažerským úkolům. Je nástrojem vedení, motivace a rozvoje zaměstnanců. Předkládaná metodika se problematiky hodnocení dotýká pouze okrajově a není jasné, proč se zavádí tato stupnice hodnocení, k jakému účelu. S hodnocením nejsou spojeny žádné pracovněprávní následky (např. výše osobního příplatku, povýšení apod.), a proto se jeví jako bezúčelné.	D	
	Dále není jasný vztah mezi nově navrhovaným pracovním hodnocením (vydáváním v průběhu pracovního poměru) a pracovním posudkem podle zákoníku práce, který je na základě žádosti zaměstnance vydáván při skončení pracovního poměru. Určité pochybnosti máme i ohledně možné kolize obsahu pracovního hodnocení a § 314 odst. 2 zákoníku práce.	D	
	Dále vyjadřujeme pochybnost, zda je možné uložit zaměstnanci úřadu povinnost podrobit se takovému hodnocení na základě usnesení vlády, které není právním předpisem a zavazuje toliko členy vlády.	Z	
	K bodu 61. Vůbec není zřejmé, ke komu je možné podat námitky v případě zaměstnanců na nejvyšší úrovni. Pokud bezprostředně nadřízeným je ministr, pak není zřejmé, ke komu lze námitky podat. Zároveň nelze na postup v rámci výběrového řízení použít správní řád. Není stanovena lhůta do kdy má být hodnocení předáno a tím není zajištěna „zpětná vazba“ jako důležitá součást hodnotícího procesu.	Z	
	K bodu 62. Je otázkou, zda tím může proces hodnocení skutečně končit, je-li mu přikládán takový význam a má-li jít o změnu proti dosavadnímu stavu směrem ke zvýšení objektivnosti a transparentnosti.	D	
Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy	1) Režim výběru zaměstnanců přejímá zásady veřejné soutěže, tou však není a ani být nemůže, vzhledem k nevhodnosti některých postupů, zejména z hlediska citlivosti osobních údajů. Takovéto postupy nelze odůvodnit zásadou transparentnosti. V navrhovaném režimu nejsou přijímáni ani soudci, státní zástupci, exekutoři (resp. čekatelé), ani příslušníci ozbrojených sil či zaměstnanci ČNB. Ta ustanovení, která zcela přejímají zásady veřejné soutěže, proto navrhuje vypustit.	Z	
	2) Požadujeme sjednotit Metodiku v hlavních bodech s návrhem zákona o státních úřednících v části výběru zaměstnanců; například se jedná o možnost vedoucího úřadu státní správy obsazovat místo bez výběrového řízení za určitých podmínek, které	Z	

	v návrhu nejsou, nebo o rozdílné údaje o vyhlášení výběrového řízení.		
	3) Metodika svěřuje celou řadu kompetencí a pravomocí v procesu výběru zaměstnanců výhradně vedoucímu úřadu státní správy, a to bez možnosti delegace těchto kompetencí na jiného vedoucího zaměstnance. Požadujeme proto do Metodiky zakotvit možnost delegace, jako je tomu v § 64 návrhu zákona o státních úřednících.	Z	
	4) Požadujeme sladit Metodiku s aktualizovanou Metodikou výběru zaměstnanců implementujících fondy EU v programovém období 2007 - 2013 a programovém období 2014+, kterou vydává MMR. Uvedené se týká např. minimální lhůty pro podávání přihlášek do výběrového řízení (dle Metodiky MMR 14 dní, dle navrhované Metodiky 15 dní).	Z	
	5) K bodu 8 písm. a) - Ustanovení při posuzování bezúhonnosti fakticky nepřihlíží k zahlazení odsouzení podle ust. § 105 a 106 trestního zákoníku, nebo k rozhodnutí prezidenta republiky, v jejichž důsledku se na osobu hledí, jako by odsouzena nebyla. Podmínky pro zahlazení odsouzení jsou trestním zákoníkem stanoveny přísně, není tedy nutné vyžadovat další dobu po zahlazení odsouzení. Takovéto podmínky nestanovuje např. ani zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů. Požadujeme tuto podmínku vypustit.	Z	
	6) K bodu 14 - Je nutné bod přeformulovat tak, aby z něj jednoznačně vyplýval záměr předkladatele. Z použité dikce vyplývá možnost konat výběrové řízení na ministra.	Z	
	7) K bodu 19 - Z textu vyplývá, že v pořadí první se vždy vyhlašuje vnitřní výběrové řízení, a pouze v případě, že nedojde k obsazení volného či nově vzniklého místa po ukončení vnitřního výběrového řízení, rozhodne vedoucí úřadu státní správy o vyhlášení vnějšího výběrového řízení. Požadujeme přehodnotit, zda tato povinná posloupnost je skutečně vždy na místě, a to zejména v případech, kdy je nezbytné obsadit vysoce odborná či specializovaná volná místa s tím, že je předem zřejmé, že v rámci stávajících zaměstnanců daného úřadu se tyto odborníci nevyskytují. V takových případech považujeme vnitřní výběrové řízení za nadbytečné, pouze časově prodlužující celou proceduru výběru.	Z	
	8) K bodu 22, 48 a 51 – Požadujeme zcela nahradit ve smyslu zveřejnění obvyklým způsobem v úřadu státní správy s využitím elektronických komunikačních platforem úřadů státní správy. Navrhované opatření bodu 22 neúměrně zvyšuje administrativní	Z	

	zátěž tím, že zřizuje další povinné místo, kde zveřejňovat oznámení a navíc klade finanční nároky na zajištění dostatečně kapacitní úřední desky. Rovněž považujeme za zcela nepřiměřené zveřejňovat na úřední desce daného úřadu údaje (zejména osobní) o uchazečích a členech výběrové komise dle bodu 48. Uvedené nelze obhájit ani použitím zásady transparentnosti. Toto lze ošetřit například právem každého uchazeče do těchto materiálů nahlédnout či si vyžádat jejich kopii. V bodu 51 nespatřujeme žádné protikorupční ani transparentní opatření, vzhledem ke krokům souvisejícím s procesem výběru zaměstnanců, které předcházely tomuto úkonu.		
	9) K bodu 24 písm. g) - Požadujeme vypustit. Důvodem je skutečnost, že pracovní doba může být předmětem jednání mezi zaměstnavatelem a uchazečem, který splňuje všechny předpoklady a požadavky na obsazovanou pozici, ale zároveň požaduje například zkrácený pracovní úvazek. Tento bod může být pro řadu uchazečů o zaměstnání limitující. Navíc se jedná o překážku ve využívání flexibilních pracovních úvazků, které mají být podporovány v souladu se Zprávou o rovnosti žen a mužů v roce 2012 v České republice, č. j. 2012/23061-922/1, kterou předkládá Ministerstvo práce a sociálních věcí.	Z	
	10) K bodu 24 písm. j) - Seznam dokladů potvrzujících splnění předpokladů a požadavků je pro zaměstnavatele důležitý až v okamžiku náboru, nikoliv v době výběru zaměstnance. Navrhujeme, aby tento seznam dokladů byl požadován od vítěze výběrového řízení před nástupem do zaměstnání. Z toho důvodu požadujeme vypustit.	Z	
	11) K bodu 24 písm. k) - Požadujeme vypustit. Jedná se o neopodstatněnou inovaci běžných standardů oznámení. Vstupním kritériem je již doložení strukturovaného životopisu a motivačního dopisu, které mají dostatečnou vypovídající hodnotu.	Z	
	12) K bodu 24 písm. m) - Požadujeme upravit ve smyslu variantního řešení: „místo a způsob přihlášení s uvedením poštovní adresy, elektronické adresy nebo jiného elektronického nástroje“. Tuto úpravu požadujeme provést s ohledem na četnost využívání internetových pracovních portálů, které představují podle nezávislých statistik zcela dominantní způsob vyhledávání pracovních příležitostí individuálními uchazeči.	Z	
	13) K bodu 25 a 26 - Požadujeme vypustit. Přihláška do výběrového řízení je čistě formální záležitostí, která komplikuje celý proces výběru zaměstnanců jak na straně zaměstnavatele tak uchazeče o zaměstnání. Samotná přihláška představuje zbytečnou	Z	

	administrativní zátěž. V návaznosti na to požadujeme v bodu 24 písm. l) změnit na „lhůtu pro přihlášení do výběrového řízení“ a název bodu 27 změnit na „Doklady vyžadované pro potřeby přihlášení do výběrového řízení“.		
	14) K bodu 27 písm. b), d), e) - Požadujeme vypustit. Dokládání některých skutečností je pro potřeby výběrového řízení zcela nadbytečné, komplikované a i finančně náročné. Všechny uvedené doklady by měl doložit pouze vítěz výběrového řízení před nástupem do zaměstnání. Nutno vypustit písm. d) a e) též ze souvisejícího bodu 30, neboť pracovním hodnocením nelze nahradit doklady prokazující bezúhonnost a spolehlivost.	Z	
	15) K bodu 27 písm. g) - Požadujeme vypustit ve fázi přihlášení do výběrového řízení. K doložení koncepce by měli být vyzváni jen ti uchazeči, které vybere hodnotící komise k dalšímu kolu výběrového řízení, např. k pohovoru.	Z	
	16) K bodu 28 a 29 - Uvádí se, že za účelem ověření splnění podmínky bezúhonnosti uchazeče, si vedoucí úřadu státní správy vyžádá opis z evidence Rejstříku trestů týkající se uchazeče. Podle ust. 10 odst. 3 zákona č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů, však lze opis vydat jiným orgánům, než které jsou uvedeny v odst. 1 a 2 tohoto ustanovení, jen tehdy, pokud tak stanoví zvláštní právní předpis. Obdobné platí i pro výpis z evidence Rejstříku trestů. U úřadů státní správy, jak je má na mysli čl. 2 Metodiky, tato možnost stanovena není (tak jako např. u ČNB podle zákona č. 21/1992 Sb., o bankách, ve znění pozdějších předpisů, u osob zakládajících banku). Uchazeč může zaměstnavateli předložit pouze výpis z rejstříku trestů, v tom však zahlušená odsouzení uvedena nejsou.	Z	
	17) K bodu 34 - Navrhujeme upravit text ve smyslu posílení pravomoci předsedy výběrové komise, kterému by bylo podezření na podjatost oznámeno a který by nahradil takového člena náhradníkem, o čemž by byl proveden záznam v rámci dokumentace k výběrovému řízení.	Z	
	18) K bodu 39 - Požadujeme vypustit. Celý proces výběru zaměstnanců se tímto opatřením významně komplikuje. Doložení všech nezbytných podkladů pro výběrové řízení představuje jedno z kritérií výběrového řízení na kvalitu uchazečů.	Z	
	19) K bodu 40 - Navrhujeme upravit text bodu ve smyslu připomínky č. 11 - 13.	Z	
	20) K bodu 41 a 42 - Nad rámec platných právních předpisů (zejména upravujících správní řízení) je zde navrženo uplatnění odvolacího řízení v případě vyřazení uchazeče z výběrového řízení z formálních důvodů či důvodů nesplnění předpokladů	Z	

pro výkon dané práce či funkce. Domníváme se, že tento proces bude v praxi představovat pouze další administrativní zátěž. Upozorňujeme také na neúměrně krátkou lhůtu pro vyřízení odvolání (3 pracovní dny).		
21) K bodu 45 - Poslední větu navrhuje přeformulovat. Vyžaduje-li to právní předpis, je třeba výběrové řízení doplnit psychologickým vyšetřením vždy. V ostatních případech navrhuje využít nástroje online-psychodiagnostiky, které nahlíží na uchazeče komplexně, včetně vyhodnocení úrovně vyžadovaných kompetencí a návrhu dalšího rozvoje, nehledě na finanční výhodnost takového řešení.	Z	
22) K bodu 50 - Je třeba zohlednit, že pracovní poměr se zakládá také jmenováním na vedoucí pracovní místo.	Z	
23) K bodu 52 - Požadujeme vypustit povinnost zveřejňovat koncepci vedení daného útvaru či organizační složky úřadu, se kterou se uchazeč výběrového řízení zúčastnil. Jedná se o zavádějící informaci vzhledem k tomu, že uvedená koncepce není jediným kritériem výběru.	Z	
24) K bodu 54 - Navrhujeme změnit znění bodu takto: „Pracovní hodnocení je vyhotoveno v písemné podobě. Pracovnímu hodnocení předchází hodnotící pohovor.“ Hodnotící pohovor je nejdůležitější součástí hodnocení výkonu. Možnost odstranit tento stěžejní komponent hodnocení výrazně devaluje snahu o plošné zavedení hodnocení a z hodnocení dělá pouze formální byrokratickou záležitost.	Z	
1) Doporučujeme změnit název materiálu způsobem „Metodika výběru zaměstnanců státní správy a jejich hodnocení“, popř. „Zásady výběru zaměstnanců a jejich hodnocení“.	D	
2) K bodu 32 - Navrhujeme doplnit: „... a vedoucím personálního útvaru nebo zaměstnancem zařazeným v personálním útvaru úřadu státní správy“. Hlavní požadavek dle důvodové zprávy se týká objektivnosti a profesionality výběrových řízení, kterou nejlépe dokáže zajistit profesionální personální specialista se specializací na získávání a výběr zaměstnanců.	D	
3) K bodu 42 - Je nutné upravit poslední větu bodu v souladu s gramatickou jednotností celého ustanovení: „O svém rozhodnutí vedoucí úřadu státní správy provede záznam do zprávy o posouzení uchazečů a bezodkladně o něm uchazeče vyrozumí.“	D	
4) K bodu 49 - Doporučujeme explicitně uvést, že písemné vyrozumění o pořadí uchazečů se bude týkat pouze třech prvních nejúspěšnějších uchazečů, tak jak na to	D	

	odkazuje příslušná část důvodové zprávy. Ze stávajícího znění ustanovení vyplývá vypracování pořadí všech přihlášených účastníků.		
	5) K bodu 52 - Navrhujeme před slovo „životopis“ vložit slovo „profesní“.	D	
	6) K bodu 60 - Navrhujeme doplnit text bodu takto: „... je rovněž doporučení pro další odborný a osobní rozvoj, včetně identifikace dalšího potenciálu zaměstnance“.	D	
Ministerstvo vnitra	1. Má-li předložený materiál do doby, než nabude účinnosti zákon o státních úřednících, plnit prozatímně jeho úlohu, pak je nutné, aby jednotlivé instituty, které lze usnesením vlády upravit, byly upraveny v tomto materiálu i v zákoně o státních úřednících shodně. Doporučujeme proto materiál uvést do souladu s návrhem zákona o státních úřednících. Na některé nesrovnalosti mezi textem návrhu zákona o státních úřednících a předloženým materiálem upozorňujeme níže.	D	
	2. Pracovní hodnocení zaměstnanců úřadů státní správy, tak jak je v materiálu navrhováno, podle našeho názoru postrádá hlubšího smyslu (neobsahuje žádná motivační hlediska) a povede pouze k nadbytečné administrativní zátěži úřadů státní správy. Jediné jeho využití je pro případné výběrové řízení, přičemž námitky k takovému způsobu využití pracovního hodnocení uvádíme níže. Doporučujeme proto pracovní hodnocení usnesením vlády nezavádět.	D	
	3. Upozorňujeme, že návrh zákona o státních úřednících se nevztahuje na náměstky členů vlády. Doporučujeme proto, aby byli náměstci členů vlády vyňati z působnosti předloženého materiálu.	D	
	K předmětu úpravy K čl. 1 1. Upozorňujeme, že úřady státní správy nemají zaměstnance, jedná se o zaměstnance České republiky. Doporučujeme proto slova „zaměstnanců státní správy“ a „zaměstnanců úřadů státní správy“ nahradit slovy „zaměstnanců České republiky zařazených v úřadu státní správy“, eventuálně „zaměstnanců zařazených v úřadech státní správy“. 2. Doporučujeme slova „uvolněných nebo nově vzniklých pracovních míst“ nahradit vhodněji slovy „volných pracovních míst“. Spojení „volná pracovní místa“ používá i čl. 3. Tutéž úpravu doporučujeme provést i v čl. 11, 12 a 19.	D	
	K čl. 2 Upozorňujeme, že na základě výsledků meziresortního připomínkového řízení byly	Z	

	Akademie věd České republiky a Nejvyšší kontrolní úřad vyňaty z institucionální působnosti návrhu zákona o státních úřednících. Tuto skutečnost je tak nezbytné zohlednit i v předloženém materiálu.		
	K čl. 3 Definici výběrového řízení považujeme za nadbytečnou a doporučujeme proto čl. 3 vypustit.	D	
	K čl. 4 Doporučujeme vedoucího úřadu státní správy definovat obdobně jako v návrhu zákona o státních úřednících, tedy: „Vedoucím úřadu státní správy se rozumí ten, kdo stojí v čele úřadu státní správy.“.	D	
	K čl. 5 1. Slova „výkonem činnosti zaměstnance“ doporučujeme v souladu se zákoníkem práce nahradit slovy „výkonem práce“. 2. Namísto „plnoletosti“ doporučujeme hovořit o „dosažení věku 18 let“, popřípadě o „zletilosti“; pojem „plnoletost“ se v právním řádu České republiky již nevyskytuje. Podle našeho názoru nelze usnesením vlády stanovit pro zaměstnance zařazené v úřadu státní správy předpoklady, které nejsou stanoveny zákonem (týká se zejména požadavku na bezúhonnost a spolehlivost zaměstnance). Dále upozorňujeme, že takto pojatá bezúhonnost a spolehlivost se podle návrhu zákona o státních úřednících vztahuje pouze na skupinu zaměstnanců zařazených v úřadu státní správy, kteří jako službu veřejnosti vykonávají alespoň jednu z činností uvedených v § 4 v rozsahu působnosti úřadu státní správy, podle předkládaného materiálu by se však tento předpoklad vztahoval na všechny zaměstnance zařazené v úřadu státní správy. To nepovažujeme za adekvátní. Z materiálu nadto nevyplývá, jak by se tyto předpoklady zjišťovaly u stávajících zaměstnanců.	Z	
	K čl. 6 Není zřejmé, co se míní pojmem „odbornost“. Doporučujeme tento požadavek blížeji specifikovat.	D	
	K čl. 7 1. Domníváme se, že není třeba definovat „pracovní místo“ (význam tohoto pojmu je zřejmý), ale spíše vymezit, co je míněno „systemizací úřadu státní správy“. 2. Slova „pracovník vykonává svěřenou činnost“ doporučujeme v souladu se	D	

	zákoníkem práce nahradit slovy „zaměstnanec vykonává práci“.		
	K čl. 8 Podle našeho názoru nelze usnesením vlády stanovit předpoklady nad rámec stávající právní úpravy pracovněprávních vztahů zaměstnanců zařazených v úřadech státní správy. Zákoník práce nestanoví, co se míní trestní bezúhonností, pouze připouští, že zaměstnavatel, je-li pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví zákoník práce nebo jiný právní předpis, může požadovat informaci o trestní bezúhonnosti. Trestní bezúhonnost se prokazuje výpisem z Rejstříku trestů, ve kterém jsou uvedena pouze ta odsouzení, která dosud nejsou zahlazena.	Z	
	K čl. 9 Spolehlivost zaměstnance zařazeného úřadu státní správy není stávající právní úpravou, tj. zákoníkem práce, požadována a definována. Tento předpoklad je proto nezbytné vypustit.	Z	
	K čl. 10 Z jazykového hlediska doporučujeme vypustit slovní spojení „za některý“, které se v textu opakuje.	D	
	K čl. 11 Slova „zaměstnance ve státní správě“ doporučujeme nahradit slovy „zaměstnance zařazeného v úřadu státní správy“.	D	
	K čl. 13 Slovo „pozice“ doporučujeme nahradit slovy „pracovní místo“.	D	
	K čl. 14 Způsob ustavení členů vlády coby vedoucích ministerstev vyplývá z čl. 68 odst. 2 Ústavy České republiky. Z tohoto důvodu je nezbytné čl. 14 vypustit.	Z	
	K čl. 15 Ustanovení doporučujeme upravit v tom smyslu, že je-li ke jmenování vedoucího úřadu státní správy příslušná vláda, nebo podává-li vláda návrh na jmenování vedoucího úřadu státní správy, provede výběrové řízení vláda. Zákon o státních úřednících tuto problematiku řeší následovně: „Je-li obsazovaným pracovním místem pracovní místo vedoucího úřadu státní správy, vykonává práva a plní povinnosti spojené s obsazením tohoto pracovního místa ten, kdo je příslušný k obsazení tohoto	D	

	pracovního místa jmenováním. Je-li pracovní místo vedoucího úřadu státní správy obsazováno jmenováním na návrh, vykonává práva a plní povinnosti související s obsazením tohoto pracovního místa, s výjimkou obsazení tohoto pracovního místa, ten, kdo podává návrh na jmenování.“.		
	K čl. 19 O druhu výběrového řízení by měl rozhodnout vedoucí úřadu státní správy podle znalosti situace ve svém úřadu. Navrhovaný způsob považujeme za neefektivní, nevhodný a zbytečně administrativně zatěžující. Doporučujeme proto čl. 19 vypustit.	D	
	K čl. 20 Článek 20 doporučujeme v souladu s návrhem zákona o státních úřednících formulovat následovně: „Vedoucí úřadu státní správy vyhlásí výběrové řízení oznámením o vyhlášení výběrového řízení (dále jen „oznámení“).“	D	
	K čl. 24 1. Pokud předkladatel trvá na požadavku na předložení koncepce vedení útvaru uvedeného v písmeni i), doporučujeme tento požadavek omezit pouze na ředitele a vrchní ředitele. Není nám zřejmé, jakou koncepci by měl předkládat např. uchazeč o pracovní místo vedoucího oddělení, který bude mít pouze minimální množství podřízených. Doporučujeme ustanovení upravit. 2. V písmeni k) není zřejmé, co se míní kritérii hodnocení, podle kterých bude výběrová komise postupovat při vyhodnocování uchazečů. Doporučujeme tuto náležitost vypustit.	D	
	K čl. 26 V písmeni f) doporučujeme uvést, že při podání přihlášky v elektronické podobě se nevyžaduje uznávaný elektronický podpis. V opačném případě se totiž aplikuje § 11 zákona č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu a o změně některých dalších zákonů (zákon o elektronickém podpisu), ve znění zákona č. 167/2012 Sb., a přihláška bude muset být podepsána uznávaným elektronickým podpisem nebo zaslána prostřednictvím datové schránky.	D	
	K čl. 27 1. Návrh zákona o státních úřednících nepředpokládá, že by pracovní hodnocení bylo povinnou přílohou přihlášky k výběrovému řízení. Jde-li o to, že pracovní hodnocení	D	

	může nahradit některé přílohy přihlášky, je tato skutečnost zřejmá z čl. 30 a podle našeho názoru není nutné pracovní hodnocení uvádět v čl. 27. To budí dojem, že má být pracovní hodnocení povinnou přílohou přihlášky. Doporučujeme písmeno c) vypustit. Výhrady k pracovnímu hodnocení jakožto příloze přihlášky do výběrového řízení uvádíme níže. 2. V souladu s připomínkou k čl. 8 doporučujeme vypustit písmeno e). 3. Není zřejmé, co se míní „konceptí vedení daného útvaru či organizační složky úřadu“. Doporučujeme písmeno g) vypustit.		
	K čl. 28 a 29 Oprávnění vedoucího úřadu státní správy vyžádat si opis z evidence Rejstříku trestů, není založeno v žádném právním předpisu. Takové oprávnění nelze založit pouhým usnesením vlády, čl. 28 a 29 je proto nezbytné vypustit.	Z	
	K čl. 30 Není zřejmé, jak může pracovní hodnocení nahradit některé přílohy, např. čestné prohlášení o spolehlivosti, doklad prokazující splnění podmínky bezúhonnosti nebo životopis uchazeče. Domníváme se, že tyto informace pracovní hodnocení obsahovat nebude. Z tohoto důvodu je nezbytné čl. 30 vypustit.	Z	
	K čl. 31 1. Upozorňujeme, že pravidlo pro jmenování náhradníků uvedené v poslední větě, tj. že náhradník bude jmenován za splnění stejných podmínek jako člen výběrové komise, bude jen stěží splnitelné u vedoucího organizačního útvaru úřadu státní správy, neboť ten bude u organizačního útvaru vždy jen jeden. 2. Dále upozorňujeme, že míra konkrétnosti obsazení výběrové komise (výběrové komise je tříčlenná, přičemž členy jsou vedoucí organizačního útvaru úřadu státní správy, ve kterém je pracovní místo obsazováno, zaměstnanec zařazený v útvaru úřadu státní správy, ve kterém je pracovní místo obsazováno a zaměstnanec zařazený v personálním útvaru úřadu státní správy) je v rozporu s čl. 38, který předpokládá, že členem výběrové komise může být i zaměstnanec zařazený v jiném úřadu státní správy. Požadavek, aby členem výběrové komise mohl být rovněž zaměstnanec zařazený v jiném úřadu státní správy, je přitom obsažen i ve Strategii vlády v boji s korupcí na období let 2013 a 2014 v bodu č. 2.1.1 Personální politika ve státní správě.	D	
	K čl. 37	D	

Je-li k jednání výběrové komise třeba přítomnost všech členů, je požadavek na přijímání rozhodnutí nadpoloviční většinou hlasů přítomných členů nadbytečný. Doporučujeme proto slovo „přítomných“ z poslední věty vypustit.		
K čl. 39, 40, 41 a 42 Ustanovení doporučujeme uvést do souladu s návrhem zákona o státních úřednících. Přihlášky by měl posuzovat vedoucí úřadu státní správy (ten pochopitelně tuto kompetenci může delegovat na své podřízené), nikoli nikomu neodpovědná výběrová komise. Nebylo by pak ani nutné konstruovat odvolání uchazeče, o němž rozhodne vedoucí úřadu státní správy, protože ten by rozhodl již primárně. Dále upozorňujeme na nevhodnost použití slova „rozhodnutí“ v čl. 40, které evokuje, že se jedná o správní řízení.	D	
K čl. 43 a 44 1. Doporučujeme, aby prvotní byl ústní pohovor, který může být nahrazen písemným ověřením, stejně jako je tomu v návrhu zákona o státních úřednících. 2. Slova „výkon činnosti zaměstnance“ doporučujeme nahradit slovy „výkon práce“. 3. Článek 44 shledáváme nejednoznačným, doporučujeme jej přeformulovat.	D	
K čl. 45 Slova „náplně práce“ doporučujeme nahradit slovy „druhu práce“.	D	
K čl. 46 Domníváme se, že ústní pohovor by neměl být nahrazován předložením pracovního hodnocení. Je otázkou, do jaké míry by mělo mít pracovní hodnocení, které se vztahuje ke konkrétnímu pracovnímu místu, které zaměstnanec zastává, relevanci při výběrovém řízení na zcela jiné pracovní místo. Zastával-li například zaměstnanec doposud náročnou, vysoce odbornou činnost, při které dosahoval neuspokojivých výsledků, neměla by tato skutečnost ovlivnit výběrové řízení na jiné méně náročné pracovní místo. Při nahrazení ústního pohovoru předložením pracovního hodnocení však toto nebude zaručeno.	D	
K čl. 47 Upozorňujeme, že náležitost zprávy o posouzení uchazečů uvedená v písmenu k) bude pro výběrovou komisi představovat značnou administrativní zátěž, neboť do výběrového řízení se může přihlásit velké množství uchazečů a určení jejich pořadí tak může být prakticky nerealizovatelné. Doporučujeme proto v souladu s návrhem o	D	

	státních úřednicích omezit stanovení pořadí na první tři uchazeče a ostatní uchazeče uvést v abecedním pořadí.		
	K čl. 48 S ohledem na ochranu osobních údajů a osobnosti neúspěšných uchazečů nedoporučujeme zveřejňovat zprávu o výsledcích výběrového řízení. Souhlas s nakládáním s osobními údaji v rozsahu a pro účely výběrového řízení, který uchazeč přikládá jako přílohu přihlášky podle čl. 27 písm. f), je podle našeho názoru formulován natolik obecně, že si uchazeč nemusí být vědom, že dává souhlas ke zveřejnění svého úspěchu či neúspěchu ve výběrovém řízení. Z tohoto důvodu doporučujeme zprávu o výsledcích výběrového řízení nezveřejňovat. Podle návrhu zákona o státních úřednicích je do zprávy možné nahlížet s tím, že ve zprávě budou uvedena pouze jména a příjmení tří nejlepších uchazečů a v případě ostatních uchazečů bude údaj o jménu a příjmení anonymizován.	Z	
	K čl. 51 1. Je-li cílem zveřejňování informací o uzavření pracovních smluv transparentnost výběrových řízení, upozorňujeme, že v případě vnitřního výběrového řízení, se neuzavírá nová pracovní smlouva, pouze se mění druh práce. 2. Není zřejmé, co se míní „informací o uzavření pracovního poměru“ a co konkrétně se tedy bude zveřejňovat. Doporučujeme specifikovat.	D	
	K čl. 53 Pokud by nebyla zohledněna naše obecná připomínka č. 3, doporučujeme vyjmout z pracovního hodnocení rovněž náměstky členů vlády.	D	
	K čl. 56 Větu první doporučujeme přeformulovat v souladu s návrhem zákona o státních úřednicích tak, že se pracovní hodnocení provádí v průběhu každého kalendářního čtvrtletí, v němž uplyne jeden rok výkonu práce zaměstnance zařazeného v úřadu státní správy.	D	
	K čl. 58 1. V písmenu c) není zřejmé, co jsou povinnosti zaměstnance stanovené pro výkon funkce. Žádné takové povinnosti zákoník práce nestanoví. 2. Písmeno e) doporučujeme vypustit. V současné době není stanovené povinné vzdělávání zaměstnanců, tudíž ho nelze hodnotit.	D	

	K čl. 59 Bude-li v materiálu ponecháno pracovní hodnocení, doporučujeme výsledky pracovního hodnocení formulovat shodně s návrhem zákona o státních úřednících (tj. mimořádné, velmi dobré, uspokojivé a neuspokojivé výsledky) a doplnit kritéria hodnocení.	D	
	K čl. 61 a 62 V odstavci 61 jsou námitky hodnoceného zaměstnance podány nadřízenému, v odstavci 62 se však hovoří o doručení námitek úřadu státní správy. Doporučujeme oba odstavce upravit v jednotném znění.	D	
Ministerstvo zahraničních věcí	1. Obecné připomínky 1.1. Vytvářet a schvalovat metodiku, která upravuje výběr a hodnocení zaměstnanců státní správy, bez existence konečné podoby základní normy, od níž by se měla taková metodika odvíjet, tj. „zákona o úřednících“, se jeví jako procedurálně vadné. MZV ČR tudíž navrhuje odložit připomínkové řízení na dobu po schválení zmíněného zákona. Tato připomínka je zásadní.	Z	
	1.2. MZV ČR je svou působností specifickou institucí v systému státní správy zejména s ohledem na skutečnost, že 60 % pracovních míst se nachází mimo území ČR a dále s ohledem na pravidelnou rozsáhlou rotaci zaměstnanců MZV mezi pražským ústředím a zastupitelskými úřady ČR v zahraničí. Každoročně dochází k rotaci 25-30 % zaměstnanců, a MZV tak realizuje cca 500 vnitřních výběrových řízení ročně. Za tím účelem MZV přijalo a dlouhodobě aplikuje příslušnou metodiku ve formě vnitřních předpisů MZV (Kariérní řád pro diplomatické pracovníky, Personální řád pro nediplomatické pracovníky), které začasť upravují záležitosti obsažené v připomínkované metodice mnohem podrobněji a důsledněji (např. MZV jako jedna z mála institucí státní správy vyžaduje osvědčení NBÚ od všech zaměstnanců, plošně se stanovuje odpovídající jazyková kvalifikace). Z výše uvedených důvodů je předkládaná metodika pro potřeby MZV těžkopádná a bez existence vyšší právní normy (viz připomínka 1.1) i hůře zasaditelná do personálního prostředí MZV. Pokud nebude vyhověno připomínce 1.1, navrhuje MZV metodiku schválit jako teze či doporučení. Tato připomínka je zásadní.	Z	
	2. Dílčí připomínky k materiálu v případě, že nebude zohledněna připomínka 1.1 2.1. V čl. 11 je pravomoc vyhlášovat výběrové řízení (a obdobně též jiné pravomoce	Z	

	v čl. 20 a 42) striktně svěřena vedoucímu úřadu státní správy, což je podle našeho názoru a zkušenosti kontraproduktivní. Měla by existovat možnost přenesení této pravomoci (např. na vedoucího personálního útvaru). Tato připomínka je zásadní.		
	2.2. K čl. 11 dále připomínáme, že místa vedoucích diplomatických misí jsou dle ústavy ČR ¹ obsazována na základě jmenování prezidentem ČR a do doby udělení agrémentu přijímacím státem probíhá proces jmenování dle platné legislativy ² ve stupni utajení „Vyhrazené“. V těchto případech nelze aplikovat výběrové řízení; metodika proto musí obsahovat odkaz na tento a jiné podobné výjimečné případy ³ . Tato připomínka je zásadní.	Z	
	2.3. K čl. 11 a k dalším článkům podotýkáme, že bez existence nadřazené právní normy postrádají výběrová řízení na vysoká vedoucí místa (náměstci ministra, vrchní ředitelé) smyslu, neboť zatím nedochází k oddělení „politické“ a „apolitické“ části úřadu státní správy.	D	
	2.4. V čl. 17 navrhujeme rozšíření okruhu účastníků vnitřního výběrového řízení též o zaměstnance organizací, jejichž zřizovatelem je daný úřad státní správy.	D	
	2.5. K čl. 20 obdobná připomínka jako v 2.1.	Z	
	2.6. V čl. 23 je uvedena lhůta 15 dnů pro potřeby MZV příliš dlouhá. MZV standardně používá lhůtu 10 pracovních dnů. Navrhujeme lhůtu změnit na „minimálně 10 pracovních dnů“. Tato připomínka je zásadní.	Z	
	2.7. V čl. 26 doručujeme upravit, že ve vnitřním výběrovém řízení nemusí uchazeč spolu s přihláškou předkládat ty informace, které má vyhlášovatel výběrového řízení o něm již k dispozici /typicky údaje uvedené v čl. 26 písm. b)-d)/.	D	
	2.8. V čl. 26 e) je požadován výpis z trestního rejstříku i ze zahraničí. V případě zaměstnanců MZV, kteří se po podstatnou část své profesní dráhy pohybují v zahraničí, se jedná o nesplnitelnou podmínku, neboť při pobytu v zahraničí nespádají pod místní trestní jurisdikci. Navrhujeme proto tuto podmínku pro pracovníky MZV vypustit. Tato připomínka je zásadní.	Z	

¹ Čl. 63 odst. 1 písm. e) zákona č. 1/1993 Sb., Ústava ČR

² Nařízení vlády č. 522/2005 Sb., kterým se stanoví seznam utajovaných informací, ve znění nařízení vlády č. 240/2008 Sb.

³ zejména návrhy na jmenování velvyslanců a přidělců obrany

2.9. Čl. 28 je v rozporu s předkládací zprávou, kde je uvedena informace o nulovém dopadu na státní rozpočet. Opis z evidence Rejstříku trestů není bezplatný. Měla by být též nastavena lhůta platnosti (resp. povinnosti předkládat výpis) např. jednou za 3 nebo 5 let. Otázkou je též, zda je efektivní vyžadovat opis z evidence Rejstříku trestů ode všech uchazečů, či spíše jen těch, kteří byli ve výběrovém řízení vybráni.	D	
2.10. Čl. 31 příliš striktně omezuje složení komise i předsednictví komise. Navrhujeme text změnit na „minimálně 3 členy“ a doplnit možnost určit jako předsedu komise kohokoli z členů komise, např. vedoucího personálního útvaru, možnost rozšířit velikost výběrové komise (dle pracovní náplně místa a povahy práce) a umožnit přítomnost pozorovatelů v komisi (zástupce odborové organizace apod.). V případě volného místa na zastupitelském úřadě by musel na zasedání komise cestovat ze zahraničí do ČR velvyslanec, zatímco v praxi vedoucí úřadu u takového výběrového řízení zasílá své stanovisko k uchazečům a hlasem úřadu na jednání výběrové komise hovoří ředitel příslušného teritoriálního odboru. Tato připomínka je zásadní.	Z	
2.11. K čl. 31 obdobná připomínka jako v 2.1.	Z	
2.12. K čl. 32 obdobná připomínka jako v 2.3.	Z	
2.13. Návrh, aby současně s vyhlášením výběrového řízení bylo známo datum prvního jednání výběrové komise, je nepraktický. V případě, že se do výběrového řízení nikdo nepřihlásí, bude se scházet výběrová komise k ryze formálnímu jednání.	D	
2.14. K čl. 38 upozorňujeme dle naší připomínky 1.2, že náhrada jízdních výdajů vedoucích útvarů v zahraničí by znamenala obrovský nárůst nákladů. MZV aplikuje postup, kdy jsou útvary v zahraničí zastupovány na výběrovém řízení řídicími útvary v ústředí MZV. Navrhujeme proto tuto pasáž vypustit, popř. v metodice zavést obecnou výjimku z postupů pro MZV (viz připomínka 1.2). Tato připomínka je zásadní.	Z	
2.15. Čl. 39, 41, 42 navrhujeme vypustit u vnitřních výběrových řízení, neboť všechny podklady jsou k dispozici u personálního útvaru každého úřadu státní správy. Tato připomínka je zásadní.	Z	
2.16. V čl. 39 popsaný postup jednání výběrové komise je neefektivní. Na prvním	Z	

	zasedání se komise sejde, aby posoudila úplnost přihlášek. Tuto odpovědnost by měl nést personální útvar, který zajistí, že k vyhodnocování v komisi již budou materiály úplné.		
	2.17. Čl. 43 je v případě MZV a míst v zahraničí nesplnitelný. Uplatňujeme proto obdobnou připomínku jako v 2.14. Tato připomínka je zásadní.	Z	
	2.18. K čl. 47 obdobná připomínka jako v 2.1.	Z	
	2.19. Čl. 50 a 51 postrádají smysl u vnitřních výběrových řízení.	D	
Ministerstvo zdravotnictví	Obecné: 1. V době projednávání závěrů meziresortního připomínkového řízení návrhu zákona o státních úřednících nepovažujeme za vhodné předjímat některé situace připravované k úpravě až v tomto zákoně. Snahu o jejich úpravu v předkládané Metodice považujeme za předčasnou, a to zejména s ohledem na to, že není zřejmý obsah zákona o státních úřednících, není prostor v pracovních činnostech pro realizaci předkládané Metodiky a není předpoklad pro navýšení finančních dopadů.	Z	
	2. Neopomenutelná bude potřeba navýšení pracovních míst k zajištění realizace předmětných činností, včetně finančních prostředků spojených s jejich odměňováním, a dalších prostředků spojených s realizací výběru uchazečů o zaměstnání, zejména v personálních útvarech.	Z	
	3. V rámci personálních kapacit považujeme za vhodnější se zabývat přípravou pro vytváření prostoru k zavedení připravovaného zákona o státních úřednících, než dílčími pracovní náročnými realizacemi, které následně mohou dostat další změny a budou působit zmatečné situace.	Z	
	4. Jedná se o velmi pracné postupy, které jsou časově náročné. Ve svém důsledku lze předpokládat, že vyvolají zcela opačnou reakci, tj. naopak stagnaci práce ve státní správě při složitém povinném provádění výběrových řízení při obsazování volných nebo uvolněných pracovních míst a provádění pracovních hodnocení zaměstnanců bez provázanosti jejich časového harmonogramu.	Z	
	5. Z povahy materiálu vydaného pouze usnesením vlády není reálné uvádět ty skutečnosti, které lze upravit pouze zvláštním právním předpisem a v Metodice je	Z	

	takto nelze pojmout.		
	6. V předkládaném materiálu je příliš mnoho úkolů, které jsou ukládány s označením „vedoucí úřadu státní správy“ a tím považujeme za nezbytné současně rozšířit působnost doplněním „nebo jím pověřený vedoucí zaměstnanec“.	Z	
	Podle jednotlivých částí předloženého návrhu: K návrhu usnesení vlády České republiky: 1. Spojit ukládané úkoly pod bodem III. a IV. s tím, že všem uvedeným bude pouze doporučeno postupovat podle Metodiky ve svěřeném úseku státní správy.	Z	
	K návrhu přílohy usnesení vlády s označením „Metodika zásad výběru zaměstnanců státní správy a jejich hodnocení“ 1. Do části „Základní pojmy.“ doplnit výklad pojmu „útvár“, který je užíván zejména v bodu 24.	Z	
	2. Zrušit bod 14 v části „Obsazování volných pracovních míst zaměstnanců“, neboť se jedná o úpravu související s čl. 68 odst. 2 Ústavy České republiky a ministr není zaměstnancem, není na žádném systemizovaném pracovním místě v ústředním orgánu státní správy a není odměňovaný podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v pl. znění.	Z	
	3. K části „Výběrové řízení“ bodům 16. až 19. požadujeme ponechat volnost na rozhodnutí vedoucího úřadu státní správy i ke způsobu vyhlášení společného vnitřního a vnějšího výběrového řízení, neboť v každém případě neobsazení volného pracovního místa bude důsledkem stagnace činnosti pro neobsazené pracovní místo a blokáci výkonu státní správy.	Z	
	4. K bodu 28 v části „Přihlášení do výběrového řízení, náležitosti přihlášky“ je úprava pro předkládaný návrh Metodiky bezpředmětná, neboť podle § 10 zákona č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů, v pl. znění, musí být úprava řešena zvláštním právním předpisem, což nenaplnuje předkládaný návrh.	Z	
	5. K bodu 31 až 38 v části „Ustavení výběrové komise a nařízení jednání“ požadujeme přehodnotit povinnost jednotného ustavení výběrové komise. Povinnost takto ustanovit výběrovou komisi pro potřeby výběru zaměstnanců bude	Z	

	mít za následek zpomalený proces obsazování volných nebo uvolňovaných pracovních míst. Výběr zaměstnanců za účasti více hodnotitelů bude zdoluhavý z důvodu stanovení termínu pohovoru vhodného pro všechny zúčastněné. Hledání vhodného termínu bude o to složitější, budou-li členy hodnotící komise vedoucí zaměstnanci. Při roční až 30% fluktuaci zaměstnanců, bude tato povinnost vnímána jako překážka v zajištění plynulého vyřizování úkolů jednotlivých agend a v závěru spojována i s problémy zachování optimálního provozu správního úřadu.		
	6. K bodu 47 části „Vyhodnocení a ukončení výběrového řízení“ považujeme za nereálné, aby výběrová komise vyhotovila o každém uchazeči o zaměstnání písemnou zprávu a předala ji vedoucímu úřadu státní správy, což ani není v souladu se zvláštní částí důvodové zprávy, kde v případech seznamu uchazečů pod písm. e), f) a i) návrhu se předpokládá uvedení počtu uchazečů. V písm. i) požadujeme doplnit i o případy případného seznámení se s pracovním hodnocením, jak se připouští v bodu 46 návrhu.	Z	
	7. K bodu 48 části „Vyhodnocení a ukončení výběrového řízení“ - požadujeme přehodnotit ustanovení o zveřejňování výsledků výběrového řízení na úřední desce úřadu státní správy. Tato skutečnost může odradit vhodné uchazeče. Zveřejňování pořadníku nevhodných uchazečů, příp. hodnocení jejich výsledků, může mít vliv na jejich další pracovní kariéru (riziko zosobnění neúspěchu účastníkem i veřejností jako tj. neúspěšný nebo neschopný účastník). Jedná se o návrh ustanovení nad možností zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, v pl. znění, a nelze to řešit předkládanou Metodikou. Nelze předpokládat a považovat za reálné, že budoucí zaměstnavatel se s uchazečem písemně dohodne na tomto zveřejnění.	Z	
	8. K bodu 49 části „Vyhodnocení a ukončení výběrového řízení“ - považujeme pro potřeby zprávy stanovovat pořadí maximálně prvních 6-ti uchazečů, a ty vyrozumět o pořadí; ostatní uchazeče pouze informovat o jejich nezařazení do pořadí. V žádném případě nedoporučujeme pořadí uveřejňovat. Druhou větu požadujeme vypustit s ohledem na ochranu osobních údajů, ale i pro duplicitu s druhou větou předchozího bodu.	Z	

	9. K bodům 51 až 52 části „Vyhodnocení a ukončení výběrového řízení“ - požadujeme je vypustit, neboť bod 51 je nepřesný ve vztahu ke všem zaměstnancům, včetně vedoucích (§ 33 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., v pl. znění); nevhodné je uveřejňování účelového životopisu, jehož důsledkem bude naopak jej uvést pouze v nezbytné základní formě bez dalšího rozvedení dosavadní odborné praxe a oba body nejsou v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb.	Z	
	10. K bodu 54 části „Pracovní hodnocení zaměstnance“ - požadujeme upravit druhou větu tak, že „Pracovnímu hodnocení vždy předchází hodnotící pohovor.“	Z	
	11. K bodu 58 části „Pracovní hodnocení zaměstnance“ - požadujeme upravit text pod písm. c) takto: "dodržování povinností zaměstnance stanovených pro druh práce nebo pro vedoucí pracovní místo," neboť pojem „funkce“ již byl nahrazen v ustanovení § 33 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., v pl. znění.	Z	
	12. K bodu 61 části „Pracovní hodnocení zaměstnance“ - požadujeme dopracovat o případy podání námitek v případě nesouhlasu s obsahem, kdy již nebude hodnotiteli (ministři) nadřízený a bude se jednat o pracovní hodnocení přímo podřízeného vedoucímu úřadu, např. náměstků ministra, vrchních ředitelů, vrchního ředitele kanceláře ministra, bezpečnostního ředitele, vedoucího útvaru interního útvaru, případně další vedoucí zaměstnance podle úpravy vnitřním organizačním předpisem.	Z	
	K návrhu přílohy usnesení vlády s označením „Metodika zásad výběru zaměstnanců státní správy a jejich hodnocení“ 1. V bodu 7 upravit označení „pracovník“ za „zaměstnanec“, jak je uvedeno v celém předkládaném materiálu a pojem je definován ustanovením § 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v pl. znění.	Z	
Ministerstvo zemědělství	Návrh „Metodiky“ do jisté míry kopíruje návrh zákona o státních úřednících, v některých ustanoveních se však výrazně liší (bezúhonnost, spolehlivost, náležitosti přihlášky atd.). Tento zákon je však dosud zatížen řadou nedořešených rozporů, a to i v dotčené oblasti výběru a hodnocení zaměstnanců (úředníků). Návrh tzv. úřednického zákona, který je v současné době připraven k předložení vládě, neřeší zatím jednoznačně pozici náměstka člena vlády – ustanovení § 2 odst. 2 návrhu zákona	Z	

	je předkládáno ve dvou variantách. Ve variantě I, kterou budu v rámci projednávání návrhu zákona podporovat, se předpokládá, že náměstek člena vlády nebude úředníkem ve smyslu zákona (v tomto smyslu hovoří i důvodová zpráva k návrhu zákona). Vzhledem k tomu, že tato místa nebudou pravděpodobně podléhat tomuto zákonu, nesouhlasím s povinně stanovenou podmínkou obsazování míst náměstků v rámci výběrového řízení a doporučuji, aby bylo ponecháno na rozhodnutí vedoucího úřadu, zda na obsazení místa svého náměstka (tedy svého nejbližšího spolupracovníka) vyhlásí výběrové řízení nebo zda toto místo obsadí přímo. Protože návrh zákona dosud nebyl projednán ve vládě a jeho účinnost se předpokládá od 1. 1. 2014, doporučuji, aby i Metodika zásad výběru zaměstnanců (tedy „neúředníků“) byla stanovena souběžně s účinností zákona a ve shodě s jeho ustanoveními.		
Ministerstvo životního prostředí	Obecně k materiálu: Předložený materiál považujeme za nesystémový, neprovázaný s úpravou navrhovanou v posledním znění připravovaného zákona o úřednících. Navržený způsob úpravy pravidel výběru státních zaměstnanců (ať už úředníků, či státních zaměstnanců odměňovaných ze státního rozpočtu) pouhou metodikou vyhlášenou usnesením vlády považujeme za zcela nedostatečný a jen velmi obtížně právně vymahatelný. Záměr zavést jednotnou personální politiku ve státní správě je možné dosáhnout pouze prostřednictvím zákonného předpisu, např. ve formě připravovaného zákona o státních úřednících. Přikláníme se tedy k variantě soustředit se na přípravu kvalitního zákona o státních úřednících, přičemž doporučujeme upustit od dalších prací na předložené metodice.	Z	
Úřad vlády ČR – Kabinet vedoucího úřadu	Připomínky: Obecné: 1. Metodika zásad výběru zaměstnanců státní správy a jejich hodnocení (dále jen „Metodika“) zavádí povinnosti, které jsou v převážné většině obsaženy v návrhu zákona o státních úřednících (ten je v současné době v připomínkovém řízení). Metodika se proto jeví jako zbytečná administrativní duplicita. Pokud už však má být Metodika přijata, je nezbytné, aby byla ve shodě se stanoviskem Ministerstva vnitra (dále jen „MV“) jako gestora návrhu zákona o státních úřednících, které je	D	

	zároveň i spolugestorem Metodiky. Jak sám předkladatel materiálu přiznává, u některých oblastí nedošlo se zástupci MV ke shodě, a materiál tak není výsledkem plnohodnotné spolupráce. Není žádoucí, aby Metodika obsahovala odlišnosti od aktuální podoby návrhu zákona o státních úřednících, který oblast výběru zaměstnanců státní správy a jejich hodnocení rovněž upravuje.		
	2. Pochybujeme také o tom, že navrhovaná Metodika formou usnesení vlády zabrání manipulacím při výběrových řízeních, když dle předkladatele těmto manipulacím nezabránila ani zákonná úprava (viz obcházení ducha zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů při výběrových řízeních na vysoké funkce).	D	
	3. Doporučujeme v Metodice zásad výběru zaměstnanců státní správy a jejich hodnocení (dále jen „Metodika“) zavést obvyklé číslování na články a odstavce nebo body.	D	
	4. Poukazujeme na skutečnost, že definice úřadu státní správy (bod 2) a z ní vycházející předmět úpravy (bod 1) Metodiky je definován podstatně širším způsobem, než jaká může být působnost usnesení vlády (zavazuje členy vlády a vedoucí ostatních ústředních správních úřadů). Tato skutečnost vyplývá z převzetí části textu připravovaného zákona o úřednících do textu Metodiky. Působnost Metodiky však nemůže být pojata stejně široce jako působnost zákona. Doporučujeme proto zpřesnit, na které subjekty se Metodika vztahuje tak (zejm. změnou předmětu úpravy), aby tato definice odpovídala subjektům, které lze usnesením vlády skutečně zavázat.	D	
	K jednotlivým ustanovením: 5. K bodu 10 Doporučujeme odstranit slovní spojení „za některý“, které je zde uvedeno dvakrát za sebou.	D	
	6. K bodu 19 Doporučujeme odstranit obligatorní primární využití vnitřního výběrového řízení a ponechat na volbě vedoucího úřadu státní správy, zda výběrové řízení vyhlásí nejprve jako vnitřní a po jeho neúspěchu teprve vnější, anebo vyhlásí rovnou vnější výběrové řízení. Dle našeho názoru převažuje zájem na transparentnosti a otevřenosti státní správy pro kvalifikované zaměstnance nad tímto dílčím prvkem kariérního systému, za který je dle důvodové zprávy považován.	D	

	7. K bodům 28 a 29, ve spojení s bodem 8: Opis z Rejstříku trestů může být vydán pouze orgánům činným v trestním řízení a případně jiným orgánům, pokud tak stanoví zvláštní právní předpis (viz § 10 zákona č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů, ve znění pozdějších předpisů). Vzhledem k tomu, že Metodika má být přijata usnesením vlády, nelze ji považovat za zvláštní právní předpis (na rozdíl od zákona o úřednících, z něhož Metodika vychází) a tedy nelze na jejím základě vydávat opisy z Rejstříku trestů. Zmocnění vedoucího úřadu státní správy v bodech 28 a 29 Metodiky proto nemůže být účinné, Rejstřík trestů na základě něj nesmí vydat opis z Rejstříku trestů. Doporučujeme proto body 28 a 29 vypustit a doplnit povinnost předkládat výpis z Rejstříku trestů (považujeme však za vhodnější jeho předkládání až před uzavřením pracovní smlouvy). V této souvislosti doporučujeme uvažovat i o zúžení rozsahu definice bezúhonnosti dle bodu 8 pouze na rozsah doložitelný výpisem z Rejstříku trestů, o který si může zažádat každý uchazeč o zaměstnání, neboť žádná osoba nemůže prokázat svou bezúhonnost v celém rozsahu dle bodu 8 Metodiky jinak než čestným prohlášením a vedoucí úřadu státní správy si jej nemůže v celém rozsahu ověřit.	D	
	8. K bodu 32 V tomto bodě není řešena situace výběrového řízení na pozici vedoucího zaměstnance přímo podřízeného vedoucímu úřadu státní správy. Vedoucí úřadu státní správy by dle navrhovaného znění bodu 32 měl být jedním z členů výběrové komise, na základě jejíž zprávy by měl tentýž vedoucí úřadu státní správy rozhodovat o výběru uchazeče. Doporučujeme doplnit ustanovení řešící tuto situaci.	D	
	9. K části pracovní hodnocení (bod 53 a násl.) Domníváme se, že stávající pojetí pracovního hodnocení neumožňuje zaměstnanci účinnou obranu proti pracovnímu hodnocení, s nímž nesouhlasí. Přezkum nadřízenou osobou osoby, která toto hodnocení zpracovala, nepovažujeme za dostatečný. Neztotožňujeme se s názorem předkladatele uvedeným v důvodové zprávě, že není vyloučen soudní přezkum. Dle našeho názoru se nelze vždy dovolávat neplatnosti právního úkonu ve smyslu § 39 zákona č. 40/1964 Sb.,	D	

	Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, neboť pracovní hodnocení nemusí být nutně vždy v rozporu se zákonem nebo dobrými mravy, a jiný titul k žalobě není dán. Žadoucí by bylo proto ujednání obdobné § 315 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, o pracovním posudku, udělující zaměstnanci oprávnění domáhat se do 3 měsíců u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit. Usnesením vlády však není možné zakládat pravomoc soudů. Z tohoto důvodu navrhuje vypustit úpravu pracovního hodnocení zaměstnanců a ponechat ji až na zákonnou úpravu v připravovaném zákoně o úřednících, v němž bude možné poskytnout zaměstnancům dostatečnou míru ochrany proti svévoli zaměstnavatele.		
	K důvodové zprávě: V části „k čl. 43 až 46“ na straně 8 v poslední větě prvního odstavce doporučujeme slovo „doplněn“ nahradit slovem „doplněno“.	D	
Úřad vlády – Odbor kompatibility	K prokazování bezúhonnosti (článek 27 písm. e), články 28 a 29 přílohy k usnesení vlády): V obecné rovině je způsob prokazování bezúhonnosti zakotvený ve výše uvedených ustanoveních návrhu v rozporu se zákonem č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů z těchto důvodů: 1. Návrh v čl. 27 písm. e) vůbec nezohledňuje novelizaci zákona o Rejstříku trestů s účinností od 27.4.2012, již bylo do českého právního řádu implementováno rámcové rozhodnutí Rady 2009/315/SVV ze dne 26. února 2009 o organizaci a obsahu výměny informací z rejstříku trestů mezi členskými státy. Tato novela zavádí administrativně snazší způsob prokázání bezúhonnosti občana jiného členského státu EU pomocí přílohy k výpisu z Rejstříku trestů (srov. § 13 odst. 2 a § 16g odst. 2 zákona o Rejstříku trestů v účinném znění). Je tedy nezbytné navrženou úpravu dostatečně provázat se zákonem o Rejstříku trestů, přičemž návaznost vydání přílohy na výpis z Rejstříku trestů není překážkou (viz dále). Vedle toho je navržený postup disproportionální z hlediska administrativní zátěže vůči cizincům-příslušníkům jiných členských států EU i občanům České republiky využívajícím práva volného pohybu osob, kteří by si měli doklady prokazující bezúhonnost obstarávat sami (na rozdíl od občanů ČR nevyužívajících práva volného pohybu osob).		

	2. Předložený návrh je v přímém rozporu s § 10 odst. 3 zákona o Rejstříku trestů, jenž stanoví, že jiným orgánům lze vydat opis pouze tehdy, stanoví-li tak zvláštní právní předpis. Příloha usnesení vlády právním předpisem v žádném případě není, a proto ani úprava navržená v čl. 28 a 29 není v praxi realizovatelná. K prokázání bezúhonnosti lze tedy využít pouze institut výpisu z Rejstříku trestů a v tomto směru by měl být návrh upraven. Obecně je dle našeho názoru nutné vzít v potaz i skutečnost, že otázka zahlazení odsouzení je konkrétním způsobem řešena trestním právem, které tuto problematiku upravuje komplexně a s ohledem na dlouhodobou tradici i praktické poznatky, a tudíž není vhodné tuto doktrínu jakkoli modifikovat (jak činí návrh v článku 8). Právě tato skutečnost je pak reflektována v úpravě popisu z evidence Rejstříku trestů, jenž je primárně určen pro využití v rámci trestního práva, a omezené výjimky z tohoto principu je nutno vždy podrobně odůvodnit tak, aby nebylo této možnosti nadměrně využíváno, resp. zneužíváno.		
	Nad rámec posuzování slučitelnosti: Předložený návrh jako celek je dle našeho názoru protiústavní, neboť prakticky zakládá práva a stanoví povinnosti, což je možné činit pouze zákonem. Dále se nedostatečně zabývá otázkou ochrany osobních údajů, a tudíž porušuje ústavně zaručené právo na soukromí. Na základě toho se domníváme, že materiál by měl být odmítnut jako celek. Úprava, již by měl přinést připravovaný zákon o úřednících, bude zcela jistě dostačující.	Z	
Úřad vlády ČR – Zmocněnkyně vlády pro lidská práva	Obecné zásadní připomínky: Předloženou metodiku vnímám podle předkládací zprávy jako prozatímní řešení přijímání zaměstnanců státní správy do přijetí nové právní úpravy státní služby podle čl. 79 odst. 2 Ústavy. Aniž bych přitom chtěla hodnotit kvalitu či nekvalitu stávajícího služebního zákona či návrhu nového zákona o státních úřednících a i když se plně shodují s nutností přijmout úpravu výkonu státní služby, jak předepisuje i Ústava, považuji za nutné upozornit na to, že usnesením vlády schválená metodika nemůže platnou právní úpravu, a to ani dočasně, v žádné míře nahradit. Metodice proto nelze přisuzovat tuto úlohu prozatímního právního řešení a je nutno se omezit na její pouze metodické, tj. pouze vůči vládě podřízeným subjektům závazné vedení, neboť jiným subjektům lze na základě čl. 2 odst. 3 a 4 Ústavy a čl. 2 odst. 2 a 3 a čl. 4 odst. 1 a 2	Z	

	Listiny ukládat povinnosti pouze zákonem a rovněž pouze zákon může vymezit výkon veřejné moci. Za problematické považuji rovněž nastavení lhůt v rámci povinného vnitřního a vnějšího výběrového řízení, které neadekvátně prodlouží proces výběru zaměstnanců. V této souvislosti je třeba také upozornit, že nově nastavená výběrová řízení budou zatížena vyšší administrativní náročností, a to zejména při obsazování pracovních pozic, kde lze očekávat vyšší počet uchazečů.		
	Konkrétní zásadní připomínky: 1. K vymezení pojmu zaměstnanec státní správy Považuji za nutné, aby tento pojem byl v metodice vymezen, a požaduji proto jeho doplnění.	Z	
	2. K bodu 2 (vymezení povinných subjektů) Na základě výše uvedeného se metodika může týkat pouze subjektů, které vláda může svým usnesením nějak zavázat, což jsou podle čl. I odst. 3 Jednacího řádu vlády „členové vlády, ministerstva, jiné ústřední orgány státní správy, ostatní správní úřady a další subjekty, pokud tak stanoví zvláštní zákon“ Požaduji proto povinné subjekty takto vymezit a subjekty, u nichž možnost uložit úkol usnesením vlády předpokládá zvláštní zákon, toto vymezení řádně odůvodnit odkazem na příslušný zákon.	Z	
	3. K bodům 8 – 10 (vymezení bezúhonnosti a spolehlivosti) Z výše uvedeného rovněž vyplývá, že podmínky pro výkon státní služby v podobě práv a povinností, které z podmínek logicky vyplývají, může stanovit jen zákon. Jen zákon tedy může stanovit, které osoby jsou bezúhonné či spolehlivé pro výkon státní služby, nikoliv vláda svým usnesením. Požaduji proto dané body vypustit.	Z	
	4. K bodu 19 (přednost vnitřního výběrového řízení) Není jasné, proč je vnitřní výběrové řízení upřednostňováno jako povinný první krok. I když vnímám argumenty podpořit stabilitu, růst a motivaci stávajících zaměstnanců úřadu státní správy k jejich dalšímu osobnímu i profesnímu rozvoji a tím ke zvýšení kvality a odborné úrovně úřadu celkově a stavět na znalosti podmínek, prostředí a praktických zkušenostech v oboru činností svěřených úřadu státní správy, lze celou věc vnímat i opačně, že státní správě může prospět příliv nové krve a nových zkušeností. Ostatně zkušenosti a výkony stávajících zaměstnanců mohou být zohledněny i ve vnějším výběrovém řízení. Požaduji proto uvedený bod vypustit.	Z	

	5. K bodům 28 a 29 (získávání opisu z evidence Rejstříků trestů) Na základě obecné připomínky nepovažuji za možné, aby vedoucí úřadu státní správy získával údaje z evidence Rejstříku trestů na základě pouhého usnesení vlády, což je navíc v rozporu i s ochranou osobních údajů. Požaduji proto dané body vypustit.	Z	
	6. K bodu 44 (ústní pohovor) Text tohoto bodu požaduji zpřesnit tak, aby byl více srozumitelný a bylo jednoznačně vyjádřeno, kdy uchazeč musí podstoupit pouze písemný test či ústní pohovor.	Z	
	7. K bodu 45 (zákaz osobních otázek) Tento zákaz již naprosto identicky vyplývá z § 316 odst. 4 zákoníku práce, který se na vztahy zaměstnanců státní správy nadále uplatní. Požaduji proto vypuštění bodu.	Z	
	8. K bodům 48, 49, 51 a 52 (zveřejňování osobních údajů z výběrových řízení) Upozorňuji na trvající povinnost úřadu státní správy dodržovat pravidla zpracování a ochrany osobních údajů podle ústavního práva i příslušných zákonů. I při zveřejňování informací o výběrových řízeních tedy budou muset být ctěna a respektována práva subjektů údajů a zasahováno do nich v souladu s principem proporcionality. Nelze tedy rozhodně říci, že transparentnost veřejné zprávy nad ochranou osobních údajů vždy převáží. Pokud tedy metodika bude ukládat vedoucímu úřadu státní správy určité informace z výběrových řízení zveřejnit, bude muset zároveň pečlivě zvážit důvodnost zveřejnění osobních údajů jednotlivých uchazečů a respektovat přitom jejich právo na ochranu soukromí podle zákona o ochraně osobních údajů, který usnesení vlády nijak nemůže zpochybnit. Aniž bych přitom chtěla zasahovat do kompetence Úřadu pro ochranu osobních údajů jako dozorčího orgánu v dané oblasti, domnívám se, že např. zveřejňování osobních údajů neúspěšných uchazečů na úřední desce úřadu či zveřejnění osobních údajů nad rámec jméno a příjmení u vybraného, resp. přijatého uchazeče by bylo porušením jejich práv. Požaduji proto tato zveřejnění z metodiky vyloučit.	Z	
	Doporučující připomínka 1. K bodu 14 Tento bod navrhuji vypustit. Jmenování vedoucího úřadu státní správy, které je ministerstvem, vyplývá přímo z čl. 68 odst. 2 Ústavy. Tuto otázku není třeba řešit metodikou.	D	
Akademie věd	k článku 2 návrhu Metodiky - Základní pojmy (viz strana 1, bod 2, druhá věta, sedmý	Z	

České republiky	řádek) – vyškrtnout text „Akademie věd České republiky“ Zdůvodnění: V dosavadním průběhu mezirezortního připomínkového řízení k návrhu zákona o státních úřednících (stav k 15. 4. 2013) byla zásadní připomínka Akademie věd České republiky akceptována a Akademie věd České republiky byla vyškrtnuta z návrhu zákona o státních úřednících, jelikož není správním úřadem. Žádáme proto o uvedení bodu 2 návrhu Metodiky (Základní pojmy) do souladu s upraveným zněním návrhu zákona o státních úřednících, který v současné době Ministerstvo vnitra ČR předkládá vládě. Vzhledem k závažnosti uvedené připomínky žádáme, aby byla tato zásadní připomínka vzata na zřetel při dokončení zpracování materiálu.		
Bezpečnostní informační služba	Ke čl. 2 - působnost metodiky: Metodika se vztahuje na úřady státní správy, přičemž úřadem státní správy se podle čl. 2 metodiky rozumí mimo jiné též bezpečnostní sbor, tedy i Bezpečnostní informační služba, která je bezpečnostním sborem (viz § 1 odst. 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů), přestože důvodová zpráva s tímto faktem nepočítá (str. 2 důvodové zprávy, závěr druhého odstavce textu k čl. 2). Důvodová zpráva je v otázce působnosti metodiky naprosto zmatečná. V obecné části (str. 1 důvodové zprávy, poslední odstavec) pojednává též o výběrových řízeních v rámci služebního poměru, zatímco metodika logicky pojednává striktně o zaměstnancích a o osobách ve služebním poměru se vůbec nezmiňuje, protože materie upravená metodikou (proces obsazování volných míst, hodnocení zaměstnanců) je pro příslušníky ve služebním poměru k České republice upravena právě zákonem č. 361/2003 Sb. Dále ve zvláštní části důvodové zprávy ke článku 2 (str. 2 důvodové zprávy, první odstavec textu k čl. 2) se hovoří o zaměstnancích, „kteří nejsou ve služebním poměru k České republice“, což je zcela zbytečný dovětek, protože pracovní a služební poměr jsou dvě odlišné kategorie. V posledním odstavci na straně 2 pak důvodová zpráva výslovně uvádí, že na „civilní zaměstnance“ České republiky zařazené mimo jiné ve zpravodajských službách se metodika nevztahuje, což je ovšem tvrzení, které v textu metodiky nemá oporu.	Z	

	Přes výše uvedené ke konkrétnímu znění důvodové zprávy máme za to, že z důvodové zprávy lze dovodit, že metodika se nemá týkat „civilních zaměstnanců“ České republiky zařazených ve zpravodajských službách. S tím souhlasíme. V textu metodiky se však tato skutečnost neodráží, a to patrně z důvodu chybného chápání rozsahu definice pojmu bezpečnostní sbor (viz výše). Navrhujeme proto úpravu textu čl. 2 metodiky, konkrétně navrhujeme za slova „bezpečnostní sbor“ vložit slova „mimo zpravodajských služeb“, případně navrhujeme na závěr čl. 2 metodiky vložit negativní výčet subjektů nepovažovaných pro účely metodiky za orgán státní správy, tak jak tyto subjekty vypočítává důvodová zpráva v posledním odstavci na straně 2.		
Českomoravská konfederace odborových svazů	Souhlasíme s předkladatelem, že ve státní správě jako celku neexistuje jednotná personální politika. Je nepochybné, že ve svém důsledku je proto personální politika roztržštěná, nepřispívá v řadě případů k zvýšení základních výkonnostních a kvalitativních parametrů státní správy jako celku. Absence povinnosti realizovat výběrová řízení na základě jednotného závazného postupu umožňuje obsazovat důležitá místa svévolně a nikoli na základě odbornosti a výkonnosti. Tím se vytváří předpoklady pro nežádoucí uplatnění klientelismu a s tím spojeného možného budoucího korupčního jednání. Rovněž v případě pracovního hodnocení, jehož používání je již velmi rozšířené, dosud neexistuje jednotný postup, který by u zaměstnanců státní správy garantoval maximální míru objektivitu pracovního hodnocení a eliminoval možnost diskriminace a riziko korupčního jednání. ČMKOS však zásadně nesouhlasí s tím, jakým způsobem se navrhuje dané problémy řešit. S podivem konstatujeme, že po více jak dvaceti letech snah vybudovat právní stát, je předložen materiál, který se zcela ve stylu totalitních praktik snaží uložit povinnosti osobám, především zaměstnancům, mimo zákonnou úpravu. Ústava ČR jednoznačně ukládá, že povinnosti musí být stanoveny zákonem, nikoliv jinou normou, jako je tomu v tomto případě.	Z	
	Na rozdíl od předkladatele se nedomníváme, že by mělo do doby přijetí nového zákona o státních úřednících dojít „ke koncepční a centrální úpravě a aplikaci přinejmenším základních povinností v rámci jednotlivých úřadů státní správy v oblasti personální politiky“. Nepokládáme za žádoucí, aby před přijetím návrhu zákona o státních úřednících byla přijata odchylná úprava na přechodnou dobu. Má-li platit stejná úprava	Z	

	i pro ostatní zaměstnance státní správy i po nabytí účinnosti zákona o státních úřednících, což není z vlastního textu návrhu materiálu zcela zřejmé, mělo by se vyčkat na konečné znění zákona o státních úřednících, a až poté zvážit zda by měly v případě výběrového řízení a pracovního hodnocení existovat pro ostatní zaměstnance státní správy odlišnosti od obecné úpravy pracovněprávních vztahů či nikoliv a tomu případně přizpůsobit zákoník práce.		
	Materiál je navíc cílen na všechny zaměstnance navrhovaného okruhu zaměstnavatelů, aniž bere v úvahu, že i v těchto institucích existují pracovní místa, která nemohou ovlivnit rozhodovací pravomoc. Považujeme za zcela absurdní, aby bylo vyhlášováno výběrové řízení na místo uklízečky či jiná podobná obslužná pracovní místa, aby i tito zaměstnanci byli podrobeni navrhovanému hodnocení a aby i tito zaměstnanci museli splňovat předpoklady pro výkon práce tak, jak je v materiálu navrhováno.	Z	
	V současné době je právní postavení zaměstnanců, na něž se má předložený materiál vztahovat, řešeno zákoníkem práce. Předkládaný materiál přitom zcela pomíjí, že zákoník práce vůbec neupravuje předpoklady pro výkon práce, jakými je institut bezúhonnosti a spolehlivosti, stejně jako pomíjí právní úpravu rozsahu zjišťovaných a vedených údajů a informací o zaměstnanci upravenou v § 316 odst. 4 zákoníku práce a § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanci. Na rozdíl od požadavků na výkon práce nemůže být předpoklad pro výkon práce stanoven jinou normou než je zákon. Prostřednictvím usnesení vlády respektive její přílohy lze zavazovat pouze členy vlády nikoliv jednotlivé zaměstnance. Pokud by předkladatel trval na předloženém znění materiálu, musel by současně novelizovat zákoník práce.	Z	
	Nelze rovněž souhlasit s tím, že předkladatel navrhuje upravit nad rámec platných zákonů institucionální rozsah působnosti. Dle našeho názoru je nepřipustné, aby předkládaný materiál, který nemá povahu zákona, upravoval nad rámec platných zákonů, která organizační složka státu je úřadem státní správy. O obecném nepochopení problému předkladatelem svědčí, že přejímá úpravu institucionální působnosti z návrhu zákona o státních úřednících, ačkoliv návrh zákona je v současné době v legislativním procesu a na zaměstnance státní správy se z hlediska právního postavení dosud výhradně vztahuje zákoník práce. V této souvislosti znovu upozorňujeme, že prostřednictvím usnesení vlády respektive její přílohy lze zavazovat pouze členy vlády. V případě institucionálního rozsahu působnosti se však i členové	Z	

	vlády musí řídit platnými zákony.		
	Předložený materiál navíc ani z věcného hlediska nesplňuje podmínky transparentního výběrového řízení obsazující pracovní pozice výhradně na základě odbornosti a výkonnosti, neboť umožňuje postup, který by ve svých důsledcích mohl být korupčně rizikový. Podmínku objektivitu nesplňuje ani navrhované pracovní hodnocení zaměstnanců. Ze všech výše uvedených důvodů i z důvodů dalších, především koncepčních a formálních, pokládáme návrh materiálu za zcela nepřijatelný a odmítáme ho jako celek.	Z	
	K jednotlivým ustanovením: 1. Základní pojmy bod 2. V bodě 2. se ve větě první slova „a bezpečnostní sbor“ a věta druhá zrušují. Odůvodnění: Předložené znění je převzato z návrhu zákona o státních úřednících, který je v současné době v legislativním procesu a tudíž není možné uplatnit tuto úpravu z důvodů, které uvádíme v obecné části stanoviska, na které tímto odkazujeme.	Z	
	2. Základní pojmy bod 8., 9. a 10. se zrušují. Odůvodnění: Viz naše stanovisko obecně k návrhu.	Z	
	3. Body 11. až 52. přepracovat. Odůvodnění: Vzhledem k tomu, že navrhovaná metodika není zákonem, musí být volena taková dikce, která nebude zakládat originální povinnosti osob, ale ani jejich práva (právo odvolat se apod.). V této navrhované formě (příloha usnesení vlády) není výběrové řízení skutečným řízením a měly by tudíž být formulovány pouze sjednocující zásady, podle kterých by poté měli jednotliví členové vlády postupovat v rámci svých kompetencí uvnitř úřadu, který řídí. Zvlášť k bodu 31.: požadujeme v souladu se zákoníkem práce, aby součástí výběrové komise byl také zástupce odborové organizace, pokud u zaměstnavatele působí. Zvlášť k bodu 50. doplňujeme: pokud má výběrové řízení splnit svůj účel, pak musí být pořadí získané ve výběrovém řízení závazné. Nelze připustit, aby došlo ze strany vedoucího úřadu státní správy k možnosti volby uzavřít pracovní smlouvu s jedním ze	Z	

	třech nejlépe umístěných bytů by tento krok musel odůvodnit, jak navrhuje předkladatel. Jedinou výjimku lze připustit, pokud uchazeč zařazený na první místo odmítne uzavřít pracovní smlouvu. Pak může nastat situace, kdy může za určitých okolností uzavřít pracovní smlouvu s druhým nejlépe umístěným nebo je dán důvod ke zrušení výběrového řízení. Předkladatelem navrhovaný postup je v přímém rozporu s deklarovanou snahou vyloučit klientelismus a s tím spojenou možnou korupci.		
	4. Pracovní hodnocení zaměstnance k bodu 58: Trváme na vypuštění písmene a), c) a e). Odůvodnění: Z logiky věci by mělo pracovní hodnocení obsahovat pouze posouzení, zda hodnocený úředník plní řádně výkon práce (činnosti) z hlediska jeho správnosti, rychlosti, samostatnosti a zda dodržuje povinnosti vztahující se k jeho práci. V případě vedoucího úředníka by mělo pracovní hodnocení obsahovat také posouzení řídicích schopností vedoucího úředníka. Obecně platí, že pracovní hodnocení by mělo být co nejvíce objektivní. Z věcného hlediska je nepřijatelné, aby posouzení úrovně odborných znalostí a dovedností bylo součástí pracovního hodnocení, jak je uvedeno v písm. a). Navíc umožňuje velmi subjektivní hodnocení, které může být vůči hodnocenému až diskriminační. Nelze rovněž souhlasit s tím, aby součástí pracovního hodnocení bylo posouzení dodržování povinností stanovených pro výkon funkce, jak je uvedeno pod písmenem c). Znění písmene c) je příliš obecně formulováno. Není proto zřejmé o dodržování jakých povinností stanovených pro výkon funkce se jedná, neboť text neodkazuje na speciální zákony, která by tyto povinnosti příslušným zaměstnancům ukládaly ani na dodržování povinností stanovených v zákoníku práce. V této souvislosti opakujeme, že povinnosti mohou být zaměstnanci uloženy pouze zákonem. Proto i požadavek na dodržování povinností stanovených pro výkon funkce musí odkazovat na zákoník práce a jiné zákony. Viz též naše stanovisko v obecné části. Rovněž tak nelze souhlasit s tím, aby součástí pracovního hodnocení bylo posouzení výsledků vzdělávání zaměstnance, jak je uvedeno v písmenu e). I v tomto případě je znění textu příliš obecné a není proto zřejmé, o jaké vzdělávání se jedná a zda zaměstnanec v příslušné pracovní pozici má vůbec povinnost se vzdělávat.	Z	
Český báňský úřad	A. OBECNÉ PŘÍPOMÍNKY 1/ Základním problémem materiálu předloženého do připomínkového řízení je podle	Z	

	názoru Českého báňského úřadu (dále jen „ČBÚ“) jeho rozpor s ústavním pořádkem a právním řádem České republiky. Materiálem navržená úprava zasahuje nejen do práv a povinností uchazečů o pracovní místo zaměstnance, ale i do práv všech zaměstnanců úřadů státní správy. Přitom práva a povinnosti mohou být stanoveny toliko zákonem, secundum et intra legem a materiál je tudíž v navržené podobě v rozporu zejména s čl. 2 odst. 4 a čl. 6 Ústavy a čl. 2 odst. 2 a 3, čl. 4 odst. 1, čl. 10 odst. 1 až 3, čl. 13, čl. 26 LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD ad. Úprava a omezení práv, povinností a oprávněných zájmů osob, které mohou být stanoveny toliko zákonem, je obsažena např. v úpravě náležitostí přihlášky do výběrového řízení, pracovního hodnocení, bezúhonnosti, spolehlivosti, souhlasu s používáním osobních údajů. Materiál rovněž významně zasahuje do zákona o ochraně osobních údajů, zákona o Rejstříku trestů, zákoníku práce i dalších předpisů. Navíc přestože materiál je ve své podstatě opisem navrženého zákona o státních úřednících, dostatečně nereflektuje poslední znění návrhu zákona o státních úřednících, ke kterému bylo v rámci meziresortního připomínkového řízení vzneseno dotčenými subjekty 858 zásadních připomínek (např. znění čl. 11 až 15 bez zakotvení výjimek z výběrového řízení). Ostatně i důvodová zpráva připouští, že je do určité míry opomíjena spolupráce s gestorem, který je za jednotnou personální politiku ve státní správě jednoznačně odpovědný, což je Ministerstvo vnitra. Snaha po jednotné úpravě je v důvodové zprávě zdůvodněna zejména obcházením ducha zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů při výběrových řízeních na vysoké funkce. Není zřejmé, bylo-li v důsledku uvedeného obcházení zákona vyhodnoceno, že úprava je v dané oblasti nedostatečná, proč je daná otázka řešena navrženým způsobem pro všechny zaměstnance a ne legislativní úpravou předmětného zákona. Materiál by měl obsahovat rovněž stanovení výjimek pro odborně specializované orgány veřejné správy.		
	2/ I zavedení povinných široce pojatých výběrových řízení, bez ohledu na specializaci různých orgánů a vzhledem k širokému pojetí oznamování, resp. účasti ve výběrových řízeních, nesměruje dle názoru ČBÚ k proklamovanému zkvalitnění personální politiky státní správy. U řady činností, které mohou být zaměstnanci vykonávány bez využití outsourcingu (úklidové práce, údržba, vozový park ad.) je postup podle nastavených výběrových řízení až paradoxní. Rovněž je pochybné, zda takto nastavovaný systém zajistí odpolitizování a odstranění subjektivismu v úřadech. Kromě této skutečnosti	Z	

	návrh materiálu klade na roveň úřady státní správy, jejichž vedoucí zaměstnanci mohou být obsazeni po volbách jako team nejvyššího představitele na základě politické dohody a kde mohou tyto funkce vykonávat, resp. v praxi mnohdy vykonávají, i osoby se vzděláním a praxí na jiný obor činnosti, s orgány, u kterých i výkon nejvyšších pozic předpokládá specializované vzdělání s konkrétním zaměřením. Návrh podmiňuje výkon všech těchto pozic v podstatě pouze manažerskými schopnostmi, což by neměla být pro výkon uvedených funkcí z hlediska výkonu státní správy ve specializovaných a odborných oborech otázka zásadní. Samotný materiál označuje současný stav personální politiky za naprosto nežádoucí, přičemž v současné době jsou již zavedena výběrová řízení na většinu pracovních pozic na převážné většině úřadů. Lze stěží očekávat zlepšení personální politiky od zavedení striktního postupu při výběru a hodnocení, který neodráží potřeby a specifika jednotlivých resortů, ani specifické postavení státní správy (úřadů) jako takové. To potvrzuje i skutečnost, že výběrová řízení jsou explicitně zavedena a upravena právě v materiálem kritizovaném zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Zavedení výběrových řízení, jejich lhůty a náležitosti by měl být stanoveny opět zákonem, nikoliv usnesením vlády (jak to činí např. zákon č. 361/2003 Sb., č. 251/2005 Sb., č. 203/2006 Sb.). Rovněž zveřejňování údajů z výběrových řízení je podle názoru ČBÚ v rozporu s LISTINOU ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD a zákonem na ochranu osobních údajů. Viz rovněž obecná zásadní připomínka ČBÚ č. 1/.		
	3/ Klíčovým problémem je u předmětného návrhu materiálu též otázka financování. Zejména proces a povinnosti metodikou stanovené budou finančně náročné, a tvrzení uvedené v důvodové zprávě, že nedojde ke zvýšení nákladů na veřejné rozpočty, je proto sporné. Jako neekonomické se jeví rovněž povinné zavedení výběrových řízení na všechny pozice ve veřejné správě a široké pojetí oznamování, resp. účasti ve výběrových řízeních. Jednoznačné a prokazatelné je v návrhu materiálu zvýšení administrativní náročnosti pro zaměstnance personálních útvarů úřadů státní správy při realizaci navrhované Metodiky výběru zaměstnanců, spolu se zvýšením administrativní náročnosti s ohledem na výběrová řízení i na ukládanou potřebu pravidelného hodnocení pracovní výkonnosti a spolehlivosti všech zaměstnanců. V tomto ohledu není návrh v podobě, která byla předložena do meziresortního připomínkového řízení, v souladu se základní zásadou Vlády ČR o rozpočtové odpovědnosti a snižování	Z	

	výdajů státního rozpočtu, resp. veřejných rozpočtů. Na základě výše uvedeného navrhuje ČBÚ, aby byl předložený návrh zásadně přepracován. Naše stanovisko je odůvodněno snahou o zajištění kvality a akceschopnosti báňské správy.		
	B. PŘIPOMÍNKY K JEDNOTLIVÝM USTANOVENÍM K čl. 2 ČBÚ doporučuje upravit v čl. 2 materiálu text poslední věty vypuštěním dále uvedených úřadů (mimo NKÚ) nebo doplnění o další instituce (např. o Kancelář veřejného ochránce práv), nebo vyprecizovat text bodu 2 tak, aby bylo jasné, jaké úřady spadají pod působnost usnesení vlády a nedocházelo k pochybnostem či dokonce ke vzájemnému popření v rámci obecného vymezení úřadů státní správy oproti taxativnímu vymezení. Odůvodnění: V předmětném ustanovení jsou vymezeny „úřady státní správy“, kterých se Metodika týká. S přihlédnutím k důvodové zprávě, která podrobně objasňuje znění tohoto bodu, jsou v poslední větě „nadbytečné“ jmenovitě uvedeny instituce (resp. není důvod jejich vyjmenování), neboť spadají pod vymezení „úřadu státní správy“ v předcházejícím textu bodu 2, což je „organizační složka státu, zřízená na základě zákona, která vykonává působnost v oblasti veřejné správy“. Jako organizační složka státu jsou specifikovány TAČR a GAČR (v zákoně č. 130/2002 Sb.), AV ČR (v zákoně č. 283/1992 Sb.), Kancelář finančního arbitra (v zákoně č. 229/2002 Sb.) a Ústav pro studium totalitních režimů (v zákoně č. 181/2007 Sb.). Na druhé straně zde chybí v uvedení např. Kancelář veřejného ochránce práv. Podle zákona č. 349/1999 Sb., je také organizační složkou státu a na její zaměstnance se vztahují platové poměry ve státní správě. Z podstaty činnosti těchto institucí dále vyplývá, že jistě vykonávají působnost v oblasti veřejné správy, avšak je sporné, zda s ohledem na svou úzce specializovanou a specifickou činnost danou příslušnými „lex specialis“, přestože jsou hrazeny ze státního rozpočtu, patří do okruhu úřadů, u kterých by mělo dojít k úpravě personální politiky státu.	Z	
	K čl. 3 ČBÚ navrhuje čl. 3 materiálu vypustit. Odůvodnění: Článek 3 materiálu definuje pojem výběrového řízení a jeho účel. Podle názoru ČBÚ je definice výběrových řízení nadbytečná a navíc v navrženém řízení	Z	

	zavádějící. Daný pojem je zaveden již v řadě právních předpisů, které jsou součástí právního řádu České republiky. Výběr nejvhodnějšího kandidáta na volnou pracovní pozici, za využití objektivně hodnotitelného jednotného a seznatelného postupu navíc lze docílit i bez výběrového řízení. Bezúčelnost kroku zavedení povinných výběrových řízení potvrzuje i fakt, že výběrová řízení jsou explicitně zavedena a upravena právě v materiálem kritizovaném zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.		
	K čl. 4 ČBÚ doporučuje doplnit do čl. 4 materiálu další orgány uvedené v čl. 2, popřípadě uvést čl. 4 ve znění „4. Vedoucím úřadu státní správy se rozumí fyzická osoba stojící v čele příslušného úřadu státní správy.“. Odůvodnění: Znění čl. 4 je vhodné sjednotit s ostatním textem, zejm. s ohledem na pojem úřadu státní správy zavedený v odst.2.	Z	
	K čl. 5 ČBÚ navrhuje v čl. 5 materiálu nahradit slovo „plnoletost“ slovem „zletilost“ a vypustit slovo „spolehlivost“. Odůvodnění: Nahrazení slova „plnoletost“ slovem „zletilost“ vychází ze znění ustanovení § 8 občanského zákoníku (zákon č. 40/1964 Sb.) a ze znění ustanovení § 30 nového občanského zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.). Vypuštění požadavku spolehlivosti, tak jak je v návrhu materiálu nastaven, je navrženo s výhradou ke kriminalizaci přestupků (viz zásadní připomínka ČBÚ k čl. 9 a 10).	Z	
	K čl. 7 ČBÚ doporučuje v čl. 7 materiálu nahradit slova „pracovník vykonává“ slovy „zaměstnanec vykonává nebo má vykonávat“. Odůvodnění: Znění ustanovení je vhodné dát do souladu s ostatním textem a rovněž se zákoníkem práce, kde je používán termín zaměstnanec.	D	

	K čl. 8 ČBÚ navrhuje vypustit čl. 8. Odůvodnění: Je nutné poukázat na fakt, že usnesení vlády není závazné pro občany a pokud by úřad státní správy vyžadoval, resp. posuzoval zda je uchazeč spolehlivý podle pravidel stanovených v tomto článku a uchazeče vyřadil z výběrového řízení, nemá občan možnost žádné právní obrany proti tomuto kroku, což odporuje např. čl. 36 Listiny základních práv a svobod. Uvedený požadavek ve vztahu k již stávajícím zaměstnancům je rovněž v rozporu s ústavním pořádkem a právním řádem ČR.	Z	
	K čl. 9 a 10 ČBÚ navrhuje vypustit čl. 9 a 10. Odůvodnění: Uvedený požadavek týkající se přestupků je zcela neadekvátní a nedůvodný, zejména s ohledem na skutečnost, že spáchání některých přestupků by měl být jedním z důvodů ukončení pracovního poměru, neboť následně nesplňuje daná osoba podmínku spolehlivosti. Lze důvodně pochybovat o vhodnosti dosáhnout cíle „kriminlizací“ přestupků, ale zejména i o ústavněprávní konformitě takového postupu. Přestupky se od trestných činů liší nejen mírou škody, která je při nich způsobena, ale zejména nebezpečností těchto činů pro společnost, tento rozdíl podtrhuje i rozdílnost orgánů, které jsou k jejich projednávání příslušny, když u trestných činů je daným orgánem soud. Rovněž není zřejmé, z jakého důvodu, a zda v souladu s právním řádem, došlo k rozšíření předmětu zákonů č. 451/1991 Sb. (který se vztahuje pouze na výkon funkcí obsazovaných volbou, jmenováním nebo ustanovováním) a č. 279/1992 Sb. (který se vztahuje pouze na výkon funkcí na Ministerstvu vnitra, v Policii České republiky a ve Vězeňské službě České republiky) na všechny zaměstnance. Toto je třeba promítnout i do ostatních ustanovení návrhu. Rovněž je nutné poukázat na skutečnost, že usnesení vlády není závazné pro občany a pokud by úřad státní správy vyžadoval, resp. posuzoval zda je uchazeč spolehlivý podle pravidel stanovených v tomto článku a uchazeče vyřadil z výběrového řízení, nemá občan možnost žádné právní obrany proti tomuto kroku, což odporuje např. čl. 36 Listiny základních práv a svobod. Uvedený požadavek ve vztahu k již stávajícím zaměstnancům je rovněž v rozporu s ústavním pořádkem a právním řádem ČR.	Z	
	K čl. 11 až 13	Z	

	ČBÚ navrhuje zavést do materiálu vedle povinných výběrových řízení výjimku, kterou obsahuje návrh zákona o státních zaměstnancích, pokud bude vedoucím úřadu státní správy volné nebo nové pracovní místo obsazeno úředníkem nebo jiným zaměstnancem zařazeným v jím řízeném úřadu státní správy. Odůvodnění: Na základě zásadních připomínek resortů může vedoucí úřadu státní správy podle návrhu zákona o státních úřednících obsadit volné pracovní místo úředníka bez výběrového řízení a) obsadí-li jej úředníkem nebo jiným zaměstnancem zařazeným v jím řízeném úřadu státní správy v rámci jeho převedení na jinou práci nebo v souvislosti s jeho odvoláním anebo vzdáním se pracovního místa vedoucího úředníka nebo jiného vedoucího zaměstnance; v případě pracovního místa vedoucího úředníka lze takto postupovat pouze tehdy, obsadí-li vedoucí úřadu státní správy toto místo fyzickou osobou, která zastávala pracovní místo vedoucího úředníka nebo jiného vedoucího zaměstnance v jím řízeném úřadu státní správy, které je stejným anebo vyšším stupněm řízení, než je obsazované pracovní místo, b) obsadí-li jej úředníkem zařazeným v jím řízeném úřadu státní správy na pracovním místě, které je v organizační struktuře úřadu státní správy na stejné nebo vyšší hierarchické úrovni, a to na žádost tohoto úředníka, c) jde-li o obsazení pracovního místa vedoucího úředníka stojícího v čele nejnižšího organizačního útvaru úředníkem zařazeným v tomto útvaru, nebo d) je-li potřeba nahradit dočasně nepřítomného úředníka po dobu trvání překážky v práci na straně tohoto úředníka. Z hlediska specifík jednotlivých činností na určitých pracovních pozicích bude nejen nedůvodné, ale přímo kontraproduktivní provádět vždy výběrové řízení při obsazování volných systemizovaných pracovních míst, pokud je možné je obsadit z odborníků, kteří jsou v úřadě již zaměstnáni.		
	K čl. 14 ČBÚ navrhuje vložit za slovo „ministerstvem“ slova „nebo ústředním úřadem státní správy“. Odůvodnění: Zavedení výběrového řízení jako povinnosti při obsazování volných systemizovaných pracovních míst, a to i s ohledem na šířku záběru a specifika jednotlivých agend vykonávaných úřady státní správy, je nejen neefektivní, ale	Z	

	i neekonomické. Zavedení dané výjimky u ministerstev, nikoliv však již u ostatních ústředních úřadů státní správy, je v přímém rozporu s postavením těchto úřadů podle právního řádu České republiky (např. zákonem č. 2/1969 Sb.).		
	K čl. 15 ČBÚ navrhuje čl. 15 materiálu vypustit. Odůvodnění: Zavedení výběrového řízení jako povinnosti při obsazování volných systemizovaných pracovních míst, a to i s ohledem na šířku záběru a specifika jednotlivých agend vykonávaných úřady státní správy, je nejen neefektivní, ale i neekonomické. Pokud navržený materiál, který má být schválen usnesením vlády vlastní součástí vlády (ministerstva) sám vyjímá, je jeho použití na vedoucí ostatní ústředních úřadů nedůvodné. Zavedení dané výjimky u ministerstev, nikoliv však již u ostatních ústředních úřadů státní správy, je v přímém rozporu s postavením těchto úřadů podle právního řádu České republiky (např. zákonem č. 2/1969 Sb.).	Z	
	K čl. 20 ČBÚ navrhuje v čl. 20 vypustit slova „ , vyjma případů obsazování míst vedoucích jiných úřadů státní správy, kdy výběrové řízení vyhláší vláda (článek 15)“. Odůvodnění: ČBÚ navrhuje uvedenou úpravu s ohledem na vypuštění čl. 15, čímž se uvedená věta stává bezpředmětnou.	Z	
	K čl. 24 ČBÚ navrhuje v čl. 24 vypustit písm. c). Odůvodnění: Vypuštění písm. c) je navrženo vzhledem k vypuštění čl. 15 a s ohledem na úpravu čl. 20.	Z	
	K čl. 27 ČBÚ navrhuje čl. 27 materiálu vypustit, případně alespoň doplnit do písm. a) za slova „životopis uchazeče“ slova „v českém jazyce“; dále pak vypustit písm. e), f) a písm. g). Odůvodnění: I v případě, že pomineme výhradu zákonnosti a ústavnosti návrhu materiálu, resp. celého čl. 27, je otázkou zda pouze přihláška do výběrového řízení má být podle čl. 25 v českém jazyce či mají být v českém jazyce i její přílohy. Je proto nutné zvážit doplnění českého jazyka (příp. ověřený překlad) do písm. a) a do dalších písmen, alternativně pak přeformulování čl. 25. V písm. e) je stanoveno, že přílohou přihlášky je „doklad prokazující splnění podmínky bezúhonnosti podle článku 8 vydaný příslušným soudem nebo správním orgánem cizího státu“. Není však zřejmé,	Z	

	zda se slovní spojení „příslušným soudem“ váže také k českým občanům. Pokud ne a jedná se o přílohu, kterou přikládá k přihlášce pouze uchazeč, který je občanem cizího státu, je nutné text v tomto smyslu upřesnit. Navíc připuštěním možnosti občana cizího státu, aby v určitých případech mohl doložit bezúhonnost čestným prohlášením, je diskriminační vůči občanům ČR, kteří takovouto možnost nemají. Vypuštění písm. f) vychází z důvodné pochybnosti o zákonnosti a ústavní konformitě tohoto postupu, tedy vyžadovaného souhlasu k nakládání s údaji pro celé výběrové řízení (i s ohledem na zveřejňování některých informací). Vypuštění písm. g) je navrženo s ohledem na úpravy čl. 15., 20. a 24 a rovněž s ohledem na důvodnou pochybnost o zákonnosti a ústavní konformitě následného zveřejňování těchto materiálů. Požadavek o předložení koncepce vedení daného útvaru či organizační složky úřadu u uchazečů o funkci vedoucího zaměstnance též jde nad rámec návrhu; připravit kvalitní koncepci vedení vyžaduje nejen čas na seznámení se s chodem inkriminovaného útvaru (složky), ale také již podrobné znalosti o daném organizačním útvaru, tj. jeho poslání, pracovní postupy, personální obsazení apod. Většina z těchto informací je upravena vnitřními předpisy, které nejsou veřejně přístupné. Podklady ke zpracování kvalitní koncepce tak mohou získat v podstatě pouze zaměstnanci působící v příslušném úřadu státní správy.		
	K čl. 28 ČBÚ navrhuje čl. 28 materiálu vypustit. Odůvodnění: Pokud má daný úřad státní správy přístup do Rejstříku trestů, je zbytečně administrativně zatěžující požadovat tuto informaci po uchazeči o pracovní místo. Minimálně je nutné nahradit opis z Rejstříku trestů výpisem, neboť opis obsahuje všechny údaje o každém odsouzení fyzické osoby a všechny údaje o průběhu výkonu trestů a ochranných opatření i o zahlazení odsouzení, včetně údajů o cizozemských odsouzeních, na která se hledí jako na odsouzení soudy České republiky. V opise se uvádějí i údaje z evidence podmíněného zastavení trestního stíhání, podmíněného odložení návrhu na potrestání a jiné významné skutečnosti pro trestní řízení, pokud tak stanoví zvláštní právní předpis. Jde o velmi výrazný zásah do osobnostních práv žadatele o zaměstnání a zaměstnanců úřadů státní správy. Podle navrženého znění si vedoucí úřadu státní správy může opis (výpis) vyžádat u všech uchazečů, včetně těch, kteří nebudou vybráni, popř. nebudou kvůli chybě náležitostí do výběrového řízení	Z	

zařazení. Uvedený zásah do osobnostních práv daleko převyšuje zájem zaměstnavatele a cíl materiálu.		
K čl. 29 ČBÚ navrhuje čl. 29 materiálu vypustit. Odůvodnění: Minimálně pak je nezbytné nahradit opis z Rejstříku trestů výpisem, neboť opis obsahuje všechny údaje o každém odsouzení fyzické osoby a všechny údaje o průběhu výkonu trestů a ochranných opatření i o zahlazení odsouzení, včetně údajů o cizozemských odsouzeních, na která se hledí jako na odsouzení soudy České republiky. V opise se uvádějí i údaje z evidence podmíněného zastavení trestního stíhání, podmíněného odložení návrhu na potrestání a jiné významné skutečnosti pro trestní řízení, pokud tak stanoví zvláštní právní předpis. Jde o velmi výrazný zásah do osobnostních práv žadatele o zaměstnání a zaměstnanců úřadů státní správy. Podle navrženého znění si vedoucí úřadu státní správy může opis vyžádat u všech uchazečů, včetně těch, kteří nebudou vybráni, popř. nebudou kvůli chybě náležitostí do výběrového řízení zařazení. Uvedený zásah do osobnostních práv daleko převyšuje zájem zaměstnavatele a cíl materiálu.	Z	
K čl. 30 ČBÚ navrhuje čl. 30 přeformulovat. Odůvodnění: Přílohy přihlášky uvedené v článku 27 by měly být nahrazeny ověřením uvedených informací z osobní složky zaměstnance, nikoliv nahrazeny osobním hodnocením daného zaměstnance. Navíc by toto ověření z osobní složky zaměstnance mělo být nahrazeno u všech a ne jen navržených písmen.	Z	
K čl. 32 ČBÚ navrhuje čl. 32 vypustit. Odůvodnění: Vypuštěním, resp. úpravou čl. 15., 20., 24. a 27 se daný článek stává bezpředmětným. Viz odůvodnění zásadních připomínek ČBÚ k předmětným článkům.	Z	
K čl. 45 ČBÚ navrhuje první větu čl. 45 nahradit slovy „Ústní pohovor by měl být zaměřen zejména na otázky týkající se druhu práce pracovního místa zaměstnance, které je obsazováno, a na další znalosti, jsou-li požadovány.“ Odůvodnění: Předkládané znění první věty („V průběhu ústního pohovoru musí být předloženy otázky týkající se náplně práce pracovního místa zaměstnance, které je	Z	

	obsazováno, a dalších požadavků, jsou-li stanoveny.“) umožňuje zavádějící výklad, že musí být pokládány pouze uvedené otázky, které ovšem (zejm. s ohledem na původní formulaci náplně práce a další požadavky) jednak spíše směřují k zaměstnavateli než uchazeči o zaměstnání, jednak nevypoví např. nic o jeho schopnosti team building, team spirit ad.		
	K čl. 48 ČBÚ navrhuje čl. 48 materiálu vypustit. Odůvodnění: Uvedený článek je v rozporu s právními předpisy na ochranu osobních údajů a rovněž pak s LISTINOU ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD, zejm. s čl. 10, 13 ad. Nejen, že se zveřejněnými informacemi mohou nakládat všichni, nejen členové výběrové komise, ale zveřejněním nepřijetí může dojít dokonce až ke ztížení následného uplatnění neúspěšných (případně úspěšných) uchazečů o zaměstnání v dalším profesním životě, neboť další potenciální zaměstnavatelé mohou subjektivně k takovým informacím přistupovat jako k referenčním údajům.	Z	
	K čl. 49 ČBÚ navrhuje v čl. 49 vypustit poslední větu. Odůvodnění: Důvody vypuštění věty „Současné zveřejnění zprávy o posouzení uchazečů na úřední desce úřadu státní správy po dobu nejméně 30 dnů.“ jsou shodné jako u zásadní připomínky k čl. 48/.	Z	
	K čl. 51 a 52 ČBÚ navrhuje vypustit čl. 51 a 52. Odůvodnění: Uvedené články jsou v rozporu s právními předpisy na ochranu osobních údajů a rovněž pak s LISTINOU ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD, zejm. s čl. 10, 13 ad. V případě některých pracovních míst mohou být případy, u nichž by zveřejnění koncepcí bylo porušením utajovaných skutečností a úřad by zveřejněním porušil právní řád. Je třeba poukázat na fakt, že zaměstnanci státní správy nejsou obecně osobami veřejně činnými, tak, aby bylo zveřejnění jejich zaměstnání, příp. životopisu důvodné a obhajitelné zájmem na informování veřejnosti. Viz rovněž odůvodnění k předchozím zásadním připomínkám ČBÚ, včetně připomínek obecných.	Z	
	K čl. 53 až 62 ČBÚ navrhuje § 32 vypustit. Odůvodnění: Úprava pracovního hodnocení zasahuje významně do práv všech	Z	

	zaměstnanců úřadů státní správy. Přitom práva a povinnosti mohou být stanoveny toliko zákonem, secundum et intra legem a materiál je tudíž v navržené podobě v rozporu s Ústavou a LISTINOU ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD. Obsah daného ustanovení je zbytečně administrativně zatěžující. Ustanovení nepromítá všechny skutečnosti, neboť z hlediska praktického výkonu činností veřejné správy je fakticky velký rozdíl mezi jednotlivými druhy činností i konkrétními kauzami. Mají-li být taxativně stanoveny podmínky hodnocení práce, resp. hodnocení výkonu zaměstnání, je daleko vhodnější a praxi více odpovídající formulovat povinné hodnocení obecnějším způsobem. Rovněž stanovení formalizovaného povinného periodického hodnocení minimálně jednou za rok zvyšuje administrativní zátěž a současně nevylučuje možnost promítat do hodnocení osobní sympatie hodnotitele.		
	C. PŘIPOMÍNKY K PŘEDKLÁDACÍ ZPRÁVĚ str.1. odst. 4 ČBÚ navrhuje ve čtvrtém odstavci na straně 1 vypustit slova „Absence povinnosti realizovat výběrová řízení umožňuje obsazovat důležitá místa svévolně a nikoli na základě odbornosti a výkonnosti. Systém tak umožňuje zaměstnávat nejen přátele, příbuzné, politicky spřízněné osoby a politiky, kteří neuspěli ve volbách, ale například i jedince ochotné zakrývat korupční praktiky.“. Odůvodnění: Upravovat státní personální politiku usnesením vlády není vhodným řešením, neboť přesto, že usnesení vlády jsou pro ministerstva a ostatní ústřední úřady státní správy závazné, resp. podle § 21 zákona č. 2/1969 Sb., ve znění pozdějších předpisů) se jimi mají při své činnosti řídit, nejsou v navrhovaném usnesení vlády zapracovány kontrolní mechanismy, které by zajistily kontrolu plnění a tudíž vymahatelnost a s tím spojený případný postih.	Z	
Český statistický úřad	Připomínka č. 1 k Předkládací zprávě: Český statistický úřad nesdílí stanovisko předkladatele, že metodika nemá přímý dopad na státní rozpočet ČR. Předkladatel uvádí, že nově založené povinnosti zajistí v rámci pracovně-právních vztahů dotčení zaměstnanci. Vzhledem k tomu, že výběrová komise má 3 členy z toho 2 z řad odborných (vedoucích) zaměstnanců, se ČSÚ domnívá, že jde oproti současnému stavu o rozšíření okruhu zaměstnanců (nejméně o jednoho), kteří se budou výběrem zabývat, dále ČSÚ konstatuje, že v souvislosti s jednáním výběrové komise musí být zajištěna další administrativa (zápisy, záznamy, apod.),	D	

	která u stávajícího způsobu obsazování volných pracovních míst, především na pozice referentů, není nutná. Obdobná administrativa vzniká v souvislosti s vedením a zpracováním hodnocení zaměstnanců.		
	Připomínka č. 2 k Důvodové zprávě (str. 3): V Důvodové zprávě v článku 4 metodiky je chybně uvedeno, že v článku 4 je definován „vedoucí zaměstnanec“ úřadu státní správy, ve skutečnosti je zde definovaný „vedoucí úřadu státní správy“, ten je pouze jeden, zatímco „vedoucích zaměstnanců“ v daném úřadě jsou většinou desítky.	D	
	Připomínka č. 3 k souladu metodiky s návrhem zákona o státních úřednících: Zpracovatel v předkládací zprávě uvádí, že metodika není ve shodě s připravovaným Návrhem zákona o státních úřednících (dále jen „zákon“). Požadavek na konzistentnost obou těchto materiálů Český statistický úřad považuje za klíčovou a smysluplnou. Rozdílnou úpravu ČSÚ spatřuje například v následujících ustanoveních: - podle metodiky se vždy první vyhláší vnitřní výběrové řízení, teprve poté, pokud nedorazí k obsazení místa, rozhodne vedoucí úřadu o vyhlášení vnějšího výběrového řízení; jiný postup je stanoven v § 11 odst. 4 návrhu zákona, podle kterého vedoucí úřadu rozhodne, jaké výběrové řízení se pro obsazení volného pracovního místa úředníka vyhlásí; - dále jsou v § 10 odst. 2 návrhu zákona stanoveny případy, kdy vedoucí úřadu může obsadit volné pracovní místo úředníka bez výběrového řízení – s touto možností metodika nepočítá; návrh metodiky umožňuje, aby vedoucí úřadu rozhodl, že jednání výběrové komise bude veřejné, podle § 14 odst. 6 návrhu zákona je jednání vždy neveřejné anebo podle návrhu metodiky jsou uchazeči přizváni k písemnému ověření znalostí a dovedností nezbytných pro výkon činností zaměstnance, na rozdíl od § 15 odst. 3 návrhu zákona, kde je zásadně stanoveno provedení pohovoru s uchazeči – ČSÚ navrhuje jednotně ukotvit základní východisko, zda primární formou výběrového řízení je pohovor, který může být nahrazen písemným ověřením či naopak.	Z	

	Přípomínka č. 4 k osobní působnosti metodiky: Povinnost realizovat výběrové řízení se podle návrhu metodiky⁴⁾ vztahuje na všechny zaměstnance, tedy i na zaměstnance, kteří nejsou úředníky. V této skutečnosti je třeba spatřovat jeden z nejzásadnějších problémů předloženého návrhu, neboť právě u řadových zaměstnanců je nejvíce patrné, že mnohé z navrhovaných postupů výběru zaměstnanců jsou zbytečně administrativně náročné a nevhodné. Plošná aplikace metodiky na veškeré zaměstnance je kontraproduktivní a znamená výrazný nárůst administrativy a nákladů. Plošná aplikace rovněž není vhodná s ohledem na potřebné zajištění flexibility procesu výběru zaměstnanců, když zejména u neúřednického personálu je zaměstnavatel mnohdy nucen reagovat na aktuální či krátkodobé potřeby. Co se týká kvality vybíraných osob, ta bývá dostatečně zajištěna stanovením požadavků zaměstnavatele na danou pozici, k němuž dochází již nyní i mimo formalizovaná výběrová řízení. Naopak metodika sama neupravuje obsah či způsob určení předpokladů a požadavků na danou pozici, ani formalizované výběrové řízení tedy samo o sobě správný výsledek nemusí zajistit. Vynětí neúředního personálu z povinnosti realizace formalizovaného výběrového řízení je zakotvena rovněž již v po desítku let účinném Zákoně č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů (dále jen „ZUUSC“), a to z důvodu, že jsou to právě úředníci, kteří „přímo ovlivňují kvalitu veřejné správy“ a na jejichž řádném výběru je veřejný zájem. Stejně tak je tomu ostatně i v Návrhu zákona o státních úřednících. Není odůvodněné, aby metodika zaváděla přísnější režim než připravovaný zákon, když se výběrová řízení vztahují na širší okruh osob. Nevhodná je rovněž skutečnost, že tím u výběrových řízení zavádí dvojkolejnost a nekompatibilitu. Rovněž není vhodné, že metodika z Návrhu zákona o státních úřednících přebírá předpoklady pro výkon funkce úředníka, avšak aplikuje je i na ostatní zaměstnance správních úřadů.	Z	
--	---	---	--

⁴⁾ Důvodová zpráva k Metodice uvádí, že: „je potřebné zakotvit minimální standardy personální politiky nejen pro úředníky, ale i ostatní zaměstnance státní správy, kteří jsou rovněž placeni ze státního rozpočtu.“

Tento záměr se v Metodice odráží v čl. 11, který zní, že: „Pracovní místo zaměstnance ve státní správě, které bylo nově zřízeno, nebo došlo k jeho uvolnění, bude obsazeno na základě výsledku výběrového řízení, které vyhlásí vedoucí úřadu státní správy, v jehož systemizaci je místo zařazeno.“

Důvodová zpráva k Metodice k tomuto ustanovení uvádí, že: „by již nadále nemělo ve větší míře docházet k obsazování volných míst prostřednictvím vzájemných vazeb (rodinných, politických, obchodních apod.), bez ohledu na kvalitu a potřebu příslušného úřadu státní správy.“

	Některé z požadovaných předpokladů tak mohou být pro dané pozice neúměrné (např. „spolehlivost“, která je odvozována od opakovaného spáchání vybraných okruhů přestupků, velmi často nebude pro výběr neúřednického personálu relevantní). Dalším z argumentů pro vyřazení neúřednických pozic z působnosti metodiky, neboť dodržování předmětného ustanovení by představovalo neúměrnou časovou, administrativní i personální zátěž, je povinnost zakotvená v článku 42 metodiky, tj. povinnost přizvat všechny uchazeče, kteří nebyli vyřazeni „k písemnému ověření znalostí a dovedností nezbytných pro výkon činnosti zaměstnance“ či ústnímu pohovoru. Z důvodů výše uvedených Český statistický úřad navrhuje, aby z působnosti metodiky byli vyňati neúřednickí zaměstnanci správních úřadů, tj. osoby, jež se přímo nepodílejí na výkonu státní správy. Toto je možné provést buď pozitivní definicí úředníka pomocí přímého výkonu státní správy či např. v kombinaci s definicí negativní. Vzorem může být např. ustanovení § 1 odst. 3 písm. c) ZUUSC, který říká, že se zákon nevztahuje na zaměstnance „kteří vykonávají výhradně pomocné, servisní nebo manuální práce nebo kteří výkon takových prací řídí“.		
	Připomínka č. 5 k pojetí metodiky: Zavedení metodiky předkladatel odůvodňuje zejména potřebou jednotné personální politiky ve státní správě, její transparentnosti, kontrolovatelnosti a zamezení svévolného obsazování důležitých míst. Jakkoli lze tyto důvody chápat a vítat, není patrné, zda je předložený návrh s to sledované cíle naplnit. Kromě toho předložený návrh přináší státní správě řadu povinností, s nimiž jsou naopak spojeny důsledky výrazně negativní, které nad přínosy metodiky, alespoň ve stávající podobě návrhu, převažují. Metodika je navržena v podobě, kdy jsou náklady na tyto postupy zcela mimořádné a neúměrné přínosům, které může jejich zavedení přinést. Navržená míra regulace personálních vztahů je nevhodná, což se projevuje v řadě detailů předložené úpravy, které jsou podrobněji zmíněny v textu tohoto vyjádření. Příkladem může být navržená osobní působnost pravidel výběrových řízení, která mají být aplikována při výběru všech zaměstnanců, a to přesto, že důvodová zpráva hovoří toliko o potřebě úpravy obsazování „důležitých míst“. Navržená metodika zavádí postupy, které za efektivní označit nelze. Příkladem	D	

	takových je opět navrhovaná působnost zaváděných pravidel na veškeré zaměstnance, kdy i u řadových zaměstnanců bude třeba komunikovat se všemi uchazeči o pracovní pozice, včetně uchazečů zjevně nevyhovujících, všem uchazečům bude dán prostor využívat opravné prostředky správního soudnictví, všechny vyhovující uchazeče bude třeba zvát k ústním pohovorům či písemným ověření, atd. Je přitom patrné, že zejména u řadových zaměstnanců, u kterých výběr nebude omezen náročnějšími požadavky, může být množství uchazečů enormní. Navrhovaná míra regulace personálních vztahů tak povede ke značnému a neúměrnému růstu nákladů, dokonce může vést i k paralyzaci úřadu. Výše uvedené obavy je třeba zvážit tím spíše, že sám předkladatel metodiky v Důvodové zprávě připouští, že institut výběrových řízení obecně manipulacím nezabrání (!). Je tak otázkou, zda navrhovaná úprava toliko nekomplikuje postupy při výběru zaměstnanců, které v drtivé většině případů probíhají řádně, zatímco manipulacím stejně nebude schopna zabránit.		
	Připomínka č. 6 k článku 5: Článek 5 metodiky stanoví předpoklady pro výkon činnosti zaměstnance, kterými jsou plnoletost, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost a spolehlivost. Český statistický úřad upozorňuje, že v rámci pracovněprávních vztahů jsou předpoklady stanoveny právním předpisem, nejčastěji zákoníkem práce, čímž předložená metodika ani s ní spojené usnesení vlády není, proto předpoklady pro výkon práce/činnosti nelze tímto materiálem stanovovat či modifikovat. Je nezbytné vzít v úvahu, že v současné době platné znění zákoníku práce nestanoví, že předpokladem výkonu práce ve státní správě je bezúhonnost. ČSÚ požaduje článek 5 z metodiky vypustit. Dále odkazuje na článek 78 Ústavy, podle kterého k provedení zákona a v jeho mezích je vláda oprávněna vydávat nařízení. V této souvislosti stojí za zvážení, zda by předložená metodika k provedení zákoníku práce neměla být vydána formou nařízení.	Z	
	Připomínka č. 7 k článkům 8 (bezúhonnost), 9 (spolehlivost), 10 , 27 písm. e), 28 a 29: Český statistický úřad požaduje, aby předkladatel zanalyzoval, zda informace ohledně bezúhonnosti a spolehlivosti je oprávněn od zaměstnanců vyžadovat a zda je zde splněna podmínka přiměřenosti. Ustanovení § 316 odst. 4 Zákoníku práce stanoví: „Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem uvedeným	Z	

	v § 3. Nesmí vyžadovat informace zejména o a) těhotenství, b) rodinných a majetkových poměrech, c) sexuální orientaci, d) původu, e) členství v odborové organizaci, f) členství v politických stranách nebo hnutích, g) příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti, h) trestně právní bezúhonnosti; to, s výjimkou písmen c), d), e), f) a g) neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.“ ČSÚ upozorňuje, že žádný právní předpis neumožňuje zaměstnavateli požadovat opis z trestního rejstříku a pokud by fyzická osoba předložila výpis z trestního rejstříku, tak z něj nelze požadované informace zjistit.		
	Připomínka č. 8 k vymezení základního pojmu „vedoucí zaměstnanec“: S cílem správného vymezení personálního rozsahu a s tím související odpovědnosti Český statistický úřad požaduje v rámci základních pojmů definovat, kdo jsou vedoucí zaměstnanci. Z předloženého materiálu není zřejmé, zda je vedoucí oddělení považován za vedoucího zaměstnance.	Z	
	Připomínka č. 9 k výběrovému řízení: Dále Český statistický úřad konstatuje, že proces a rozsah výběrového řízení včetně stanovení lhůt nedává úřadu možnost realizace velkých statistických cenů, kdy je nutno najednou do pracovního poměru přijmout na termínované pracovní poměry desítky zaměstnanců, např. jako v roce 2009, 2010 a 2011 v souvislosti se sčítáním lidu, domů a bytů. Český statistický úřad požaduje, aby předkladatel materiál doplnit tak, aby u obsazování pracovních míst za dlouhodobé pracovní neschopnosti nebo za osoby v mimo evidenčním stavu kratším než 7 měsíců, se výběrové řízení konat nemuselo. Současně Český statistický úřad shledává požadavek konání výběrového řízení pro všechny pracovní pozice za významně zatěžující pro zaměstnavatele a nedomnívá se, že by se jednalo o nástroj, který povede ke zlepšení personální politiky. Český statistický úřad navrhuje zakotvení výjimek z povinnosti vyhlašovat výběrové řízení při obsazování pozice z řad zaměstnanců, a to minimálně v rozsahu dle aktuálního Návrhu zákona o státních úřednících a rovněž pro situace neočekávaného uvolnění pracovní pozice a nutnost jejího dočasného obsazení.	Z	

	Připomínka č. 10 k výběru předsedy ČSÚ (článek 15): Článek 15. metodiky stanovuje, že: „Při obsazování míst ostatních vedoucích ústředních správních úřadů, které nejsou ministerstvy, se místo vedoucího úřadu státní správy obsadí na základě výběrového řízení, které vyhlásí vláda, s výjimkou těch ústředních správních úřadů, u kterých se využije postupu podle zvláštního zákona.“. Obsazování míst vedoucích ústředních správních úřadů upravuje Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, dle kterého „Předsedu Českého statistického úřadu a Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže jmenuje a odvolává na návrh vlády prezident republiky“. Toto ustanovení proto představuje „postup podle zvláštního zákona“, a tudíž je možné jej považovat za výjimku z povinnosti postupovat při obsazování pozice předsedy ČSÚ dle čl. 15 metodiky. Tomuto závěru nasvědčuje rovněž Důvodová zpráva k metodice, která uvádí, že: „Další výjimku tvoří obsazování vedoucích úřadů státní správy, které je stanoveno zvláštními právními předpisy – například jmenování předsedy Českého statistického úřadu ...“. Lze proto uzavřít, že povinnost realizovat výběrové řízení na vedoucí ústředních správních úřadů dle článku 15. Metodiky, se nevztahuje na výběr předsedy ČSÚ. ČSÚ požaduje, aby předkladatel metodiky zcela jasně uvedl, že materiál skutečně nepředpokládá zakotvení povinné realizace výběrového řízení jako podmínky pro jmenování předsedy ČSÚ.	Z	
	Připomínka č. 11 k povinnosti provádět výběrová řízení (čl. 16 a násl.): Metodika přejímá koncept výběrových řízení z Návrhu zákona o státních úřednících a v článku 16 a násl. zakotvuje druhy výběrových řízení, kterými jsou vnitřní a vnější výběrové řízení. Článek 19 stanovuje, že v pořadí první se vždy vyhlašuje vnitřní výběrové řízení. Tento obligatorní postup bez možnosti výjimky bude přinášet množství komplikací, neúměrnou administrativní zátěž a prodlužování výběrových řízení. V praxi často dochází k situacím, kdy je již předem zřejmé, např. s ohledem na požadovanou praxi či specializaci, že se mezi stávajícími zaměstnanci vhodný kandidát pro obsazení dané pozice nenachází. Úřad by přesto byl nucen realizovat vnitřní výběrové řízení. Nevhodnost tohoto postupu je pak ještě více patrná u obsazování pozic neúřednického	D	

	personálu, bude-li třeba např. pouze zvýšit počet řidičů či kuchařů. Dále ČSÚ konstatuje, že navržený postup nekoresponduje s Návrhem zákona o státních úřednících, který předpokládá řadu výjimek z povinného vnitřního výběrového řízení, např. v případě obsazení pozice úředníkem na stejné či vyšší hierarchické úrovni. Metodika je tedy v tomto ohledu opět přísnější než připravovaný zákon, což není jakkoli opodstatněné ani vhodné. Rovněž to vede k absurdní situaci, kdy po nabytí účinnosti zákona budou pravidla pro neúřednický personál přísnější, než pro výběr úředníků. Kromě toho metodika nezakotvuje postup pro řešení dočasné potřeby obsazení pracovní pozice, např. z důvodu nepřítomnosti úředníka či nečekaného uvolnění pozice a nutnosti překlenutí doby pro realizaci řádného výběrového řízení, což v praxi způsobuje časté problémy i při aplikaci ZUUSC. Bylo by efektivní a účelné umožnit dočasné obsazení uvolněného místa, a to do ukončení výběru vhodného uchazeče a uzavření pracovního poměru.		
	Připomínka č. 12 k poučení o náležitostech přihlášky (článek 24 a násl.): Metodika v článku 24 stanovuje obsah oznámení o vyhlášení výběrového řízení. Podle toho článku obligatorním obsahem oznámení není informace o nezbytných náležitostech přihlášky do výběrového řízení ve smyslu článku 26 metodiky. Tato skutečnost by mohla způsobovat problematické situace. Uchazeči o danou pozici jednak nemusí být s textem či samotnou existencí metodiky seznámeni, navíc s ohledem na skutečnost, že jde o usnesení vlády, je metodika závazná pouze pro podřízené subjekty, nikoli pro samotné uchazeče. Do předmětného článku metodiky by bylo vhodné vložit ustanovení, že oznámení o vyhlášení výběrového řízení musí obsahovat rovněž poučení o náležitostech přihlášky do výběrového řízení.	D	
	Připomínka č. 13 k článku 34: Český statistický úřad dává ke zvážení, zda by člen výběrové komise poté, až bude známý konečný seznam uchazečů, měl podepsat písemné prohlášení o nepodjatosti jako je tomu např. u člena hodnotící komise podle zákona o veřejných zakázkách. Český statistický úřad považuje tuto připomínku za doporučující.	D	
	Připomínka č. 14 k článku 41: Český statistický úřad upozorňuje, že k proplácení jízdních výdajů členů výběrové	D	

	komise, kteří nejsou zaměstnanci příslušného úřadu státní správy, je nutná opora v zákonném předpise; odkaz v metodice se zdá být nedostatečný. Český statistický úřad považuje tuto připomínku za doporučující.		
	Připomínka č. 15 k odvolání proti rozhodnutí o vyřazení (článek 41 a násl.): Metodika v článku 41 a násl. zakotvuje právo uchazeče, který byl vyřazen z výběrového řízení z důvodů nesplnění podmínek pro účast ve výběrovém řízení, podat odvolání. Rozhodování o odvoláních by představovalo značnou administrativní zátěž vedoucího úřadu státní správy i dalších zaměstnanců. Tím spíše, že tato možnost bude dána rovněž uchazečům o pozice neúřednického charakteru. Bývá přitom obvyklé, že například na pozici sekretářky se hlásí řádově stovky uchazečů. Ti by svými případnými odvoláními mohli zahltit administrativu úřadu i zablokovat potřebné obsazení dané pozice, a to ať již z důvodu vlastního přesvědčení o neoprávněném vyloučení z výběrového řízení či se záměry pouze šikanozními. Neúspěšný odvolatel by navíc měl patrně možnost bránit se prostřednictvím žaloby ve správním soudnictví ve smyslu Zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, což by mohlo obsazování míst zcela paralyzovat. Ze současného znění metodiky není rovněž zcela patrné, jaký vliv má mít podané odvolání na realizaci dalších kroků výběrového řízení, tj. zdali je mu přiznán odkladný účinek na výběr vítězného uchazeče. Z důvodů výše uvedených Český statistický úřad navrhuje změnu předmětných ustanovení tak, aby odvolání proti rozhodnutí o vyřazení z důvodů nesplnění podmínek nebylo přípustné. Soukromoprávní ochrana je pro takové případy dostatečná.	D	
	Připomínka č. 16 k pozvání uchazečů k ústnímu pohovoru (článek 52 a násl.): Metodika v článku 52 zakotvuje povinnost „v případě obsazení pracovního místa vedoucího zaměstnance se způsobem umožňujícím dálkový přístup zveřejní rovněž životopis vedoucího zaměstnance a koncepce vedení daného útvaru či organizační složky úřadu, se kterou se výběrového řízení zúčastnil“. Důvodová zpráva k metodice k tomuto záměru uvádí, že je „tato dobrá praxe známá například u členů vlády a jejích náměstků“. Skutečnost, že se tato praxe osvědčila v případě ministrů, však není dostatečným odůvodněním pro zavedení tohoto postupu u všech vedoucích zaměstnanců, když vedoucím zaměstnancem je ve své podstatě každý	D	

	zaměstnanec, který je nadřazeným být jediného dalšího zaměstnance. Vedoucí zaměstnanci mají navíc oproti veřejným činitelům zcela odlišné postavení a na zveřejnění jejich životopisu není natolik silný veřejný zájem. Není proto vyloučeno, že by tato praxe mohla být shledána v rozporu s právními předpisy upravujícími ochranu osobních údajů. Český statistický úřad navrhuje citovanou povinnost z návrhu metodiky vypustit, anebo problematiku konzultovat s Úřadem pro ochranu osobních údajů a rovněž v součinnosti s ním pečlivě zvážit okruh osob, na které se bude ustanovení vztahovat.		
	Připomínka č. 17 k možnosti podat námitku proti pracovnímu hodnocení (článek 61, 62): Český statistický úřad doporučuje doplnit do metodiky úpravu, která stanoví, ke komu mohou zaměstnanci podat námitku proti pracovnímu hodnocení v případě, že jejich pracovní hodnocení zpracoval vedoucí správního úřadu, kterého jmenuje prezident republiky. Zřejmě není záměrem, aby řešení těchto námitek bylo v kompetenci prezidenta republiky.	D	
Český telekomunikační úřad	Obecná připomínka Předkládaná metodika je kombinací přesného opisování některých ustanovení navrhovaného a v současné době do vlády předloženého zákona o státních úřednících a volnou parafrází dalších ustanovení návrhu zákona s tím, že některé body jdou nad rámec zákona, nebo představují odlišnou interpretaci. Některé pojmy jsou zavádějící. Např. návrh zákona používá striktně pojmu úředník, kdežto Metodika pracuje s pojmem zaměstnanec nebo dokonce pracovník. Pojmosloví Metodiky se musí uvést do souladu se zákonem. Důvodová zpráva se svým charakterem a použitými výrazy (pro účely Metodiky se definuje pojem, vymezuje se, zavádí se, upravuje se, atp.) rovněž blíží důvodové zprávě k návrhu zákona. Podle našeho názoru by Metodika měla obsahovat podrobnosti, které by dikci zákona zatěžovaly, ale které jsou pro naplnění jeho smyslu důležité (viz důvodová zpráva k bodu 2.1.1. Strategie vlády v boji s korupcí na období let 2013 a 2014 s názvem Personální politika ve státní správě. Předložená Metodika by měla být vhodným způsobem přepracována.	Z	
	K bodu 10	D	

	Nahradit slovo článku slovem bodu, protože v Metodice není označování články zavedeno. Vypustit spojení za některý, které je uvedeno dvakrát a před slovo přestupků vložit slovo z.		
	K bodu 11 Navrhujeme doplnit, že výběrové řízení se neprovádí při obsazování pracovního místa na dobu určitou do 6 měsíců.	Z	
	K bodu 19 Podle ustanovení § 12 odst. 4 návrhu zákona o státních úřednících je na rozhodnutí vedoucího úřadu státní správy, jaký druh výběrového řízení se pro obsazení volného pracovního místa úředníka vyhlásí. V bodě 19 je určováno, že v pořadí první se vždy vyhlašuje vnitřní výběrové řízení. Požadujeme zrušit bod 19 jako odporující dikci ustanovení § 12 odst. 4 návrhu zákona o státních úřednících.	Z	
	K bodu 22 Metodika nemůže být restrikcí zákona. Podle ustanovení § 13 odst. 2 návrhu zákona o státních úřednících se vnější výběrové řízení vyhlásí oznámením prostřednictvím personálního portálu a na úřední desce úřadu státní správy, nebo jiným vhodným způsobem, není-li úřední deska úřadu státní správy zřízena. Metodika by v tomto bodě měla např. vysvětlit (viz obecná připomínka), že za jiný vhodný způsob je možné považovat i webové stránky úřadu, případně že lze vyhlašovat řízení i na jiných webových stránkách – jobs, juristic, aj.	Z	
	K bodu 24 písm. k) Bylo by vhodnou součástí metodiky tato kritéria vyspecifikovat. Není objektivní, aby každý správní úřad na každou pozici určoval různá kritéria. Pozn.: Dobrou inspirací je např. stanovení hodnotících kritérií pro různé stupně mezinárodně uznávaných jazykových zkoušek z angličtiny (FCE, CAE, CPE), které lze nalézt na internetu.	Z	
	K bodu 27 písm. c) Požadavek pracovního hodnocení jako přílohy k přihlášce do výběrového řízení považujeme za nadbytečný a dokonce diskriminační prvek, a to zejména vůči uchazečům ze soukromého sektoru. Navíc hodnocení uvedené v této metodice je v tak	Z	

	obecné rovině, že každý uchazeč bude mít jiné hodnocení, jež v mnoha případech bude zcela jistě neobjektivní.		
	K bodu 28 Tento bod, jenž ukládá vyžádání opisu z Rejstříku trestů u uchazečů teprve přihlášených do výběrového řízení, je v přímém rozporu s ustanovením § 18 odst. 4 návrhu zákona o státních úřednících, který tento požadavek stanoví až u vybraného uchazeče. § 18 (4) Vedoucí úřadu státní správy si za účelem ověření, zda uchazeč podle odstavce 3 (tj. uchazeč, který byl vybrán na volné pracovní místo úředníka), splňuje podmínku bezúhonnosti, vyžádá od Rejstříku trestů opis z evidence Rejstříku trestů týkající se uchazeče; Tento bod požadujeme vypustit.	Z	
	K bodu 31 Požadujeme doplnit, že výběrová komise má nejméně 3 členy, jak je to stanoveno i v ustanovení § 15 odst. 2 návrhu zákona o státních úřednících.	Z	
	Doporučujeme doplnit, aby členem komise mohl být i psycholog, který se v rámci výběrového řízení vyjádří k morálně volným a charakterovým vlastnostem uchazeče. Tuto možnost zpracovat i do jiných částí textu.	D	
	K bodu 40 Navrhujeme nebo vypustit slova bez dalšího jako matoucí.	Z	
	K bodu 42 Lhůtu zde stanovenou navrhujeme prodloužit minimálně na 5 pracovních dnů. Uchazeči je rovněž stanovena lhůta nejméně 5 pracovních dnů od doručení výzvy k doplnění přihlášky (bod 39).	Z	
	K bodu 43 Bylo by vhodné v rámci prvního kola využít možnosti webu a vypracovat automatický vyřazovací dotazník. Komise se pak nemusí zabývat vyhodnocováním přihlášek uchazečů, kteří nesplňují např. vzdělání.	Z	

	K bodu 47 písm. h) Kritéria hodnocení uchazečů považujeme za nutné doplnit. Tato kritéria musí být jednotně stanovena. V opačném případě si správní úřady mohou stanovit přísná nebo méně přísná, ale hlavně rozdílná kritéria hodnocení.	Z	
	K bodu 48 Nesouhlasíme se zveřejňováním údajů uvedených v bodu 47 písm. h) na úřední desce. Tento bod je v přímém rozporu s ustanovením § 17 odst. 4 návrhu zákona o státních úřednících. § 17 (4) Vedoucí úřadu státní správy umožní uchazeči na požádání nahlédnout do zprávy o posouzení uchazečů pořízené z výběrového řízení, jehož se účastnil. Na žádost uchazeče vedoucí úřadu státní správy vyhotoví kopii zprávy o posouzení uchazečů a vydá ji uchazeči za úplaty nepřesahující náklady na její pořízení. Vedoucí úřadu státní správy anonymizuje ve vyhotovení zprávy o posouzení uchazečů, do kterého bude uchazeč nahlížet, nebo v kopii zprávy o posouzení uchazečů vydávané uchazeči osobní údaje ostatních uchazečů s výjimkou jména, popřípadě jmen a příjmení uchazečů vybraných podle § 16 odst. 5.	Z	
	K bodu 51 Tento bod je namířen proti zájmům vybraného uchazeče. Není důvodu, proč by mělo být jméno nově přijatého úředníka vyvěšeno na úřední desce a navíc 30 dnů – je mnoho lidí, kteří se přihlásili do více výběrových řízení, čekají na výsledky apod. Tento bod požadujeme vypustit.	Z	
	K bodu 52 Je třeba stanovit, které body platí pro výběrové řízení vnitřní a které se vztahují k vnějšímu výběrovému řízení. Není jasné, zda např. čl. 48 platí i pro výběrové řízení vnitřní. Pokud vnitřní výběrové řízení má být zveřejněno prostřednictvím vnitřních informačních prostředků úřadu, je otázkou, proč pak zveřejňovat výsledky na úřední desce. Požadujeme zjednodušit výběrové řízení a oddělit vnější od vnitřního a stanovit	Z	

	pravidla. Dále k bodu 52 namítáme, že vývoj a rozvoj pracoviště je závislý na rozhodnutí vedoucího příslušného orgánu státní správy, popř. na jiných faktorech (finanční prostředky, počet pracovníků, legislativa) a představy kandidáta se nemusí nikdy naplnit. Zveřejněná koncepce tak může být pouze důvodem k následnému zpochybnění vybraného uchazeče. Zpochybňujeme proto zveřejňování koncepce způsobem umožňujícím dálkový přístup.		
	K bodu 54 Navrhujeme změnit, že pracovnímu hodnocení předchází hodnotící pohovor. Úředník má právo vědět, jak na jeho pracovní výkon nahlíží jeho nadřízení. Hodnocení podle tohoto bodu je čistě subjektivní, nemá žádná kritéria, závisí tedy na volné úvaze a na subjektivních vlastnostech nadřízeného a může se obrátit v neprospěch hodnoceného. Nejsou určena pravidla pro hodnocení, vzor hodnocení, bodová stupnice atd. Je třeba stanovit kritéria hodnocení.	Z	
	K bodu 58 Požadujeme specifikaci písmen a) až e), aby správní úřady měly jednotné hodnocení, jež by bylo pak možno použít jako podklad při výběrovém řízení. Pokud každý úřad bude mít jiné hodnocení – některý značně přísné, jiný benevolentní, ztrácí toto hodnocení svůj smysl.	Z	
	K bodu 59 Znění písmene d), podle něhož zaměstnanec při výkonu práce dosahuje uspokojivých výsledků, pokud je výkon jeho práce pod rámec požadavků kladených na jeho pracovní místo je v přímém rozporu s ustanovením § 22 odst. 4 písm. c) návrhu zákona o státních úřednících, podle kterého úředník dosahuje uspokojivých výsledků, pokud výkon jeho práce odpovídá požadavkům kladeným na jeho pracovní místo. Hodnocení je třeba uvést do souladu s navrhovaným zákonem.	Z	
	Máme za to, že předložení Metodiky je předčasné a mělo by následovat až po přijetí zákona o státních úřednících.	Z	
Český úřad zeměměřičský a katastrální	Obecně: Požadují návrh Metodiky zásad výběru zaměstnanců státní správy a jejich hodnocení (dále jen „metodika“) uvést do souladu s návrhem zákona o státních úřednících, ve	Z	

	znění, které bude schváleno vládou České republiky (dále jen „vláda“). Odůvodnění: Součástí návrhu zákona o státních úřednících je také, obdobně jako v návrhu metodiky, úprava procesu výběrových řízení a hodnocení zaměstnanců (úředníků), přičemž tyto pasáže návrhu zákona byly v rámci meziresortního připomínkového řízení podrobeny řadě zásadních připomínek od jednotlivých připomínkových míst. Velké množství zásadních připomínek bylo buď akceptováno, nebo vysvětleno. Přestože malá část připomínek ještě zůstává pro jednání vlády jako rozpor, je možno konstatovat, že návrh zákona o státních úřednících v oblasti výběrových řízení a hodnocení úředníků obsahuje úpravu v praxi aplikovatelnou, prostou ustanovení nelogických nebo dokonce rozporných s obecně závaznými právními předpisy. V kontextu s očekávaným projednáním a schválením návrhu zákona o státních úřednících vládou proto považují postoupení metodiky do meziresortního připomínkového řízení za krok unáhlený a nekoncepční. Jednotlivá připomínková místa totiž musí k návrhu metodiky částečně uplatňovat znovu připomínky již jednou uplatněné k zákonu o státních úřednících. Navíc, vzhledem ke skutečnosti, že návrh metodiky je v praxi složitě aplikovatelný, obsahuje řadu nelogických ustanovení a v jednom případě je dokonce i v rozporu s obecně závaznými právními předpisy (viz rozpor bodu 28 návrhu metodiky s ustanovením § 10 odst. 3 zákona č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů, a s ustanovením § 316 odst. 4 písmeno h) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce) budou muset jednotlivá připomínková místa k návrhu metodiky uplatňovat i celou řadu dalších připomínek. Výsledkem připomínkového řízení tak v lepším případě bude metodika odpovídající úpravě obsažené v zákonu o úřednících, a pak bude celý proces připomínkového řízení zbytečný, nebo bude výsledkem metodika obsahující zcela odlišné zásady pro výběrová řízení a hodnocení než bude obsahovat zákon o státních úřednících. Takový výsledek nelze považovat za optimální. Proces výběru zaměstnanců státní správy a hodnocení by totiž pak byl upravován dvěma obsahově nesourodými dokumenty, což ve svém důsledku bude v praxi způsobovat problémy a zcela jistě to nepřispěje ke sjednocení personální politiky ve státní správě, jakožto jednomu ze záměrů předloženého návrhu metodiky. Navíc, jsou-li zákon o státních úřednících i metodika přijímány z obdobných důvodů,		
--	---	--	--

	nevidím důvod, proč by se měla úprava procesu výběrových řízení tak zásadním způsobem lišit a dokonce v některých krocích by měla být výběrová řízení u zaměstnanců složitější a administrativně náročnější než výběrová řízení u úředníků. Pokud má metodika po nabytí účinnosti zákona o státních úřednících platit pro tu část zaměstnanců, kteří nebudou státními úředníky, je zcela nezbytné, aby oba zmiňované předpisy stanovovaly obdobné zásady pro výběrová řízení a hodnocení. Předpokládám, že Ministerstvo vnitra bylo ustanoveno jako spolugestor úkolu č. 2.1.1. Strategie vlády v boji s korupcí na období let 2013 a 2014 právě proto, aby byl zajištěn soulad mezi zákonem o státních úřednících a metodikou.		
Generální inspekce bezpečnostních sborů	Z článku 2 důvodové zprávy vyplývá, že "Metodika se nevztahuje na „civilní zaměstnance“ České republiky zařazené ve zpravodajských službách a Generální inspekci bezpečnostních sborů, na zaměstnance České národní banky, zaměstnance České republiky zařazené v Kanceláři prezidenta republiky, Kanceláři Poslanecké sněmovny, Kanceláři Senátu a Kanceláři veřejného ochránce práv a státní zástupce, jsou-li dočasně přiděleni k úřadu státní správy (§ 19a odst. 1 zákona č. 283/1993 Sb.). " Vynětí zpravodajských služeb a Generální inspekce bezpečnostních sborů z působnosti Metodiky se již ovšem neodrazilo v dikci Metodiky samotné a to konkrétně v pojmovém vymezení "úřadu státní správy" obsaženým v článku 2 Metodiky se kterým je spojena i působnost Metodiky. Úřadem státní správy se rozumí bezpečnostní sbor a to bez výjimky. Tedy paradoxně oproti důvodové zprávy má Metodika dopadat i na zpravodajské služby a Generální inspekci bezpečnostních sborů, které jsou bezpečnostními sbory. Žádáme tedy odstranění tohoto rozporu doplněním článku 2 Metodiky takto: Úřadem státní správy se rozumí organizační složka státu zřízená zákonem, je-li zákonem výslovně označena jako ministerstvo, správní úřad nebo orgán státní správy anebo stanoví-li zákon, že se tato organizační složka státu považuje za správní úřad nebo že má působnost správního úřadu, organizační složka státu zřízená na základě zákona, která vykonává působnost v oblasti veřejné správy, a bezpečnostní sbor s výjimkou zpravodajských služeb a Generální inspekce bezpečnostních sborů. Úřadem státní správy je dále Nejvyšší kontrolní úřad, Technologická agentura České republiky, Grantová agentura České republiky, Akademie věd České republiky, Kancelář finančního arbitra a Ústav pro studium totalitních režimů.	Z	

Kancelář prezidenta republiky	Navrhovaný materiál se má týkat všech zaměstnanců v pracovním poměru k České republice zařazených v úřadech státní správy, tedy i „státních úředníků“, jejichž právní poměry má v budoucnosti upravovat připravovaný zákon o státních úřednících. To znamená, že po nabytí účinnosti tohoto zákona by se podle navrhované Metodiky mělo postupovat pouze při výběru a hodnocení ostatních zaměstnanců ve státní správě, na něž nový zákon nebude dopadat (viz též předkládací zpráva). Vzhledem k tomu, že oblast výběrových řízení a hodnocení zaměstnanců se v podstatě shoduje s úpravou navrženou v zákoně pro „státní úředníky“, dojde k paradoxní situaci, kdy vedle sebe budou platit dvě úpravy, z nichž jedna se bude opírat o zákon a druhá o usnesení vlády. Přitom tito ostatní zaměstnanci budou muset mít stejné předpoklady a budou na ně kladeny de facto stejné požadavky jako na „státní úředníky“, což považuji za nepřijatelné. Rovněž představa, že všechna nově vzniklá či uvolněná pracovní místa těchto zaměstnanců budou obsazována pouze na základě výběrových řízení, je v praxi v podstatě nerealizovatelná. Nehledě na to, že i připravovaný zákon, na rozdíl od metodického materiálu, počítá s častými případy, kdy bude moci být volné místo úředníka obsazeno bez výběrového řízení. Z toho vyplývá, že ostatní zaměstnanci budou procházet přísnějším režimem výběru, což ve svém důsledku zpochybňuje smysl existence samostatného zákona pro „státní úředníky“. Rovněž vymezení podmínek, za nichž se osoba ucházející se o zaměstnání považuje za bezúhonnou, pokládám za nepřiměřeně přísné. I když chápu, že je zájem na tom, aby všichni zaměstnanci ve státní správě měli určité osobnostní kvality a nevzbuzovali pochybnosti o své důvěryhodnosti, nevidím žádný důvod přihlížet u těchto osob k již zahlazeným odsouzením a stanovit po uplynutí doby pro zahlazení navíc ještě dodatečnou pětiletou lhůtu, po níž nebudou moci ve státní správě pracovat. V této souvislosti by mělo dojít i k vypuštění navrhované úpravy týkající se prokazování bezúhonnosti opisem z evidence Rejstříku trestů, který by si měl vyžadovat zaměstnavatel za účelem ověření bezúhonnosti uchazeče o zaměstnání, nehledě na to, že takováto úprava není v souladu se zákonem č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů. Doporučuji taktéž zvážit vypuštění povinnosti uvést v přihlášce k výběrovému řízení datum narození uchazeče (je otázkou, zda by se nejednalo o možnou diskriminaci z hlediska věku uchazeče). Výhrady mám i k navrženému postupu, podle něhož vedoucí úřadu státní správy vyzve	Z	
-------------------------------------	--	---	--

	na základě výsledného pořadí jednoho ze tří nejlépe umístěných uchazečů k uzavření pracovní smlouvy. Pokud je stanoveno pořadí uchazečů podle jejich úspěšnosti ve výběrovém řízení, měl by být tento výsledek respektován. Mám za to, že právě zde by mohl vzniknout prostor pro možnou korupci. Za problematické považuji i zveřejňování životopisů vedoucích zaměstnanců, kteří uspěli ve výběrovém řízení. Tak jak je pojato v bodě č. 52, týkalo by se zřejmě všech vedoucích zaměstnanců (viz § 11 zákoníku práce), nejen těch, kteří jsou uváděni v předkládací zprávě. Rovněž se domnívám, že navržená úprava pracovního hodnocení zaměstnance by zcela nepochybně vedla k neúměrné zátěži vedoucích pracovníků, naprostému formalizmu a ve svém důsledku i k možnému zneužívání tohoto institutu. Rozhodně nemá motivační charakter (chybí návaznost např. na odměňování zaměstnanců), navíc není zřejmé, zda bude možný soudní přezkum v případě nesouhlasu zaměstnance s obsahem hodnocení (viz např. § 315 zákoníku práce, pokud jde o pracovní posudky). S ohledem na výše uvedené nedoporučuji přijetí předloženého materiálu, a uplatňování jednotné personální politiky pro úředníky ve státní správě doporučuji řešit v připravovaném zákoně o úřednících.		
Národní bezpečností úřad	K materiálu jako celku – Předkládaný materiál obsahuje úpravu, která se svým obsahem ve značné míře překrývá s ustanoveními § 9 až 23 návrhu zákona o státních úřednících, u něhož v nedávné době skončilo meziresortní připomínkové řízení. Ve více případech se nicméně uvedené normativní texty při řešení téhož obsahově rozcházejí, a to mnohdy zásadních způsobem. Odlišný věcný obsah oproti odpovídajícím ustanovením návrhu zákona o státních úřednících mají tato ustanovení návrhu Metodiky: 1. čl. 8 písm. b) a c) (srov. § 8 odst. b) a c) návrhu zákona o státních úřednících), 2. čl. 9 (srov. § 9 návrhu zákona o státních úřednících), 3. čl. 11 (srov. § 10 odst. 2 návrhu zákona o státních úřednících), 4. čl. 22 (srov. § 12 odst. 2 návrhu zákona o státních úřednících), 5. čl. 27. písm. c) (srov. § 13 odst. 3 návrhu zákona o státních úřednících), 6. čl. 31 (srov. § 14 návrhu zákona o státních úřednících), 7. čl. 31, 8. čl. 39, 9. čl. 43 (srov. § 15 odst. 3 návrhu zákona o státních úřednících), 10. čl. 47 (srov. § 16 odst. 2 a 3 návrhu zákona o státních úřednících), 11. čl. 52, 12. čl. 56 (srov. § 20 odst. 2 návrhu zákona o státních úřednících). Obsah uvedených ustanovení předkládané Metodiky požadujeme uvést do souladu s návrhem zákona o státních úřednících ve znění po meziresortním	Z	

	připomínkovém řízení.		
	K čl. 9 – Požadujeme uvést článek v tomto znění: „9. Za spolehlivou se považuje fyzická osoba, jestliže nebyla v posledních 3 letech opakovaně pravomocně uznána vinnou a) z přestupku proti pořádku ve státní správě vyskytujícího se na více úsecích státní správy, b) z přestupku patřícího mezi ostatní přestupky proti pořádku ve státní správě a přestupky proti pořádku v územní samosprávě, c) z přestupku proti předpisům, kterými se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí, d) z přestupku na úseku všeobecné vnitřní správy, e) z přestupku na úseku matrik, jména a příjmení, f) z přestupku proti majetku, může-li jednání, kterým byl tento přestupek spáchán, závažně narušit důvěryhodnost úřadu státní správy.“. Odůvodnění: Přestupek proti občanskému soužití nemá vliv na loajálnost státního úředníka a jeho spolehlivost směrem k výkonu jeho funkce. Totéž platí pro přestupek na úseku ochrany před alkoholismem a jinými toxikomaniemi, nestal-li se v přímé souvislosti s výkonem práce státního úředníka (například v pracovní době). Vyvození skutečnosti, že konkrétní fyzická osoba není spolehlivá, nemůže být automaticky vázáno pouze na opakované spáchání uvedených přestupků. Podobně, jako to učinil předkladatel návrhu zákona o státních úřednících, je třeba dovozovat nespolehlivost dané fyzické osoby pouze tehdy, může-li jednání, kterým byl přestupek spáchán, závažně narušit důvěryhodnost úřadu státní správy.	Z	
Nejvyšší kontrolní úřad	Obecně: Předložený materiál se zabývá dvěma dílčími aspekty personální politiky ve státní správě, a to problematikou výběrových řízení na uvolněná místa ve státní správě a hodnocením zaměstnanců státní správy. Vlastní text Metodiky je z podstatné části inspirován úpravou dané problematiky v návrhu zákona o státních úřednících, jehož zpracovatelem je Ministerstvo vnitra; nezohledňuje však úpravy, k nimž v textu návrhu zákona na základě vypořádání meziresortního připomínkového řízení mezitím došlo. Některé články Metodiky přitom nemají oporu v současně platné právní úpravě (srov.	D	

	připomínky k článkům 14., 28. a 29., 38., 40 až 42). Za tohoto stavu nedoporučujeme přijímat usnesení vlády schvalující navrhovanou Metodiku, a to až do doby přijetí odpovídajících legislativních úprav.		
	1. K článku 2. V druhé větě žádáme vypustit slova „Nejvyšší kontrolní úřad“. Z ústavního vymezení působnosti NKÚ v hlavě páté Ústavy ČR, ze zákona č. 166/1993 Sb., o Nejvyšším kontrolním úřadu a z judikatury Ústavního soudu a Nejvyššího správního soudu lze jednoznačně dovodit, že NKÚ není součástí moci výkonné, nevykonává působnost v oblasti veřejné správy, nebylo mu svěřeno rozhodování o právech a povinnostech fyzických a právnických osob v oblasti veřejné správy, na jeho činnost se nevztahuje správní řád a jeho zaměstnanci nevykonávají svou činnost jako službu veřejnosti. NKÚ tedy úřadem státní správy rozhodně není.	Z	
	2. K článku 14. Volné pracovní místo vedoucího úřadu státní správy, které je ministerstvem, se bez výběrového řízení obsadit nejen může, ale i musí. Podle článku 68 odst. 2 Ústavy ČR jsou členové vlády jmenováni prezidentem republiky na návrh předsedy vlády a pověřováni řízením ministerstev nebo jiných úřadů. Výběrové řízení na funkci ministra by bylo v dané souvislosti poměrně nestandardním řešením, které rozhodně nelze zavést formou metodiky schválené usnesením vlády.)	D	
	3. K článku 27. písm. c) Požadavek na předložení pracovního hodnocení zaměstnance ve smyslu článku 53. doporučujeme vypustit, neboť u vnitřního výběrového řízení, kde jeho existence připadá v úvahu, je zaměstnavatel již má k dispozici.	D	
	4. K článku 27. písm. g) Metodika nedefinuje pojem „vedoucí zaměstnanec“, takže není zřejmé, zda se má požadavek na předložení koncepce vedení daného útvaru či organizační složky úřadu vztahovat na všechna pracovní místa vedoucích uvedená v systemizaci daného úřadu. Požadavek na předložení koncepce rovněž významně znevýhodňuje vnější uchazeče o funkci vedoucího zaměstnance, kteří nemají k dispozici všechny potřebné informace o činnosti daných útvarů či složek.	D	
	5. K článkům 28. a 29.	D	

	Podle ustanovení § 10 odst. 3 zákona č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů, lze jiným orgánům na jejich žádost vydat opis z evidence Rejstříku trestů jen tehdy, pokud tak stanoví zvláštní právní předpis. Metodika schválená usnesením vlády není právním předpisem a Rejstřík trestů tedy pouze na jejím základě nesmí požadovaný opis poskytnout.		
	6. K článku 38. Poskytování náhrady jízdních výdajů jiným osobám než vlastním zaměstnancům lze upravit jen právním předpisem, nikoli metodikou schválenou usnesením vlády.	D	
	7. K článkům 40. až 42. Metodika schválená usnesením vlády nemůže být hmotněprávním pokladem pro konání řízení o odvolání proti rozhodnutí o vyřazení uchazeče. Není ani zřejmé, podle jakého procesního předpisu by toto řízení mělo probíhat. Pokud by jím měl být správní řád, poukazujeme na ustanovení jeho § 2 odst. 2, podle něž „Správní orgán uplatňuje svou pravomoc pouze k těm účelům, k nimž mu byla zákonem nebo na základě zákona svěřena, a v rozsahu, v jakém mu byla svěřena.“.	D	
	8. K článkům 47. až 52. Z odůvodnění k těmto bodům vyplývá, že pokud žádný ze tří vybraných uchazečů pracovní smlouvu neuzavře, musí se výběrové řízení opakovat, tj. nelze využít zbývající v pořadí umístěné uchazeče. Zmiňované možné negativní dopady na osobní a profesní život uchazečů, kteří se umístili na čtvrtém a dalších místech, nejsou podle našeho názoru natolik závažné jako možné důsledky dlouhodobého neobsazení příslušného pracovního místa v úřadu.	D	
	9. K článku 49. Zveřejnění zprávy o posouzení uchazečů na úřední desce v celém rozsahu údajů podle článku 47. lze pokládat z hlediska práva na ochranu soukromí těchto uchazečů za problematické. Podotýkáme, že obsah úřední desky se rovněž zveřejňuje i způsobem umožňujícím dálkový přístup (§ 26 odst. 1 správního řádu), takže tyto údaje by byly navíc běžně dohledatelné i na Internetu.	D	
	10. K článku 52. Zveřejňování životopisů a koncepcí vedení daného útvaru či organizační složky úřadu způsobem umožňujícím dálkový přístup u všech pozic vedoucích zaměstnanců v úřadu (srov. připomínku k článku 27. písm. g)) lze pokládat za neopodstatněné	D	

	a zbytečně zatěžující.		
Správa státních hmotných rezerv	Z hlediska své působnosti má Správa státních hmotných rezerv k uvedenému materiálu následující připomínku: doporučuji materiál řešit komplexně v návaznosti na zákon o státních úřednících, který je v současné době projednáván v Legislativní radě vlády ČR.	D	
Úřad pro ochranu hospodářské soutěže	K čl. 28 – dle tohoto článku si vedoucí úřadu za účelem ověření, zda uchazeč splňuje podmínku bezúhonnosti, vyžádá opis z evidence Rejstříku trestů. Je potřeba konkretizovat, zda je to jeho povinností v případě všech uchazečů, tedy i těch, které nehodlá pozvat před výběrovou komisí, případně těch, kteří nesplňují další podmínky požadované úřadem (např. potřebné vzdělání). Je rovněž zapotřebí brát ohled na skutečnost, že na některé pozice se hlásí stovky uchazečů. Navrhuji vyžadovat opis pouze v případě uchazečů pozvaných před výběrovou komisí.	Z	
	K čl. 33 – V případě instituce, která má cca 200 zaměstnanců z logiky věci vyplývá, že v rámci interního výběrového řízení je každý zaměstnanec (tedy i člen výběrové komise) určitým způsobem zaujatý ve vztahu k zaměstnanci, který o místo projeví zájem. Minimálně je to personalista, který všechny zaměstnance zná a má k nim určitý vztah. Rovněž v mnoha případech nelze dodržet taxativní pravidla pro obsazování výběrových komisí dle čl. 31, např. v případech menších útvarů. V této souvislosti navrhuji ponechat proces interního výběrového řízení v rámci samostatné kapitoly, tedy bez vazby na podmínky v případě externího výběrového řízení.	Z	
	K čl. 39 – 40 – navrhuji vypustit. Má-li být vybrán vhodný uchazeč na danou pozici, měl by být schopen splnit základní podmínky pro přihlášení na pracovní místo bez možnosti upozornění dané instituce. Nevidím proto nejmenší důvod, proč by měl být uchazeč vyzýván k doplnění přihlášky a navíc mu byla dávana možnost odvolání. Ti, co běžně výběrová řízení vypisují a pořádají, dobře vědí, jak je mnohdy obtížné vyjednávat s uchazeči v případě jejich neúspěchu. Mělo by být zcela v gesci výběrové komise (zaměstnavatele), aby vybral nejvhodnějšího uchazeče pro danou pozici.	Z	
	K čl. 49 - dle vyjádření „K jednotlivým ustanovením Metodiky“ je vedoucí úřadu povinen bezodkladně písemně vyrozumět všechny uchazeče o pořadí, v jakém se umístili ve výběrovém řízení (str. 8), současně ale v případě neuzavření pracovní smlouvy s prvními třemi uchazeči nelze využít uchazeče následující, protože další	Z	

	pořadí nebude stanovováno z důvodu možných negativních dopadů na osobní a profesní život neúspěšných (str. 9). Výše uvedená tvrzení jsou v logickém rozporu, nadto mi není jasné, jaké negativní dopady na profesní život, natož na život osobní by stanovení dalšího pořadí mohlo mít. Z hlediska níže uvedených lhůt při výběrovém řízení je neefektivní nemoci oslovit např. v pořadí 4. nebo 5. uchazeče, protože se často stává (a vzhledem k délce trvání výběrového řízení předepsaného Metodikou se to v budoucnu bude jistě stávat častěji), že si vybraní uchazeči za dobu, po kterou výběr trval, našli jiné zaměstnání, a to nejenom první z nich, ale také druhý a třetí. Navrhuji nechat na výběrové komisi, zda osloví účastníky v takovém pořadí, v jakém se umístili, anebo vyhlásí výběrové řízení nové.		
	Čl. 51 navrhuji vypustit, neboť v případě, že budou zveřejněny výsledky výběrového řízení, není nutno zveřejňovat i informace o uzavření pracovní smlouvy. Vše vede ke zbytečné administrativní zátěži.	Z	
	Při povinnosti realizovat vnitřní výběrové řízení a teprve za předpokladu, že z něj nevzejde vhodný uchazeč, vypsát výběrové řízení vnější a při metodikou předepsaných lhůtách (15 dní a déle pro podávání přihlášek, alespoň 5 pracovních dní na doplnění přihlášky, 3 pracovní dny na odvolání vyřazeného uchazeče) a předpokládané potřebě dostateku času na vyhodnocení písemného/ústního ověření znalostí, dochází k obrovské časové prodlevě mezi potřebou obsadit volné pracovní místo a jeho skutečným obsazením. Navrhuji zkrátit požadovanou lhůtu na min. 5 dní pro podávání přihlášek, vypustit lhůty a možnosti pro doplnění přihlášky a odvolání.	Z	
	Je nutno opravit gramatické a stylistické chyby, které se nacházejí v textu materiálu (např. „bude za takový znovu pravomocně uznána vinou“ na str. 2 Metodiky, atd.).	D	
Úřad pro zahraniční styky a informace ČR	Úřad pro zahraniční styky a informace oceňuje snahu řešit roztržštěnou situaci v oblasti personální agendy státní správy. Skutečnost, že Česká republika stále nemá civilní služební zákon, rovněž vnímáme jako palčivý problém. Předkládaný materiál však považujeme za zcela nekoncepční a nezpůsobilý ke skutečnému projednání, a to také s ohledem na probíhající práce na zákoně o státních úřednících. Metodika zásad výběru zaměstnanců státní správy a jejich hodnocení (dále jen Metodika) zcela nesystémově řeší výše uvedený problém, nicméně přitom nepřihlíží ke všem aspektům právního systému.	Z	

	Připomínky ke konkrétním ustanovením předkládaného materiálu: Předkladatel vyjádřil v důvodové zprávě vůli, aby se Metodika nevztahovala na „civilní zaměstnance“ České republiky zařazené ve zpravodajských službách a Generální inspekci bezpečnostních sborů a další orgány, nicméně v Metodice samotné tato skutečnost uvedena není. Toto ustanovení by mělo být jednoznačně zahrnuto do samotného textu Metodiky, případně do usnesení vlády. Metodika totiž jednoznačně deklaruje, že se vztahuje na bezpečnostní sbory obecně (bez výjimek), tudíž je zde zjevný rozpor mezi jejím textem a textem důvodové zprávy. V souvislosti s výše uvedeným navrhuje upravit znění Metodiky následovně: Předmět úpravy 1. Metodika zásad výběru zaměstnanců státní správy a jejich hodnocení upravuje postup při obsazování uvolněných nebo nově vzniklých pracovních míst zaměstnanců úřadů státní správy a hodnocení výkonu jejich činnosti. Metodika se nepoužije při obsazování služebních míst příslušníků ve služebním poměru. Základní pojmy 2. Úřadem státní správy se rozumí organizační složka státu zřízená zákonem, je-li zákonem výslovně označena jako ministerstvo, správní úřad nebo orgán státní správy anebo stanoví-li zákon, že se tato organizační složka státu považuje za správní úřad nebo že má působnost správního úřadu, organizační složka státu zřízená na základě zákona, která vykonává působnost v oblasti veřejné správy, a bezpečnostní sbor s výjimkou zpravodajských služeb ČR a Generální inspekce bezpečnostních sborů. Úřadem státní správy je dále Nejvyšší kontrolní úřad, Technologická agentura České republiky, Grantová agentura České republiky, Akademie věd České republiky, Kancelář finančního arbitra a Ústav pro studium totalitních režimů. Také s ohledem na uvedené nedostatky, které jsou pouze demonstrativní, Úřad pro zahraniční styky a informace doporučuje vládě s předloženým návrhem vyslovit	Z	
--	---	---	--

	nesouhlas.		
Úřad průmyslového vlastnictví	3. Předložený materiál – Metodiku - obecně doporučujeme sjednotit s aktuální podobou návrhu zákona o státních úřednících, která se problematikou výběrových řízení a hodnocením zaměstnanců státní správy rovněž zabývá.	D	
	4. Metodika nepočítá s tím, že by nově vzniklá či uvolněná pracovní místa byla obsazována jiným způsobem než na základě výběrového řízení včetně stanovených lhůt v rámci takového postupu. Doporučujeme vedle uvedeného postupu upravit odlišný postup přijímání zaměstnanců, který by pružněji reagoval na potřebu urychleně obsadit volné pracovní místo.	D	
	5. K bodu 19 Doporučujeme vypustit povinné vyhlášení vnitřního výběrového řízení předcházející vnějšímu výběrovému řízení. V případech, kdy vhodný uchazeč o konkrétní pracovní místo není v rámci úřadu k dispozici, se takový postup jeví jako časově náročný a nadbytečný.	D	
	6. K bodu 26 Doporučujeme zvážit vypuštění údaje o datu narození uchazeče jako povinné náležitosti přihlášky do výběrového řízení z důvodu, že uchazeč by takový údaj mohl považovat za diskriminační.	D	
	7. K bodu 28 Tento bod navrhujeme vypustit: současná právní úprava uvedená v § 10 odst. 3 zákona č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů, připouští jiným orgánům vydat opis z evidence Rejstříku trestů jen tehdy, pokud tak stanoví zvláštní právní předpis. Metodika schválená usnesením vlády takovým předpisem není.	D	
	8. K bodům 39 až 41 Připuštění možnosti doplnění přihlášky o požadované náležitosti považujeme za nadbytečné a prodlužující výběrové řízení. Domníváme se, že právo uchazeče odvolat se proti rozhodnutí o vyřazení z důvodu nesplnění podmínek stanovených pro účast ve výběrovém řízení nelze stanovit na základě usnesení vlády, kterým má být Metodika přijata.	D	
	9. K bodům 47 až 51 Ustanovení bodu 47 písm. k) a bodu 48 doporučujeme sjednotit s důvodovou zprávou, ze které vyplývá, že pořadí neúspěšných uchazečů od čtvrtého v pořadí nebude zveřejňováno; z Metodiky takové omezení neplyne. Zveřejnění zprávy o posouzení uchazečů v rozsahu bodu 47 písm. f), i) a k) je způsobilé uchazeče poškodit jednak proto, že se může jednat o osoby, které jsou dosud v zaměstnaneckém poměru a na zveřejnění své účasti ve výběrovém řízení nemohou mít zájem, a jednak i z toho důvodu, že zveřejnění informace o umístění	D	

	neúspěšného uchazeče či o jeho vyřazení z výběrového řízení by mohlo mít negativní dopad na jeho profesní a osobní život.		
	10. K bodu 52 Vzhledem k právu na ochranu před zveřejňováním údajů o své osobě, nedoporučujeme zveřejňování životopisu vedoucího zaměstnance bez jeho souhlasu.	D	
	Závěr S ohledem na probíhající práce na zákoně o státních úřednících doporučujeme danou problematiku řešit v rámci uvedeného zákona.	D	
Úřad vlády ČR – Oddělení sekretariátu Vládního výboru pro zdravotně postižené občany	Obecně: Chápeme záměr předkladatele, jehož cílem je urychleně řešit neuspokojivou situaci v oblasti přijímání zaměstnanců státní správy do pracovního poměru. Domníváme se však, že s ohledem na stanovení řady práv a povinností i dalších vazeb a institutů je možné zamýšlené řešení realizovat pouze prostřednictvím zákonné úpravy.	D	
	Za problematické považujeme rovněž nastavení lhůt v rámci povinného vnitřního a vnějšího výběrového řízení, které neadekvátně prodlouží proces výběru zaměstnanců.	D	
	V této souvislosti je třeba také upozornit, že nově nastavená výběrová řízení budou zatížena vyšší administrativní náročností, a to zejména při obsazování pracovních pozic, kde lze očekávat vyšší počet uchazečů.	D	

Zbývající připomínková místa:	
Asociace samostatných odborů	Připomínky nezaslány.
Energetický regulační úřad	Připomínky nezaslány.
Finanční arbitř	Připomínky nezaslány.
Grantová agentura České republiky	Připomínky nezaslány.
Kancelář Poslanecké sněmovny	Připomínky nezaslány.
Kancelář Senátu	Připomínky nezaslány.
Kancelář veřejného ochránce práv	Připomínky nezaslány.
Rada pro rozhlasové a televizní vysílání	Připomínky nezaslány.

Technologická agentura	Bez připomínek.
Unie zaměstnavatelských svazů ČR	Připomínky nezaslány.
Úřad pro ochranu osobních údajů	Bez připomínek.
Úřad pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví	Bez připomínek.
Úřad pro zastupování státu ve věcech majetkových	Bez připomínek.
Ústav pro studium totalitních režimů	Připomínky nezaslány.

V Praze dne 30. dubna 2013
 Vypracoval: Mgr. Miloš Dvořák

Podpis: