V l á d n í n á v r h

ZÁKON

ze dne ……. 2013

o státních úřednících

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

STÁTNÍ ÚŘEDNÍCI

Hlava I

Úvodní ustanovení

§ 1

Tento zákon upravuje zaměstnávání státních úředníků (dále jen „úředník“), systemizaci pracovních míst úředníků v úřadech státní správy a vzdělávání úředníků.

§ 2

(1) Úředníkem je zaměstnanec v pracovním poměru k České republice zařazený v úřadu státní správy, který jako službu veřejnosti vykonává alespoň jednu z činností uvedených v § 4. Vedoucím úředníkem je úředník, který je vedoucím zaměstnancem.

(2) Úředníkem není

a) vedoucí ústředního správního úřadu,

b) náměstek člena vlády,

c) zaměstnanec stojící v čele kabinetu člena vlády nebo vedoucího ústředního správního úřadu nebo jiný zaměstnanec zařazený v kabinetu člena vlády anebo vedoucího ústředního správního úřadu,

d) poradce člena vlády, vedoucího ústředního správního úřadu nebo náměstka člena vlády,

e) zaměstnanec vykonávající pomocné a manuální činnosti nebo činnosti neuvedené v § 4.

(3) Součástí kabinetu člena vlády nebo vedoucího ústředního správního úřadu je zejména útvar, do jehož působnosti náleží styk s tiskem, a sekretariát člena vlády nebo vedoucího ústředního správního úřadu.

§ 3

(1) Úřadem státní správy se pro účely tohoto zákona rozumí organizační složka České republiky[1)] (dále jen „organizační složka státu“) zřízená zákonem, je-li zákonem výslovně označena jako ministerstvo, správní úřad nebo orgán státní správy, organizační složka zřízená na základě zákona, která vykonává působnost v oblasti veřejné správy, a bezpečnostní sbor.

(2) Úřadem státní správy není zpravodajská služba.

§ 4

Činnostmi, které jsou druhem práce úředníka, jsou

a) příprava návrhů koncepcí a programů,

b) obhajoba zahraničních zájmů České republiky a zájmů České republiky vyplývajících z jejího členství v Evropské unii nebo v mezinárodní anebo obdobné organizaci,

c) příprava a sjednávání mezinárodních smluv, předpisů Evropské unie nebo mezinárodní anebo obdobné organizace,

d) příprava právních předpisů a zajišťování právní služby v úřadu státní správy,

e) řízení a usměrňování činnosti jiných úřadů státní správy, organizačních složek státu, které nejsou úřady státní správy, nebo orgánů veřejné moci, které nejsou úřady státní správy,

f) příprava a provádění správních úkonů,

g) kontrola,

h) zajišťování obrany České republiky,

i) zajišťování vnitřního pořádku a bezpečnosti,

j) příprava nebo realizace politiky výzkumu a vývoje,

k) příprava nebo realizace dotační politiky,

l) státní statistická služba,

m) správa kapitoly státního rozpočtu vůči organizačním složkám státu a právnickým osobám, s výjimkou úřadu státní správy, pro který je činnost vykonávána,

n) správa informačních systémů veřejné správy, s výjimkou provozních informačních systémů[2)],

[1)] Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.
[2)] Zákon č. 365/2000 Sb., o informačních systémech veřejné správy a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

o) ochrana utajovaných informací,

p) interní audit,

q) krizové řízení,

r) zadávání veřejných zakázek,

s) personální správa,

t) vypracování odborných věcných podkladů k činnostem uvedeným v písmenech a) až g), k), m), p) a r), s výjimkou podkladů spočívajících ve fyzikálních měřeních, chemických rozborech nebo kontrole, porovnávání a určování technických parametrů, nebo

u) organizace, řízení a kontrola zaměstnanců zařazených v úřadu státní správy, z nichž alespoň jeden je úředník.

Hlava II

Systemizace pracovních míst úředníků v úřadu státní správy a zásady zřizování některých pracovních míst v úřadu státní správy

§ 5

(1) Ten, kdo stojí v čele úřadu státní správy, (dále jen „vedoucí úřadu státní správy“) stanoví do 31. prosince kalendářního roku počet pracovních míst vedoucích úředníků, počet pracovních míst úředníků, kteří nejsou vedoucími úředníky, zařazení jednotlivých pracovních míst úředníků v organizační struktuře úřadu státní správy včetně vztahu podřízenosti a nadřízenosti vůči dalším pracovním, služebním nebo obdobným místům a určení druhu práce úředníka (dále jen „systemizace“) pro následující kalendářní rok. Vedoucí úřadu státní správy postupuje při stanovení systemizace tak, aby pracovní místo úředníka neobsahovalo, pokud je to možné, kromě druhu práce úředníka i jiný druh práce.

(2) Vedoucí úřadu státní správy stanoví systemizaci v souladu se státním rozpočtem tak, aby byl zajištěn řádný výkon působnosti úřadu státní správy.

(3) Vedoucí úřadu státní správy může v rámci systemizace určit pracovní místa úředníků, u kterých je s ohledem na ochranu veřejného zájmu nezbytné státní občanství České republiky. Vyžadovat státní občanství České republiky je možné pouze tehdy, je-li požadavek státního občanství nutným předpokladem pro ochranu veřejného zájmu České republiky, jenž je přímo spojen s daným pracovním místem, a je-li ochrana veřejného zájmu součástí druhu práce úředníka.

(4) Vedoucí úřadu státní správy může měnit systemizaci v průběhu kalendářního roku, dojde-li ke změně působnosti úřadu státní správy nebo k podstatné změně podmínek, za kterých byla systemizace schválena.

(5) Nestanoví-li vedoucí úřadu státní správy systemizaci do data uvedeného v odstavci 1, použije se pro následující kalendářní rok dosavadní systemizace.

§ 6

(1) V úřadu státní správy, který je ministerstvem nebo jiným ústředním správním úřadem, se zřizuje pracovní místo státního tajemníka; státní tajemník je vedoucím úředníkem. V Úřadu vlády České republiky se pracovní místo státního tajemníka podle věty první nezřizuje; jeho působnost podle odstavce 2 vykonává vedoucí Úřadu vlády České republiky.

(2) Státní tajemník podle odstavce 1

a) zabezpečuje úřední chod ministerstva nebo jiného ústředního správního úřadu,

b) vykonává působnost vedoucího organizační složky státu v pracovněprávních vztazích úředníků a ostatních zaměstnanců zařazených v ministerstvu nebo jiném ústředním správním úřadu s výjimkou zaměstnanců uvedených v § 2 odst. 2 písm. b) až d) a zástupce vedoucího ústředního správního úřadu; je nadřízeným vedoucího úředníka stojícího v čele personálního útvaru,

c) vykonává práva a povinnosti vedoucího úřadu státní správy podle tohoto zákona s výjimkou výběrového řízení na obsazení pracovního místa státního tajemníka.

(3) Státního tajemníka podle odstavce 1 jmenuje a odvolává člen vlády nebo vedoucí ústředního správního úřadu se souhlasem předsedy vlády. Funkční období státního tajemníka podle odstavce 1 činí 5 let.

(4) V Úřadu vlády České republiky se na základě rozhodnutí předsedy vlády zřídí pracovní místa státních tajemníků pro konkrétní úkoly spojené s odborným, organizačním a technickým zabezpečením činnosti vlády a jejích orgánů.

(5) Státní tajemník podle odstavce 4 je vedoucím úředníkem, v jehož působnosti je v rozsahu podle odstavce 4 řízení, koordinace a kontrola odborného, organizačního a technického zabezpečení činnosti vlády a jejích orgánů.

(6) Státního tajemníka podle odstavce 4 jmenuje a odvolává předseda vlády. Funkční období státního tajemníka podle odstavce 4 činí 5 let.

§ 7

(1) Vedoucí úřadu státní správy může zřídit

a) pracovní místo vedoucího oddělení, jsou-li tomuto pracovnímu místu podřízena alespoň 3 pracovní nebo služební místa,

b) pracovní místo ředitele odboru, je-li tomuto pracovnímu místu podřízeno alespoň 10 pracovních nebo služebních míst,

c) pracovní místo vrchního ředitele sekce, je-li tomuto pracovnímu místu podřízeno alespoň 36 pracovních nebo služebních míst včetně alespoň 2 pracovních míst ředitelů odborů nebo obdobných míst,

d) pracovní místo zástupce vedoucího úřadu státní správy; vedoucí úřadu státní správy může zřídit více pracovních míst zástupce vedoucího úřadu státní správy, je-li v úřadu státní správy zařazeno alespoň 100 pracovních nebo služebních míst; pracovní místo zástupce vedoucího úřadu státní správy je pracovním místem vedoucího zaměstnance,

e) pracovní místo vedoucího zastupitelského úřadu v zahraničí.

(2) Vedoucí úřadu státní správy, kterému je podřízeno méně než 200 pracovních nebo služebních míst, nebo vedoucí Úřadu vlády České republiky mohou zřídit pracovní místa vedoucích úředníků i za předpokladu, že jim bude podřízeno méně pracovních nebo služebních míst, než je stanoveno v odstavci 1.

(3) Vedoucí úřadu státní správy může zřídit pracovní místo vedoucího oddělení, do jehož působnosti náleží interní audit, nebo ředitele odboru, do jehož působnosti náleží interní audit, i když jim bude podřízeno méně pracovních nebo služebních míst než je stanoveno v odstavci 1.

(4) Ustanovení jiných právních předpisů stanovících název pracovního místa nebo organizačního útvaru úřadu státní správy nejsou odstavcem 1 dotčena. Stanoví-li tak vedoucí úřadu státní správy, součástí názvu pracovního místa vedoucího úředníka nebo součástí názvu organizačního útvaru úřadu státní správy nemusí být označení stupně řízení.

§ 8

(1) Zřídí-li vedoucí úřadu státní správy pracovní místo vrchního ředitele sekce, může zřídit v přímé podřízenosti tohoto pracovního místa pracovní místo zástupce vrchního ředitele sekce.

(2) Zřídí-li vedoucí úřadu státní správy pracovní místo ředitele odboru a je-li tomuto pracovnímu místu podřízeno alespoň 36 pracovních nebo služebních míst, může zřídit v přímé podřízenosti tohoto pracovního místa pracovní místo zástupce ředitele odboru; pokud jej nezřídí, určí u odboru, který se dále nečlení, pracovní místo zaměstnance, do jehož druhu práce náleží také zastupování ředitele odboru.

(3) Zřídí-li vedoucí úřadu státní správy pracovní místo vedoucího oddělení a je-li tomuto pracovnímu místu podřízeno alespoň 10 pracovních nebo služebních míst, může zřídit v přímé podřízenosti pracovního místa vedoucího oddělení pracovní místo zástupce vedoucího oddělení, je-li zástupce vedoucího oddělení oprávněn zastupovat vedoucího oddělení alespoň vůči 3 pracovním nebo služebním místům; pokud jej nezřídí, určí pracovní místo zaměstnance, do jehož druhu práce náleží také zastupování vedoucího oddělení. Zaměstnanci zařazenému na pracovním místě zástupce vedoucího oddělení přísluší podle náročnosti řídící práce příplatek za vedení v rámci rozpětí 5 až 15 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zástupce vedoucího oddělení zařazen.

(4) Zástupce ředitele odboru může být současně pověřen řízením oddělení, zástupce vrchního ředitele sekce může být současně pověřen řízením odboru nebo oddělení a zástupce vedoucího úřadu státní správy může být současně pověřen řízením sekce, odboru nebo oddělení.

(5) Pracovní místa zástupce vrchního ředitele sekce, zástupce ředitele odboru, zástupce vedoucího oddělení a zaměstnance, do jehož druhu práce náleží také zastupování ředitele odboru nebo vedoucího oddělení, jsou pracovními místy vedoucích zaměstnanců.

Hlava III

Předpoklady pro pracovní místo úředníka

§ 9

(1) Úředníkem se může stát fyzická osoba, která je občanem České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie, rodinným příslušníkem občana členského státu Evropské unie nebo občanem státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru, dosáhla věku 18 let, ovládá český jazyk, je plně svéprávná, bezúhonná a spolehlivá. Úředník zastávající pracovní místo, u kterého je s ohledem na ochranu veřejného zájmu nezbytné státní občanství České republiky, je-li narozen před 1. prosincem 1971, a vedoucí úředník, je-li narozen před 1. prosincem 1971, musí být držitelem osvědčení podle zákona, kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky[3)].

(2) Vedoucím oddělení, který je úředníkem, se může stát fyzická osoba, která byla nejméně 1 rok zaměstnancem České republiky v pracovním poměru nebo úředníkem územního samosprávného celku nebo byla nejméně 1 rok ve služebním poměru k České republice nebo nejméně 2 roky působila jako vědecký pracovník.

(3) Ředitelem odboru, který je úředníkem, nebo zástupcem ředitele odboru, který je úředníkem, se může stát fyzická osoba, která byla nejméně 2 roky zaměstnancem České republiky v pracovním poměru nebo úředníkem územního samosprávného celku nebo byla nejméně 2 roky ve služebním poměru k České republice nebo byla nejméně 1 rok zařazena na pracovním místě vedoucího oddělení, který je úředníkem, nebo na pracovním místě zástupce vedoucího oddělení, který je úředníkem, nebo byla nejméně 3 roky zařazena na pracovním místě vedoucího zaměstnance.

(4) Vrchním ředitelem sekce, který je úředníkem, nebo zástupcem vrchního ředitele sekce, který je úředníkem, se může stát fyzická osoba, která byla nejméně 3 roky zaměstnancem České republiky v pracovním poměru nebo úředníkem územního samosprávného celku nebo byla nejméně 3 roky ve služebním poměru k České republice nebo byla nejméně 1 rok zařazena na pracovním místě ředitele odboru, který je úředníkem, nebo na pracovním místě zástupce ředitele odboru, který je úředníkem, nebo byla nejméně 2 roky zařazena na pracovním místě vedoucího oddělení, který je úředníkem, nebo na pracovním místě zástupce vedoucího oddělení, který je úředníkem, nebo byla nejméně 4 roky zařazena na pracovním místě vedoucího zaměstnance. Ustanovení věty první se použije obdobně na vedoucího úřadu státní správy nebo jeho zástupce, který je úředníkem.

(5) Státním tajemníkem se může stát fyzická osoba, která byla nejméně 2 roky zařazena na pracovním místě ředitele odboru, který je úředníkem, na pracovním místě

[3)] Zákon č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky, ve znění pozdějších předpisů.

vrchního ředitele sekce, který je úředníkem, nebo na pracovním místě zástupce vrchního ředitele sekce, který je úředníkem, nebo byla nejméně 1 rok zařazena na pracovním místě vedoucího úřadu státní správy nebo jeho zástupce, který je úředníkem, nebo byla členem vlády nebo byla zařazena na pracovním místě náměstka člena vlády.

(6) Do požadované délky zařazení na pracovním místě úředníka podle odstavců 2 až 4 se započítá délka zařazení na pracovním místě vedoucího úředníka vyšší úrovně řízení nebo jeho zástupce, který je úředníkem.

(7) Vedoucím úředníkem se dále může stát fyzická osoba, která zastávala pracovní místo vedoucího úředníka vyšší úrovně řízení nebo jeho zástupce, který byl úředníkem.

(8) Trvání pracovního poměru k České republice nebo územnímu samosprávnému celku anebo služebního poměru k České republice podle odstavců 2 až 4 lze nahradit výkonem funkce člena vlády nebo zastáváním pracovního místa náměstka člena vlády v délce odpovídající násobku délky požadovaného trvání pracovního poměru k České republice nebo územnímu samosprávnému celku anebo služebního poměru k České republice podle odstavců 2 až 4 a koeficientu 0,75. Trvání pracovního poměru k České republice nebo územnímu samosprávnému celku anebo služebního poměru k České republice podle odstavců 2 až 4 lze rovněž nahradit výkonem funkce člena zastupitelstva územního samosprávného celku, který byl dlouhodobě uvolněn pro výkon funkce, v délce odpovídající násobku délky požadovaného trvání pracovního poměru k České republice nebo územnímu samosprávnému celku anebo služebního poměru k České republice podle odstavců 2 až 4 a koeficientu 1,25.

(9) Délka trvání pracovního poměru k České republice nebo územnímu samosprávnému celku anebo služebního poměru k České republice, zařazení na pracovním místě nebo veřejné funkce podle odstavců 2 až 8 musí být splněna v průběhu 8 let bezprostředně předcházejících jmenování na pracovní místo vedoucího úředníka.

§ 10

Fyzická osoba se pro účely tohoto zákona nepovažuje za bezúhonnou, jestliže

a) byla pravomocně odsouzena pro trestný čin spáchaný úmyslně, ledaže se podle zákona na tuto osobu hledí, jako by nebyla odsouzena,

b) byla pravomocně odsouzena pro trestný čin spáchaný úmyslně, podle zákona se na tuto osobu hledí, jako by nebyla odsouzena, pokud od okamžiku, kdy se na tuto osobu hledí, že nebyla odsouzena, uplynulo méně než 5 let a pokud jednání, kterým spáchala trestný čin, může vážně narušit důvěryhodnost úřadu státní správy,

c) byla pravomocně odsouzena pro trestný čin spáchaný z nedbalosti za jednání související s výkonem veřejné správy, ledaže se podle zákona na tuto osobu hledí, jako by nebyla odsouzena,

d) její trestní stíhání pro trestný čin spáchaný úmyslně bylo na základě pravomocného rozhodnutí o schválení narovnání zastaveno, pokud od okamžiku, kdy bylo na základě pravomocného rozhodnutí o schválení narovnání zastaveno, uplynulo méně než 5 let a pokud jednání, kterým spáchala trestný čin, může vážně narušit důvěryhodnost úřadu státní správy,

e) její trestní stíhání pro trestný čin spáchaný úmyslně bylo pravomocně podmíněně zastaveno, pokud od uplynutí zkušební doby nebo lhůty, v níž má být rozhodnuto, že se osvědčila, uplynulo méně než 5 let a pokud jednání, kterým spáchala trestný čin, může vážně narušit důvěryhodnost úřadu státní správy,

f) byla v trestním řízení pro trestný čin spáchaný úmyslně, které bylo proti ní vedeno, rozhodnuto o podmíněném odložení podání návrhu na potrestání a od tohoto rozhodnutí uplynulo méně než 5 let a pokud jednání, kterým spáchala trestný čin, může vážně narušit důvěryhodnost úřadu státní správy.

§ 11

(1) Fyzická osoba se pro účely tohoto zákona nepovažuje za spolehlivou, jestliže byla v posledních 3 letech opakovaně pravomocně uznána vinnou

a) z přestupku na úseku ochrany před alkoholismem a jinými toxikomanie, s výjimkou přestupku spočívajícího v porušení zákazu kouřit,

b) z přestupku proti občanskému soužití,

c) z přestupku proti majetku, nebo

d) z jiného přestupku nebo správního deliktu, který souvisí s působností úřadu státní správy, jejíž výkon náleží do druhu práce pracovního místa úředníka,

pokud by jednání, kterým byl tento přestupek nebo jiný správní delikt spáchán, mohlo vážně narušit důvěryhodnost úřadu státní správy.

(2) Podmínka opakovaného uznání vinným z přestupku nebo správního deliktu podle odstavce 1 je splněna, jestliže rozhodnutí o odpovědnosti za některý z přestupků nebo správních deliktů nabude právní moci před uplynutím 3 let ode dne, kdy nabylo právní moci jiné rozhodnutí o odpovědnosti za některý z těchto přestupků nebo správních deliktů spáchaných stejnou osobou.

Hlava IV

Výběrové řízení

§ 12

(1) Vedoucí úřadu státní správy obsadí volné pracovní místo úředníka fyzickou osobou, která splňuje předpoklady podle § 9 a požadavky vyplývající z druhu práce volného pracovního místa úředníka, na základě výsledků výběrového řízení.

(2) Vedoucí úřadu státní správy může obsadit volné pracovní místo úředníka bez výběrového řízení

a) obsadí-li jej úředníkem nebo jiným zaměstnancem zařazeným v jím řízeném úřadu státní správy jeho převedením na jinou práci nebo v souvislosti s jeho odvoláním anebo vzdáním se pracovního místa vedoucího úředníka nebo jiného vedoucího zaměstnance; v případě volného

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 na stejné anebo vyšší úrovni řízení, než je volné pracovní místo vedoucího úředníka,

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 úrovni řízení, a to na žádost tohoto úředníka,

c) jde-li o obsazení volného 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.

(3) Vedoucí úřadu státní správy obsadí podle odstavce 2 volné pracovní místo úředníka po vyjádření toho, komu je volné pracovní místo bezprostředně podřízeno.

§ 13

(1) Druhy výběrového řízení jsou

a) vnitřní výběrové řízení a

b) vnější výběrové řízení.

(2) Vnitřního výběrového řízení se mohou zúčastnit úředník nebo zaměstnanec zařazený v úřadu státní správy, ve kterém se obsazuje volné pracovní místo úředníka.

(3) Vnějšího výběrového řízení se může zúčastnit jakákoliv fyzická osoba.

(4) Vedoucí úřadu státní správy stanoví, jaký druh výběrového řízení se pro obsazení volného pracovního místa úředníka vyhlásí.

§ 14

(1) Vnitřní výběrové řízení vyhlásí vedoucí úřadu státní správy oznámením prostřednictvím personálního portálu a způsobem obvyklým v úřadu státní správy.

(2) Vnější výběrové řízení vyhlásí vedoucí úřadu státní správy oznámením prostřednictvím personálního portálu a na úřední desce úřadu státní správy, nebo jiným vhodným způsobem, není-li úřední deska úřadu státní správy zřízena.

(3) Oznámení podle odstavců 1 a 2 obsahuje

a) název úřadu státní správy,

b) druh práce obsazovaného pracovního místa úředníka,

c) platovou třídu obsazovaného pracovního místa úředníka,

d) místo výkonu práce,

e) den nástupu do práce,

f) informaci, zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou, nebo o pracovní poměr na dobu neurčitou, a dobu trvání pracovního poměru, jedná-li se o pracovní poměr na dobu určitou,

g) délku pracovní doby, nejedná-li se o stanovenou týdenní pracovní dobu,

h) druh výběrového řízení a jedná-li se o vnitřní výběrové řízení, zdůvodnění jeho volby,

i) složení členů výběrové komise podle § 16,

j) předpoklady podle § 9,

k) požadavky související s druhem práce, které má uchazeč o volné pracovní místo úředníka (dále jen „uchazeč“) splňovat,

l) lhůtu pro podání přihlášky, která nesmí být kratší než 15 dnů,

m) místo a způsob podání přihlášky,

n) adresu, na kterou se přihláška odesílá a

o) výčet příloh týkajících se skutečností souvisejících s druhem práce, které uchazeč přiloží k přihlášce.

§ 15

(1) Podmínkou účasti uchazeče ve výběrovém řízení je podání písemné přihlášky v českém jazyce.

(2) Náležitostmi přihlášky jsou

a) jméno, popřípadě jména, příjmení a rodné příjmení uchazeče,

b) datum narození uchazeče,

c) státní občanství uchazeče,

d) adresa místa trvalého pobytu nebo jiného pobytu uchazeče na území České republiky anebo adresa bydliště uchazeče mimo území České republiky, případně adresa pro doručování,

e) název úřadu státní správy a označení volného pracovního místa úředníka, o něž má uchazeč zájem, a

f) datum a podpis uchazeče.

(3) K přihlášce uchazeč přiloží

a) svůj životopis v českém jazyce, ve kterém uvede údaje o dosavadních zaměstnáních, o své kvalifikaci a o odborných znalostech a dovednostech,

b) čestné prohlášení, že splňuje podmínku spolehlivosti, a

c) další přílohy, jejichž předložení úřad státní správy požaduje v oznámení.

(4) Je-li přihláška podána v elektronické podobě, nevyžaduje se její podepsání uznávaným elektronickým podpisem uchazeče.

(5) Vedoucí úřadu státní správy může v oznámení stanovit, že se nevyžaduje přiložení některé z příloh uvedených v odstavci 3 písm. a) a b).

(6) Nemá-li přihláška náležitosti stanovené v odstavci 2 nebo nejsou-li k ní přiloženy požadované přílohy, vedoucí úřadu státní správy vyzve uchazeče, aby náležitosti nebo přílohy do 5 dnů ode dne doručení výzvy doplnil.

(7) Je-li volné pracovní místo úředníka obsazováno na základě vnitřního výběrového řízení, vedoucí úřadu státní správy si vyžádá od uchazeče jen ty přílohy, které nejsou součástí osobního spisu uchazeče, je-li úřadem státní správy veden, a které jsou potřebné k prokázání, že uchazeč splňuje předpoklady podle § 9 a požadavky související s druhem práce volného pracovního místa úředníka uvedené v oznámení.

§ 16

(1) Přihlášené uchazeče posuzuje výběrová komise.

(2) Výběrová komise má nejméně 3 členy. Předsedu a ostatní členy výběrové komise jmenuje a odvolává vedoucí úřadu státní správy. Členem výběrové komise je úředník zařazený v organizačním útvaru úřadu státní správy, ve kterém se volné pracovní místo úředníka obsazuje, a zaměstnanec zařazený v personálním útvaru úřadu státní správy. Obsazuje-li se volné pracovní místo vedoucího úředníka, je místo úředníka zařazeného v organizačním útvaru úřadu státní správy členem výběrové komise vedoucí úředník, jemuž je volné obsazované pracovní místo vedoucího úředníka přímo podřízeno, nebo vedoucí úředník na stejné nebo vyšší úrovni řízení, který stojí v čele organizačního útvaru vykonávajícího příbuznou činnost. Obsazuje-li se volné pracovní místo vedoucího úřadu státní správy nebo státního tajemníka, ustanovení věty třetí a čtvrté se nepoužije.

(3) Členem výběrové komise nesmí být fyzická osoba, u níž se zřetelem na její vztah k některému z uchazečů existuje důvodná pochybnost o její nepodjatosti. Člen výběrové komise je povinen bezodkladně po tom, co se dozví o skutečnosti nasvědčující jeho podjatosti, oznámit tuto skutečnost vedoucímu úřadu státní správy. Vedoucí úřadu státní správy rozhodne bezodkladně o podjatosti člena výběrové komise. Shledá-li, že je člen výběrové komise podjatý, odvolá jej a na jeho místo jmenuje jinou fyzickou osobu. Ustanovení odstavce 2 věty třetí a čtvrté platí obdobně.

(4) Činnost člena výběrové komise, který je úředníkem nebo zaměstnancem zařazeným v úřadu státní správy, v němž je volné pracovní místo úředníka obsazováno, se

považuje za výkon práce zaměstnance zařazeného v úřadu státní správy. Činnost člena výběrové komise, který není zaměstnancem zařazeným v úřadu státní správy, v němž je volné pracovní místo úředníka obsazováno, je jiným úkonem v obecném zájmu, při němž mu přísluší pracovní volno s náhradou platu v rozsahu nejvýše 96 hodin v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně jeho zaměstnavatele.

(5) Členovi výběrové komise, který není zaměstnancem zařazeným v úřadu státní správy, v němž je volné pracovní místo úředníka obsazováno, náleží náhrada jízdních výdajů v prokázané výši; způsob dopravy určí a náhradu jízdních výdajů vyplácí úřad státní správy, v němž je volné pracovní místo úředníka obsazováno.

(6) Jednání výběrové komise je neveřejné. Výběrová komise jedná, jsou-li přítomni alespoň 3 její členové. Rozhodnutí přijímá nadpoloviční většinou hlasů přítomných členů výběrové komise. V případě nepřítomnosti předsedy výběrové komise řídí jednání výběrové komise její člen pověřený předsedou výběrové komise.

§ 17

(1) Výběrové řízení se může konat jako vícekolové.

(2) Vedoucí úřadu státní správy posoudí doručené přihlášky. Přihlášku uchazeče, která je neúplná nebo k ní nejsou přiloženy požadované přílohy a uchazeč přihlášku nebo přílohy k přihlášce na výzvu podle § 15 odst. 6 nedoplnil, přihlášku, která byla úřadu státní správy doručena po lhůtě stanovené v oznámení, a přihlášku uchazeče, který nevyhovuje podmínkám stanoveným pro účast ve výběrovém řízení nebo který nesplňuje předpoklady podle § 9, vyřadí z dalšího výběru a o této skutečnosti a důvodech vyřazení uchazeče vyrozumí. Vedoucí úřadu státní správy předá ostatní doručené přihlášky výběrové komisi.

(3) Výběrová komise provede s uchazečem pohovor. Pohovor je zaměřen zejména na otázky týkající se druhu práce volného pracovního místa úředníka a na další znalosti, jsou-li požadovány. V případě, že je obsazováno volné pracovní místo vedoucího úředníka, výběrová komise rovněž zjišťuje řídící schopnosti uchazeče. Pohovor lze nahradit nebo doplnit písemným ověřením.

(4) Koná-li se výběrové řízení jako vícekolové, výběrová komise stanoví počet uchazečů, kteří na základě výsledků příslušného kola výběrového řízení postoupí do dalšího kola výběrového řízení; o této skutečnosti výběrová komise vyrozumí uchazeče před konáním prvního kola výběrového řízení. Výběrová komise po ukončení každého kola výběrového řízení předcházejícího výběru uchazečů podle odstavce 5 vyhotoví písemnou dílčí zprávu o posouzení uchazečů; ustanovení § 18 odst. 1 se použije přiměřeně.

(5) Výběrová komise po ukončení pohovorů vybere na základě jejich výsledků 3 nejvhodnější uchazeče, kteří ve výběrovém řízení uspěli. Neuspěli-li ve výběrovém řízení alespoň 3 uchazeči, výběrová komise vybere pouze ty uchazeče, kteří ve výběrovém řízení uspěli. Výběrová komise může výběrové řízení ukončit závěrem, že žádný uchazeč ve výběrovém řízení neuspěl.

§ 18

(1) Výběrová komise vyhotoví písemnou zprávu o posouzení uchazečů, kterou předá vedoucímu úřadu státní správy. Zpráva o posouzení uchazečů obsahuje

a) označení volného pracovního místa úředníka, které je obsazováno,

b) jména a příjmení členů výběrové komise a jejich postavení ve výběrové komisi,

c) požadavky související s druhem práce, které má uchazeč splňovat,

d) datum konání pohovorů s uchazeči,

e) seznam uchazečů vybraných podle § 17 odst. 5 v pořadí, v jakém se umístili, a seznam ostatních uchazečů, se kterými proběhl pohovor, v abecedním pořadí, nebo závěr, že žádný uchazeč ve výběrovém řízení neuspěl, a seznam uchazečů, se kterými proběhl pohovor, v abecedním pořadí,

f) odůvodnění závěru výběrové komise a

g) datum vyhotovení zprávy o posouzení uchazečů a podpisy členů výběrové komise.

(2) Konalo-li se vícekolové výběrové řízení, je přílohou zprávy o posouzení uchazečů dílčí zpráva podle § 17 odst. 4.

(3) Vedoucí úřadu státní správy bezodkladně písemně vyrozumí uchazeče o výsledku posouzení uchazeče výběrovou komisí, nebo o tom, že žádný uchazeč neuspěl.

(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 úplatu 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 § 17 odst. 5.

§ 19

(1) Vedoucí úřadu státní správy může obsadit volné pracovní místo úředníka jedním z uchazečů vybraných podle § 17 odst. 5. Obsadí-li vedoucí úřadu státní správy volné pracovní místo úředníka uchazečem, který se neumístil první v pořadí, písemně tuto skutečnost odůvodní.

(2) Vedoucí úřadu státní správy bezodkladně písemně vyrozumí uchazeče podle odstavce 1, zda byl vybrán na volné pracovní místo úředníka.

(3) Uchazeč, který byl vybrán na volné pracovní místo úředníka, před uzavřením pracovní smlouvy předloží doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání nebo jeho úředně ověřenou kopii; nebyla-li uchazeči, který je absolventem zahraniční školy, již uznána

kvalifikace[4)] vztahující se na volné pracovní místo úředníka, předloží tento absolvent osvědčení o uznání rovnocennosti zahraničního vysvědčení v České republice nebo rozhodnutí o uznání platnosti zahraničního vysvědčení v České republice podle školského zákona, anebo osvědčení o uznání vysokoškolského vzdělání v České republice podle zákona o vysokých školách.

(4) Vedoucí úřadu státní správy si za účelem ověření, zda uchazeč podle odstavce 3 splňuje podmínku bezúhonnosti, vyžádá od Rejstříku trestů opis z evidence Rejstříku trestů týkající se uchazeče; žádost se podává v elektronické podobě podepsaná uznávaným elektronickým podpisem, a to způsobem umožňujícím dálkový přístup. Uchazeč, který není státním občanem České republiky nebo uchazeč, který je státním občanem České republiky a v posledních 3 letech se zdržoval nepřetržitě déle než 6 měsíců na území jiného státu, doloží bezúhonnost výpisem z evidence obdobné Rejstříku trestů, který nesmí být starší 3 měsíců, vydaným státem, jehož je uchazeč občanem, jakož i státy, v nichž uchazeč pobýval v posledních 3 letech nepřetržitě po dobu delší než 6 měsíců, nebo čestným prohlášením v případě, že tento stát takový doklad nevydává nebo jej odmítne uchazeči vydat. Uchazeč, který je nebo byl občanem jiného členského státu Evropské unie nebo uchazeč, který měl nebo má bydliště v jiném členském státě Evropské unie, může bezúhonnost doložit i výpisem s informací o jeho pravomocných odsouzeních za trestné činy a o navazujících údajích o těchto odsouzeních zapsaných v evidenci tohoto státu[5)].

(5) Vedoucí úřadu státní správy si za účelem ověření, zda uchazeč podle odstavce 3 splňuje podmínku spolehlivosti, vyžádá od Rejstříku trestů opis z evidence fyzických osob, které byly uznány vinnými spácháním přestupku nebo spácháním jednání, které má znaky přestupku; žádost podepsaná uznávaným elektronickým podpisem se podává v elektronické podobě, a to způsobem umožňujícím dálkový přístup.

(6) Rejstřík trestů poskytne na žádost vedoucího úřadu státní správy opis z evidence Rejstříku trestů a opis z evidence fyzických osob, které byly uznány vinnými spácháním přestupku nebo spácháním jednání, které má znaky přestupku, týkající se uchazeče podle odstavce 3.

(7) Neobsadí-li vedoucí úřadu státní správy volné pracovní místo úředníka žádným z uchazečů vybraných podle§ 17 odst. 5, vyhlásí nové výběrové řízení.

(8) Vedoucí úřadu státní správy vyhlásí nové výběrové řízení, ukončila-li výběrová komise výběrové řízení závěrem, že žádný uchazeč ve výběrovém řízení neuspěl.

(9) Dojde-li po vyhlášení výběrového řízení ke změně systemizace, jež má vliv na obsazení volného pracovního místa úředníka, vedoucí úřadu státní správy může zrušit výběrové řízení do doby, než výběrová komise provede výběr uchazečů podle § 17 odst. 5.

§ 20

Uchazeč hradí náklady, které mu vznikly účastí ve výběrovém řízení.

[4)] Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace), ve znění pozdějších předpisů.

[5)] § 13 odst. 2 a3 a § 16 g odst. 2 a 3 zákona č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů, ve znění zákona č. 357/2011 Sb.

Hlava V

Platové náležitosti a povinnosti úředníka

§ 21

Ustanovení zákoníku práce upravující smluvní plat se nepoužijí.

§ 22

(1) Osobní příplatek lze úředníkovi přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmout na základě výsledků jeho hodnocení.

(2) Ustanovení zákoníku práce upravující výši osobního příplatku nejsou ustanovením odstavce 1 dotčena.

§ 23

Odstupné

(1) Úředníkovi, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou vedoucím úřadu státní správy z důvodů uvedených v § 34 odst. 1 písm. a), b) nebo c) nebo z důvodu podle § 32 odst. 1 písm. a) nebo c), není-li možné ho dále zaměstnávat podle § 34 odst. 3 a 4, anebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně

a) jednonásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr úředníka trval méně než 1 rok,

b) dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr úředníka trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,

c) trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr úředníka trval alespoň 2 roky.

(2) Za dobu trvání pracovního poměru úředníka podle odstavce 1 se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru, kdy byl úředník zařazen ve stejném úřadu státní správy, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

(3) Úředníkovi, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou vedoucím úřadu státní správy z důvodů uvedených v § 35 písm. e) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Byl-li s úředníkem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zprostí své odpovědnosti, odstupné podle věty první úředníkovi nepřísluší.

(4) Státnímu tajemníkovi, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru z důvodu podle § 32 odst. 7 a kterého není možné dále zaměstnávat podle § 34 odst. 4, přísluší

při skončení pracovního poměru odstupné ve výši šestinásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.

(5) Ustanovení zákoníku práce stanovící výši odstupného se nepoužijí.

§ 24

Povinnosti úředníka

(1) Úředník je při výkonu práce povinen

a) hájit veřejný zájem,

b) jednat a rozhodovat nestranně a zdržet se při výkonu práce všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v nestrannost jeho jednání a rozhodování,

c) zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními, zejména nezneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem práce ve prospěch vlastní nebo někoho jiného,

d) postupovat tak, aby nikomu nevznikaly zbytečné náklady a aby dotčené osoby byly co možná nejméně zatěžovány,

e) vyřizovat věci bez zbytečných průtahů,

f) vyžadovat po dotčených osobách údaje pouze tehdy, nelze-li je získat z úředních evidencí,

g) upozornit bezodkladně nadřízeného, že jím vydaný pokyn je v rozporu s právním předpisem; úředník je povinen splnit takový pokyn pouze tehdy, obdrží-li od nadřízeného písemný pokyn tak učinit a nedopustí-li se jeho splněním trestného činu nebo přestupku anebo jiného správního deliktu; úředník je současně povinen bezodkladně po splnění pokynu oznámit věc písemně vedoucímu úřadu státní správy; za takové protiprávní jednání odpovídá nadřízený, který pokyn vydal,

h) oznámit nadřízenému protiprávní jednání v úřadu státní správy, v němž je zařazen, v jiné organizační složce státu nebo jiném orgánu veřejné moci, o kterém se v souvislosti s výkonem práce dozvěděl; tím není dotčena povinnost vyplývající z jiných právních předpisů[6)],

i) sdělit při úředním jednání své jméno, popřípadě jména, příjmení, název úřadu státní správy, ve kterém je zařazen k výkonu práce, a zařazení v organizačním útvaru úřadu státní správy,

j) zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděl při výkonu práce a které v zájmu České republiky nelze sdělovat jiným osobám; to neplatí, pokud byl této povinnosti zproštěn vedoucím úřadu státní správy,

k) chovat se při úředním jednání i vůči ostatním zaměstnancům s nejvyšší mírou slušnosti, zdvořilosti a vstřícnosti,

[6)] Například § 367 a 368 trestního zákoníku.

l) nepřijímat dary nebo jiné výhody, které by mohly vyvolat pochybnosti o nestrannosti úředníka,

m) vzdělávat se podle tohoto zákona a

n) dodržovat etický kodex.

(2) Úředník je dále povinen

a) zdržet se jednání, které by mohlo vážným způsobem narušit důvěryhodnost úřadu státní správy,

b) dbát důstojnosti své i ostatních a

c) oznámit bezodkladně písemně nadřízenému, že u něho nastaly skutečnosti, které odůvodňují převedení na jinou práci, odvolání z pracovního místa vedoucího úředníka nebo výpověď z pracovního poměru, a tyto skutečnosti doložit.

(3) Úředník nesmí být členem řídících nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost; to neplatí, pokud byl do takového orgánu vyslán jako úředník a v souvislosti s tímto členstvím nepobírá od těchto právnických osob odměnu.

(4) Úředník může podnikat jen s předchozím písemným souhlasem úřadu státní správy, v němž je zařazen; to neplatí pro činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou a správu vlastního majetku.

(5) Ustanovení zákoníku práce stanovící zvýšené povinnosti zaměstnanců ve správních úřadech a bezpečnostních sborech se pro úředníky nepoužijí.

§ 25

(1) Úředník, s výjimkou úředníka, který je vedoucím úřadu státní správy nepodřízeného jinému úřadu státní správy, podléhá pracovnímu hodnocení (dále jen „hodnocení“). Hodnocení může předcházet hodnotící pohovor.

(2) Hodnocení se provádí v průběhu kalendářního čtvrtletí, v němž uplyne 1 rok výkonu práce úředníka. Obsahuje-li hodnocení závěr, že úředník při výkonu práce dosahuje neuspokojivých výsledků, další hodnocení se provede po uplynutí 3 měsíců ode dne doručení písemného vyhotovení předchozího hodnocení úředníkovi.

(3) Hodnocení obsahuje posouzení

a) úrovně odborných znalostí vztahujících se k vykonávané práci úředníka a jeho pracovních dovedností,

b) řádného výkonu úředníka z hlediska správnosti, včasnosti a samostatnosti,

c) dodržování povinností úředníka stanovených v § 24,

d) řídících schopností úředníka, je-li vedoucím úředníkem,

e) výsledků vzdělávání úředníka podle tohoto zákona.

(4) Hodnocení obsahuje závěr o tom, jakých výsledků úředník při výkonu práce v hodnoceném období dosahuje. Úředník dosahuje

a) mimořádných výsledků, pokud výkon jeho práce vysoce přesahuje rámec požadavků kladených na jeho pracovní místo,

b) velmi dobrých výsledků, pokud výkon jeho práce přesahuje rámec požadavků kladených na jeho pracovní místo,

c) uspokojivých výsledků, pokud výkon jeho práce odpovídá požadavkům kladeným na jeho pracovní místo, nebo

d) neuspokojivých výsledků, pokud výkon jeho práce v podstatném rozsahu nedosahuje rámce požadavků kladených na jeho pracovní místo.

(5) Součástí závěru hodnocení je doporučení pro další odborný a osobní rozvoj úředníka. Hodnocení může také obsahovat návrh na

a) přiznání a výši osobního příplatku nebo návrh na zvýšení osobního příplatku, dosahoval-li úředník v hodnoceném období mimořádných nebo velmi dobrých výsledků, nebo

b) snížení osobního příplatku dosahoval-li úředník v hodnoceném období jen uspokojivých výsledků, nebo snížení nebo odejmutí osobního příplatku, dosahoval-li úředník v hodnoceném období neuspokojivých výsledků.

(6) Do doby výkonu práce úředníka podle odstavce 2 věty první se nezapočítávají překážky v práci delší než 90 dnů.

§ 26

(1) Hodnocení musí mít písemnou formu.

(2) Návrh hodnocení vypracuje bezprostředně nadřízený hodnoceného úředníka. Hodnocení úředníka schvaluje vedoucí úředník, který je oprávněn vůči úředníkovi jednat v pracovněprávních vztazích jménem zaměstnavatele nebo vedoucí úředník, který je bezprostředně nadřízený bezprostředně nadřízenému hodnoceného úředníka.

(3) Hodnocení doručí úředníkovi jeho bezprostředně nadřízený. Nesouhlasí-li úředník s obsahem hodnocení, může proti němu do 15 pracovních dnů ode dne jeho doručení podat námitky; námitky se podávají vedoucímu úřadu státní správy.

(4) Vedoucí úřadu státní správy námitkám vyhoví a hodnocení změní, nebo námitky zamítne a hodnocení potvrdí do 30 dnů ode dne podání námitek. Proti zamítnutí námitek lze podat žalobu do 1 měsíce ode dne, kdy byl úředník prokazatelně vyrozuměn o potvrzení hodnocení.

§ 27

(1) Fyzická osoba, která v posledních 2 letech přede dnem skončení pracovního poměru jako úředník rozhodovala o zadávání veřejných zakázek nebo rozhodovala při výkonu práv a povinností zprostředkovatele při realizaci dotační politiky, nesmí po dobu 6 měsíců po skončení pracovního poměru podnikat ani se přímo či nepřímo podílet na podnikání nebo jiné činnosti podnikatelů nebo být jejich společníkem nebo členem v oboru, jehož se veřejné zakázky nebo dotační politika týkaly, nebo být v pracovním nebo obdobném poměru k podnikateli v takovém oboru.

(2) Ustanovení odstavce 1 se nepoužije, skončil-li pracovní poměr úředníka zrušením ve zkušební době, výpovědí podle § 35 písm. a) nebo c) nebo okamžitým zrušením podle § 37.

§ 28

Úředníkovi uvedenému v § 27 odst. 1 náleží při skončení pracovního poměru peněžité vyrovnání ve výši šestinásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.

§ 29

(1) Poruší-li fyzická osoba zákaz uvedený v § 27 odst. 1, je povinna úřadu státní správy, který jí poskytl peněžité vyrovnání podle § 28, peněžité vyrovnání nebo jeho poměrnou část vrátit.

(2) Poměrná část peněžitého vyrovnání se stanoví podle počtu kalendářních dnů, od okamžiku, kdy byl zákaz podle § 27 odst. 1 porušen, do konce lhůty podle § 27 odst. 1.

Hlava VI

Pracovní poměr úředníka

§ 30

Doba trvání pracovního poměru

(1) Vedoucí úřadu státní správy uzavře s uchazečem pracovní smlouvu na dobu neurčitou, s výjimkou případů uvedených v odstavci 2.

(2) Vedoucí úřadu státní správy může uzavřít s uchazečem pracovní smlouvu na dobu určitou

a) z důvodu zajištění výkonu časově omezené působnosti úřadu státní správy,

b) z důvodu nahrazení dočasně nepřítomného úředníka po dobu trvání překážky v práci na straně tohoto úředníka,

c) pokud je místo výkonu práce, popřípadě pravidelné pracoviště úředníka mimo území České republiky,

d) z důvodu hrazení jeho platu nebo části jeho platu z prostředků Evropské unie, nebo

e) z důvodu náhrady za úředníka, který byl jmenován náměstkem člena vlády nebo vedoucím ústředního správního úřadu.

(3) Odstavce 1 a 2 se použijí i pro pracovní místo vedoucího úředníka, které se obsazuje jmenováním.

(4) Vedoucí úřadu státní správy uvede v pracovní smlouvě, kterou se zakládá pracovní poměr na dobu určitou, nebo ve jmenování, kterým se zakládá pracovní poměr na dobu určitou, důvod, pro který byl s uchazečem o místo úředníka sjednán pracovní poměr na dobu určitou. Není-li v pracovní smlouvě nebo ve jmenování uveden důvod pracovního poměru na dobu určitou, nebo je-li uveden jiný důvod než podle odstavce 2, platí, že jde o založení pracovního poměru na dobu neurčitou.

§ 31

Převedení k výkonu jiné práce z důvodu zahájení trestního stíhání pro trestný čin zakládající ztrátu bezúhonnosti

(1) Vedoucí úřadu státní správy může převést úředníka, proti kterému bylo zahájeno trestní stíhání pro trestný čin zakládající ztrátu bezúhonnosti podle § 10, k výkonu práce jiného zaměstnance zařazeného v úřadu státní správy, může-li jeho setrvání na pracovním místě úředníka narušit důvěryhodnost úřadu státní správy, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení.

(2) Jestliže pravomocné skončení trestního řízení podle odstavce 1 nezakládá ztrátu bezúhonnosti podle § 10, vedoucí úřadu státní správy převede úředníka zpět na původní pracovní místo.

(3) Není-li postup podle odstavce 1 možný, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele, která trvá do pravomocného skončení trestního řízení, jestliže pravomocné skončení trestního řízení nezakládá ztrátu bezúhonnosti podle § 10, nebo do skončení pracovního poměru úředníka, jestliže pravomocné skončení trestního řízení zakládá ztrátu bezúhonnosti podle § 10.

(4) Úředníkovi po dobu převedení na jinou práci podle odstavce 1 přísluší plat podle vykonávané práce. Úředníkovi po dobu trvání překážky v práci podle odstavce 3 náleží náhrada platu ve výši 60 % průměrného výdělku, nejvýše však ve výši průměrné nominální měsíční mzdy fyzických osob v nepodnikatelské sféře vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí na základě zveřejněných údajů Českého statistického úřadu za předminulý kalendářní rok sdělením ve Sbírce zákonů.

(5) Nezakládá-li pravomocné skončení trestního řízení ztrátu bezúhonnosti podle § 10, náleží úředníkovi po dobu převedení podle odstavce 1 nebo po dobu trvání překážky v práci podle odstavce 3 doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením nebo překážkou v práci.

§ 32

Odvolání z pracovního místa vedoucího úředníka

(1) Vedoucí úřadu státní správy odvolá vedoucího úředníka z pracovního místa

a) zruší-li pracovní místo vedoucího úředníka; zrušení pracovního místa vedoucího úředníka lze provést pouze v mezích systemizace pracovních míst úředníků podle § 5,

b) přestane-li vedoucí úředník splňovat předpoklady podle § 9, nebo

c) vyžaduje-li to zájem České republiky nebo zájem přijímajícího státu a jde-li o vedoucího zastupitelského úřadu v zahraničí.

(2) Vedoucí úřadu státní správy může odvolat vedoucího úředníka z pracovního místa, obsahují-li 2 hodnocení vedoucího úředníka v posledních 3 letech závěr, že vedoucí úředník při výkonu práce dosahuje neuspokojivých výsledků.

(3) Odvolání musí obsahovat důvody podle odstavců 1 nebo 2, jinak je neplatné.

(4) Odvolá-li vedoucí úřadu státní správy vedoucího úředníka z pracovního místa z důvodu uvedeného v odstavci 1 písm. a) nebo c), postupuje dále podle odstavce 5. Odvolá-li vedoucí úřadu státní správy vedoucího úředníka z pracovního místa z důvodu uvedeného v odstavci 1 písm. b), postupuje dále podle § 34 odst. 5 obdobně. Odvolá-li vedoucí úřadu státní správy vedoucího úředníka z pracovního místa z důvodu uvedeného v odstavci 2, postupuje dále podle odstavce 6 písm. b) až d); to neplatí, byl-li již úředník převeden podle odstavce 6 písm. b) až d), v takovém případě postupuje vedoucí úřadu státní správy podle § 34 odst. 4 písm. b) a c) obdobně.

(5) Vedoucí úřadu státní správy nabídne odvolanému vedoucímu úředníkovi volné pracovní místo, nebrání-li tomu důvody odvolání podle odstavce 1, vedoucího úředníka odpovídající kvalifikaci vedoucího úředníka stejné úrovně řízení jako pracovní místo, ze kterého byl vedoucí úředník odvolán.

(6) Nepřijme-li odvolaný vedoucí úředník vedoucí pracovní místo podle

a) odstavce 5, vedoucí úřadu státní správy nabídne odvolanému vedoucímu úředníkovi volné pracovní místo vedoucího zaměstnance odpovídající kvalifikaci odvolaného vedoucího úředníka, které není pracovním místem úředníka, stejné úrovně řízení jako pracovní místo, ze kterého byl vedoucí úředník odvolán,

b) písmene a), vedoucí úřadu státní správy nabídne odvolanému vedoucímu úředníkovi volné pracovní místo vedoucího úředníka nižší úrovně řízení odpovídající kvalifikaci odvolaného vedoucího úředníka, než je pracovní místo, ze kterého byl vedoucí úředník odvolán,

c) písmene b), vedoucí úřadu státní správy nabídne odvolanému vedoucímu úředníkovi volné pracovní místo vedoucího zaměstnance odpovídající kvalifikaci odvolaného vedoucího úředníka, které není pracovním místem úředníka, nižší úrovně řízení, než je pracovní místo, ze kterého byl vedoucí úředník odvolán,

d) písmene c), použije se obdobně ustanovení § 34 odst. 4 písm. b) a c).

(7) Státního tajemníka lze odvolat bez udání důvodu. Odstavce 5 a 6 se použijí obdobně.

(8) Ustanovení zákoníku práce stanovící podmínky odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance a postup zaměstnavatele po odvolání vedoucího zaměstnance se nepoužijí.

§ 33

Vzdání se pracovního místa vedoucího úředníka

(1) Vedoucí úředník se může svého pracovního místa vzdát.

(2) Ustanovení § 32 odst. 5 a 6 se použije obdobně.

§ 34

Rozvázání pracovního poměru výpovědí

(1) Vedoucí úřadu státní správy dá úředníkovi výpověď

a) pozbude-li úřad státní správy působnost, realizace jejíhož výkonu je druhem práce úředníka, a nelze-li postupovat podle odstavce 2,

b) stane-li se úředník nadbytečným pro výkon působnosti, jehož realizace je druhem práce úředníka, rozhodne-li vedoucí úřadu státní správy o zefektivnění výkonu této působnosti, a nelze-li postupovat podle odstavce 2; snížení počtu pracovních míst úředníků lze provést pouze v mezích systemizace pracovních míst úředníků podle § 5,

c) přemísťuje-li se úřad státní správy a úředník nesouhlasí se změnou místa výkonu práce,

d) přestane-li úředník splňovat předpoklady podle § 9, nebo

e) nesloží-li úředník úřednickou zkoušku ve lhůtě stanovené zákonem.

(2) Vedoucí úřadu státní správy může dát úředníkovi výpověď pouze tehdy, není-li možné ho dále zaměstnávat podle odstavců 3 a 4. Stejně se postupuje v případě odvolání z pracovního místa vedoucího úředníka nebo vzdání se tohoto místa.

(3) Vedoucí úřadu státní správy nabídne úředníkovi volné pracovní místo úředníka ve stejné platové třídě, která byla u rušeného pracovního místa úředníka.

(4) Nepřijme-li úředník pracovní místo podle

a) odstavce 3, nabídne vedoucí úřadu státní správy úředníkovi pracovní místo odpovídající kvalifikaci úředníka, které není pracovním místem úředníka ve stejné platové třídě jako rušené pracovní místo úředníka,

b) písmene a), nabídne vedoucí úřadu státní správy úředníkovi pracovní místo úředníka odpovídající kvalifikaci úředníka,

c) písmene b), nabídne vedoucí úřadu státní správy úředníkovi pracovní místo, které není pracovním místem úředníka a které odpovídá kvalifikaci úředníka.

(5) Přestal-li úředník splňovat předpoklady podle § 9 nebo nesložil-li úředník úřednickou zkoušku ve lhůtě stanovené tímto zákonem, nabídne mu vedoucí úřadu státní správy volné pracovní místo, které odpovídá jeho kvalifikaci.

§ 35

Rozvázání pracovního poměru výpovědí

Vedoucí úřadu státní správy může dát úředníkovi výpověď také,

a) dopustil-li se opakovaného závažného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k úředníkem vykonávané práci,

b) obsahují-li 2 pracovní hodnocení úředníka v posledních 3 letech závěr, že úředník při výkonu práce dosahuje neuspokojivých výsledků, není-li možné ho převést na jinou práci,

c) obsahují-li 2 pracovní hodnocení úředníka v posledních 3 letech závěr, že úředník při výkonu práce dosahuje neuspokojivých výsledků, byl-li převeden na jiný druh práce, protože dosahoval při výkonu práce neuspokojivých pracovních výsledků,

d) poruší-li úředník zvlášť hrubým způsobem povinnost zdržovat se v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění,

e) nesmí-li úředník podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice, není-li možné ho převést na jinou práci,

f) pozbyl-li úředník vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost, není-li možné ho převést na jinou práci,

g) nezíská-li úředník ve lhůtě stanovené jiným právním předpisem nebo vnitřním předpisem úřadu státní správy osvědčení, které je podle jiného právního předpisu nezbytné k výkonu jeho práce, není-li možné ho převést na jinou práci, nebo

h) přestane-li úředník splňovat kvalifikační předpoklady stanovené jiným právním předpisem pro výkon jeho práce, není-li možné ho převést na jinou práci.

§ 36

Ustanovení zákoníku práce stanovící důvody výpovědi dané zaměstnavatelem se nepoužijí.

§ 37

Okamžité zrušení pracovního poměru

(1) Vedoucí úřadu státní správy může okamžitě zrušit pracovní poměr úředníka, pokud

a) úředník vědomě uvedl v přílohách přihlášky podle § 15 odst. 3 nepravdivé údaje, které ovlivnily jeho přijetí na pracovní místo úředníka,

b) úředník vědomě bezodkladně písemně neoznámil nadřízenému, že u něho nastaly skutečnosti, které odůvodňují převedení na jinou práci, odvolání z pracovního místa vedoucího úředníka nebo výpověď z pracovního poměru z důvodu, že přestal splňovat předpoklad bezúhonnosti nebo spolehlivosti,

c) úředník byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ní k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, nebo

d) úředník porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

(2) Ustanovení zákoníku práce stanovící důvody okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem se nepoužijí.

ČÁST DRUHÁ

VZDĚLÁVÁNÍ ÚŘEDNÍKŮ

Hlava I

Druhy vzdělávání úředníků a individuální vzdělávací plán

§ 38

(1) Druhy vzdělávání úředníků jsou

a) příprava na základní a vyšší úřednickou zkoušku a jejich složení,

b) vzdělávání vedoucích úředníků a

c) průběžné vzdělávání.

(2) Základní úřednickou zkoušku je povinen složit úředník, který je zařazen v desáté a nižší platové třídě; namísto základní úřednické zkoušky může tento úředník složit vyšší úřednickou zkoušku.

(3) Vyšší úřednickou zkoušku je povinen složit úředník, který je zařazen v jedenácté a vyšší platové třídě.

(4) Úředník je povinen se účastnit průběžného vzdělávání.

(5) Složení základní nebo vyšší úřednické zkoušky je podmínkou, aby úředník mohl plnit úkoly oprávněné úřední osoby podle správního řádu nebo daňového řádu.

(6) Vedoucí úředník je povinen účastnit se kromě vzdělávání podle odstavců 2 až 5 vzdělávání vedoucích úředníků.

(7) Povinnost složit úřednickou zkoušku se nevztahuje na toho, kdo složil zkoušku v rozsahu potřebném pro ověření obecné části zvláštní odborné způsobilosti podle zákona o úřednících územních samosprávných celků nebo prokázala zvláštní odbornou způsobilost podle zákona o ochraně přírody a krajiny.

(8) Odstavce 2 až 6 se nevztahují na úředníka, který je vedoucím úřadu státní správy.

§ 39

(1) Vzdělávání úředníků se uskutečňuje podle individuálního vzdělávacího plánu. Individuálním vzdělávacím plánem je rozvržení vzdělávání úředníka na období 1 roku. Individuální vzdělávací plán obsahuje druh vzdělávání a jeho časový rozsah a rozvrh.

(2) Vedoucí úřadu státní správy stanoví individuální vzdělávací plán nejpozději 1 měsíc přede dnem, kterým začíná období, na které se individuální vzdělávací plán vztahuje, a předá jeho písemné vyhotovení úředníkovi. Vedoucí úřadu státní správy stanoví první individuální vzdělávací plán do 4 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru úředníka.

(3) Změní-li se podstatným způsobem podmínky, za kterých byl individuální vzdělávací plán stanoven, zejména vyžadují-li to výsledky hodnocení úředníka, vedoucí úřadu státní správy individuální vzdělávací plán aktualizuje; vedoucí úřadu státní správy předá písemné vyhotovení aktualizovaného individuálního vzdělávacího plánu úředníkovi bezodkladně po jeho aktualizaci.

Hlava II

Příprava na složení základní nebo vyšší úřednické zkoušky, základní a vyšší úřednická zkouška, vzdělávání vedoucích úředníků a průběžné vzdělávání

§ 40

(1) Příprava na složení základní nebo vyšší úřednické zkoušky se uskutečňuje formou kurzů podle vzdělávacího programu poskytovatele vzdělávání úředníků v rozsahu alespoň 5 pracovních dnů v případě prezenční formy vzdělávání nebo alespoň 60 dnů řízeného samostudia v případě distanční formy vzdělávání.

(2) Vedoucí úřadu státní správy přihlásí úředníka k přípravě na složení základní nebo vyšší úřednické zkoušky do 4 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru, ledaže úředník

sdělí vedoucímu úřadu státní správy, že na přípravě na úřednickou zkoušku netrvá.

§ 41

(1) Základní nebo vyšší úřednickou zkouškou se ověřují znalosti a dovednosti nezbytné k výkonu práce úředníka.

(2) Základní úřednická zkouška zahrnuje ověření znalostí obecných zásad organizace a činnosti veřejné správy, základů práva, veřejných financí, stěžejních principů fungování Evropské unie, práv, povinností a etických pravidel pro práci ve veřejné správě a znalostí základních ustanovení právních předpisů upravujících postup správních orgánů při výkonu působnosti v oblasti veřejné správy a schopnost aplikace těchto znalostí a základní schopnost tvůrčí činnosti v uvedených oblastech.

(3) Vyšší úřednická zkouška zahrnuje vedle ověření znalostí podle odstavce 2 také ověření schopnosti podrobné aplikace těchto znalostí a schopnosti tvůrčí činnosti v oblastech uvedených v odstavci 2.

(4) Úředník je povinen složit příslušný druh úřednické zkoušky do 18 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru nebo ode dne, kdy byl zařazen na pracovní místo, se kterým je spojena povinnost složit příslušný druh úřednické zkoušky. Vedoucí úřadu státní správy přihlásí úředníka k úřednické zkoušce v takovém termínu, aby úředník mohl složit úřednickou zkoušku do 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru nebo ode dne, kdy byl zařazen na pracovní místo, se kterým je spojena povinnost složit příslušný druh úřednické zkoušky, a využít práva podle § 43 odst. 1 a 2.

(5) Úředník prokazuje složení úřednické zkoušky osvědčením vydaným poskytovatelem vzdělávání úředníků.

§ 42

(1) Poskytovatel vzdělávání úředníků zveřejní na personálním portálu termíny, místo a čas konání úřednické zkoušky, seznam zkušebních otázek a seznam odborné literatury.

(2) Úřednická zkouška se člení na dvě samostatně vykonávané a hodnocené části, a to na část písemnou a ústní.

(3) Úředník skládající zkoušku (dále jen „zkoušený“) koná nejdříve písemnou část úřednické zkoušky. Úspěšné složení písemné části úřednické zkoušky je předpokladem pro konání ústní části úřednické zkoušky.

(4) Jestliže zkoušený v písemné části úřednické zkoušky správně zodpoví alespoň dvě třetiny z celkového počtu v ní obsažených otázek, je hodnocen klasifikačním stupněm „vyhověl“; v opačném případě je hodnocen klasifikačním stupněm „nevyhověl“. Jestliže zkoušený při ústní části úřednické zkoušky prokázal znalosti a dovednosti nezbytné k výkonu práce úředníka, je hodnocen klasifikačním stupněm „vyhověl“, v opačném případě klasifikačním stupněm „nevyhověl“.

(5) Zkušební komise vypracuje o průběhu a výsledku úřednické zkoušky protokol. Úřednická zkouška a vyhlášení jejích výsledků jsou veřejné. Předseda zkušební komise

oznámí zkoušenému výsledek písemné i ústní části úřednické zkoušky v den jejich konání. Jestliže zkoušený byl v písemné i ústní části úřednické zkoušky hodnocen klasifikačním stupněm „vyhověl“, zkušební komise mu v den konání úřednické zkoušky vydá osvědčení o složení úřednické zkoušky; ve výjimečných případech poskytovatel vzdělávání zašle zkoušenému osvědčení o složení úřednické zkoušky nejdéle do 15 pracovních dnů ode dne konání úřednické zkoušky.

(6) Zkušební komise může vyloučit ze zkoušky zkoušeného, který v průběhu zkoušky použije nedovolené pomůcky nebo průběh zkoušky jinak vážně narušuje. V takovém případě je zkoušený hodnocen klasifikačním stupněm „nevyhověl“.

(7) Zkoušený, který byl z úřednické zkoušky vyloučen nebo se k úřednické zkoušce bez omluvy nedostavil anebo při úřednické zkoušce od zkoušky odstoupil, je při úřednické zkoušce hodnocen klasifikačním stupněm „nevyhověl“.

(8) Nemohl-li se úředník ze závažného důvodu k úřednické zkoušce dostavit, omluví jeho neúčast vedoucí úřadu státní správy nejpozději do 3 pracovních dnů ode dne konání úřednické zkoušky. Příslušný poskytovatel vzdělávání úředníků určí takovému úředníkovi náhradní termín úřednické zkoušky.

(9) Je-li zkoušený při úřednické zkoušce hodnocen klasifikačním stupněm „nevyhověl“, poskytovatel vzdělávání úředníků o tom uvědomí úřad státní správy, jehož vedoucí zkoušeného k úřednické zkoušce přihlásil.

§ 43

(1) Je-li zkoušený při úřednické zkoušce hodnocen klasifikačním stupněm „nevyhověl“, může úřednickou zkoušku dvakrát opakovat. Vedoucí úřadu státní správy přihlásí zkoušeného k opakování úřednické zkoušky nejdříve po 30 dnech, nejpozději však do 90 dnů ode dne konání úřednické zkoušky, při níž byl zkoušený hodnocen klasifikačním stupněm „nevyhověl“. Zkoušený, který byl hodnocen při ústní části úřednické zkoušky klasifikačním stupněm „nevyhověl“, opakuje pouze ústní část úřednické zkoušky.

(2) Je-li zkoušený při druhém opakování úřednické zkoušky hodnocen klasifikačním stupněm „nevyhověl“, příprava na úřednickou zkoušku a úřednická zkouška končí. Vedoucí úřadu státní správy přihlásí zkoušeného k přípravě na novou úřednickou zkoušku a k jejímu složení. Novou úřednickou zkoušku lze konat nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne konání druhého opakování úřednické zkoušky, při kterém byl zkoušený hodnocen klasifikačním stupněm „nevyhověl“.

(3) Vedoucí úřadu státní správy určí k opakování úřednické zkoušky podle odstavce 1 nebo k přípravě na novou úřednickou zkoušku a k nové úřednické zkoušce podle odstavce 2 poskytovatele vzdělávání úředníků po dohodě se zkoušeným.

§ 44

(1) Je-li zkoušený při úřednické zkoušce hodnocen klasifikačním stupněm „nevyhověl“, může podat do 15 dnů ode dne oznámení této skutečnosti námitky proti postupu zkušební komise; námitky se podávají poskytovateli vzdělávání úředníků. Poskytovatel vzdělávání úředníků námitkám vyhoví, nebo je bez zbytečného odkladu předá k rozhodnutí

Ministerstvu vnitra spolu s protokolem a svým vyjádřením k podaným námitkám.

(2) Řízení o námitkách je zahájeno dnem doručení námitek Ministerstvu vnitra. Účastníkem řízení je zkoušený. Ministerstvo vnitra rozhodne o námitkách ve lhůtě 30 dnů ode dne doručení námitek. Proti rozhodnutí o námitkách nelze podat rozklad.

(3) Vyhoví-li Ministerstvo vnitra námitkám a jsou-li splněny podmínky pro vydání osvědčení o složení úřednické zkoušky, Ministerstvo vnitra vydá osvědčení o složení úřednické zkoušky; ustanovení § 45 a § 55 písm. b) se použijí obdobně. Vyhoví-li Ministerstvo vnitra námitkám a nejsou-li splněny podmínky pro vydání osvědčení o složení úřednické zkoušky, Ministerstvo vnitra uloží poskytovateli vzdělávání úředníků, aby nejdříve po 14 dnech, nejpozději však do 30 dnů ode dne doručení písemného vyhotovení rozhodnutí o námitkách umožnil zkoušenému, jehož námitkám bylo vyhověno, konat úřednickou zkoušku; konání úřednické zkoušky se nepovažuje za opakování úřednické zkoušky podle § 43 odst. 1. Nevyhoví-li Ministerstvo vnitra námitkám, výsledek úřednické zkoušky potvrdí.

§ 45

Poskytovatel vzdělávání úředníků vloží jmenný seznam úředníků, kteří složili úřednickou zkoušku, do personálního portálu do 20 pracovních dnů ode dne složení úřednické zkoušky. Vyžaduje-li to povaha pracovního místa úředníka, který složil úřednickou zkoušku, a požádá-li o to vedoucí úřadu státní správy, poskytovatel vzdělávání úředníků v seznamu úředníků, kteří složili úřednickou zkoušku, nahradí jméno, popřípadě jména a příjmení tohoto úředníka číslem, pod kterým je evidován v úřadu státní správy.

§ 46

(1) Poskytovatel vzdělávání úředníků zřizuje za účelem provedení úřednické zkoušky zkušební komisi.

(2) Zkušební komise má 3 členy a je složená ze zkušebních komisařů. Předsedu a ostatní členy zkušební komise jmenuje a odvolává poskytovatel vzdělávání úředníků.

(3) Členem zkušební komise nesmí být fyzická osoba, u níž se zřetelem na její vztah ke zkoušenému existuje důvodná pochybnost o její nepodjatosti. Člen zkušební komise je povinen bezprostředně po tom, co se dozví o skutečnosti nasvědčující jeho podjatosti, oznámit tuto skutečnost poskytovateli vzdělávání úředníků.

(4) Činnost zkušební komise řídí její předseda. Zkušební komise rozhoduje nadpoloviční většinou hlasů.

(5) Zkušební komise je při zkoušce vázána seznamem zkušebních otázek stanoveným ve vzdělávacím programu poskytovatele vzdělávání úředníků.

§ 47

Vláda stanoví nařízením organizaci, obsah a průběh úřednické zkoušky.

§ 48

Vzdělávání vedoucích úředníků

(1) Vzděláváním vedoucích úředníků se poskytuje vedoucímu úředníkovi souhrn znalostí a dovedností v oblasti řízení procesů a vedení fyzických osob, zejména znalosti a dovednosti týkající se personální činnosti vedoucího úředníka, pravidel týmové spolupráce, efektivní komunikace, metod hodnocení a motivace, řešení konfliktů a vyjednávání, procesů manažerského řízení, rozhodování a kontroly, a schopnost aplikace těchto znalostí.

(2) Vedoucí úředník prokáže absolvování vzdělávání vedoucích úředníků do 36 měsíců ode dne, kdy byl jmenován na pracovní místo vedoucího úředníka. Vedoucí úřadu státní správy přihlásí vedoucího úředníka ke vzdělávání vedoucích úředníků v takovém termínu, aby vedoucí úředník mohl absolvovat vzdělávání vedoucích úředníků ve lhůtě podle věty první.

(3) Vedoucí úředník prokáže absolvování vzdělávání vedoucích úředníků osvědčením o absolvování vzdělávání vedoucích úředníků vydaným poskytovatelem vzdělávání úředníků.

(4) Poskytovatel vzdělávání úředníků vydá osvědčení o absolvování vzdělávání vedoucích úředníků vedoucímu úředníkovi, který absolvoval vzdělávání vedoucích úředníků, do 10 pracovních dnů ode dne ukončení vzdělávání vedoucích úředníků.

(5) Ustanovení § 45 se použije obdobně.

§ 49

Průběžné vzdělávání

(1) Průběžným vzděláváním je takové vzdělávání, které

a) reaguje zejména na změny právní úpravy nebo odborného prostředí,

b) zajišťuje prohlubování znalostí v návaznosti na již absolvované vzdělávání, nebo

c) zajišťuje odborný a osobní rozvoj úředníka, včetně jazykového vzdělávání.

(2) Úředník je povinen zúčastnit se průběžného vzdělávání v rozsahu minimálně 36 vyučovacích hodin za 3 roky.

(3) Průběžné vzdělávání se uskutečňuje formou kurzů. O účasti úředníka na jednotlivých kurzech rozhoduje vedoucí úřadu státní správy na základě potřeb úřadu státní správy a podle individuálního vzdělávacího plánu úředníka.

(4) Úředník prokáže účast na průběžném vzdělávání osvědčením o účasti na průběžném vzdělávání vydaným poskytovatelem vzdělávání úředníků.

(5) Poskytovatel vzdělávání úředníků vydá osvědčení o účasti na průběžném vzdělávání úředníkovi, který se účastnil vzdělávání, do 10 pracovních dnů ode dne ukončení průběžného vzdělávání.

(6) Ustanovení § 45 se použije obdobně.

Hlava III

Společná ustanovení o vzdělávání úředníků

§ 50

Poskytovatel vzdělávání úředníků

(1) Vzdělávání podle § 38 odst. 1 písm. a) poskytuje vysoká škola s akreditovaným bakalářským nebo magisterským studijním programem v oblasti právo nebo veřejná správa, byla-li jí udělena autorizace k poskytování vzdělávání úředníků (dále jen „autorizace“).

(2) Vzdělávání podle § 38 odst. 1 písm. b) poskytuje vysoká škola s akreditovaným magisterským studijním programem v oblasti managementu, byla-li jí udělena autorizace.

(3) Vzdělávání podle § 38 odst. 1 písm. c) poskytuje úřad státní správy, organizační složka státu, která není úřadem státní správy, státní příspěvková organizace zřízená ministerstvem nebo jiným ústředním správním úřadem za účelem vzdělávání a odborné přípravy zaměstnanců, vysoká škola anebo fyzická osoba nebo právnická osoba podnikající v oblasti vzdělávání.

(4) Nezabezpečí-li vzdělávání úředníků žádný poskytovatel vzdělávání úředníků, zajistí je Ministerstvo vnitra.

(5) Poskytovatel vzdělávání úředníků může poskytovat vzdělávání úředníků za úplatu. Úplata se stanoví podle cenových předpisů[7)].

(6) Ministerstvo vnitra kontroluje dodržování povinností poskytovatelů vzdělávání úředníků, které vyplývají z tohoto zákona.

§ 51

(1) Ministerstvo vnitra udělí vysoké škole autorizaci na základě žádosti podané prostřednictvím personálního portálu.

(2) K žádosti o autorizaci vysoká škola připojí

a) vzdělávací program, podle kterého bude poskytovat vzdělávání, který má náležitosti podle § 52, a

b) doklad prokazující personální zabezpečení činnosti zkušební komise.

(3) Ministerstvo vnitra udělí vysoké škole autorizaci, shledá-li vzdělávací program způsobilým dosáhnout cíle vzdělávání a shledá-li personální zabezpečení činnosti zkušební komise dostatečným. Ministerstvo vnitra zveřejní seznam vysokých škol, kterým byla udělena autorizace, na personálním portálu.

[7)] Zákon č. 526/1990 Sb., o cenách, ve znění pozdějších předpisů.

(4) Ministerstvo vnitra udělí vysoké škole autorizaci na dobu 5 let. Platnost autorizace lze i opakovaně prodloužit vždy o dalších 5 let, a to na základě žádosti podané prostřednictvím personálního portálu nejpozději 3 měsíce před uplynutím doby platnosti autorizace. Autorizace je nepřevoditelná.

(5) Zanikne-li vysoká škola, které byla udělena autorizace, přechází autorizace na jejího právního nástupce; taková autorizace zaniká uplynutím 1 roku ode dne jejího přechodu na právního nástupce.

(6) Ministerstvo vnitra odejme vysoké škole autorizaci

a) nepostupuje-li při vzdělávání úředníků podle vzdělávacího programu,

b) přestane-li splňovat podmínku personálního zabezpečení činnosti zkušební komise a nedojde-li do 1 měsíce ode dne, kdy Ministerstvo vnitra na tuto skutečnost upozornilo, k nápravě,

c) neplní-li povinnost podle § 55 písm. b) a nedojde-li do 1 měsíce ode dne, kdy Ministerstvo vnitra na tuto skutečnost upozornilo, k nápravě, nebo

d) požádá-li o odejmutí autorizace.

§ 52

Náležitostmi vzdělávacího programu jsou

a) název vzdělávacího programu,

b) druh vzdělávání,

c) charakteristika cílů vzdělávání,

d) obsah vzdělávacího programu ve formě členění na vzdělávací předměty nebo výukové moduly s uvedením jejich charakteristik,

e) vzdělávací plán; vzdělávacím plánem se rozumí časová a obsahová posloupnost vzdělávacích předmětů nebo výukových modulů, časové dotace věnované jednotlivým vzdělávacím předmětům nebo výukovým modulům a celkový rozsah vzdělávacího programu,

f) personální, prostorové a materiální zabezpečení vzdělávacího programu,

g) specifikace cílové skupiny vzdělávacího programu,

h) profil absolventa vzdělávacího programu včetně uvedení rozsahu znalostí absolventa vzdělávacího programu,

i) formy a metody výuky vzdělávacího programu,

j) seznam doporučených, případně povinných studijních materiálů,

k) podmínky, které musí účastník vzdělávání splnit v průběhu vzdělávání a pro řádné ukončení vzdělávacího programu, a způsob ověření výsledků vzdělávání a

l) seznam zkušebních otázek.

§ 53

(1) Zkušební komisař je fyzická osoba, která je na základě žádosti podané prostřednictvím personálního portálu Ministerstvu vnitra zapsána v registru zkušebních komisařů.

(2) Fyzická osoba může být zapsána do registru zkušebních komisařů, pokud

a) je plně svéprávná,

b) splňuje podmínky bezúhonnosti podle § 10,

c) splňuje podmínky spolehlivosti podle § 11,

d) má vysokoškolské vzdělání získané v magisterském studijním programu v oboru právo,

e) složila vyšší úřednickou zkoušku a

f) její odbornost v oblasti, která je obsahem úřednické zkoušky, byla ověřena.

(3) Odbornost fyzické osoby v oblasti, která je obsahem úřednické zkoušky, se ověří při ústním pohovoru. Ministerstvo vnitra zřizuje za účelem provedení ústního pohovoru komisi a jmenuje a odvolává jejího předsedu a ostatní členy ze členů zkušebních komisařů; ustanovení § 46 odst. 2 věty první a § 46 odst. 3 a 4 se použijí obdobně. Ministerstvo vnitra oznámí fyzické osobě termín konání ústního pohovoru nejpozději 10 dnů přede dnem konání pohovoru.

(4) Fyzická osoba předloží před zahájením ústního pohovoru doklad o řádně ukončeném vysokoškolském vzdělání nebo jeho úředně ověřenou kopii, osvědčení o složení vyšší úřednické zkoušky nebo jeho úředně ověřenou kopii a čestné prohlášení fyzické osoby, že splňuje podmínku spolehlivosti. Ministerstvo vnitra ověří, zda fyzická osoba splňuje podmínku bezúhonnosti a spolehlivosti; ustanovení § 19 odst. 4 až 6 se použijí obdobně.

(5) Splňuje-li fyzická osoba podmínky uvedené v odstavci 2, Ministerstvo vnitra ji zapíše do registru zkušebních komisařů, v opačném případě Ministerstvo vnitra vydá rozhodnutí o odmítnutí zapsání do registru zkušebních komisařů. Fyzická osoba, která nebyla zapsána do registru zkušebních komisařů, může znovu požádat o zapsání do registru zkušebních komisařů nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o odmítnutí zapsání do registru zkušebních komisařů.

(6) Ministerstvo vnitra vyškrtne zkušebního komisaře z registru zkušebních komisařů, pokud

a) přestal splňovat podmínky podle odstavce 2 písm. a), b) nebo c),

b) jednal jako zkušební komisař v rozporu s § 54 odst. 1,

c) zemřel nebo byl prohlášen za mrtvého, nebo

d) požádal prostřednictvím personálního portálu o vyškrtnutí z registru zkušebních komisařů.

§ 54

(1) Zkušební komisař je povinen při provádění úřednické zkoušky postupovat nezávisle, nestranně a spravedlivě.

(2) Činnost zkušebního komisaře je jiným úkonem v obecném zájmu, při němž přísluší pracovní volno bez náhrady platu v rozsahu nejvýše 96 hodin v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně jeho zaměstnavatele.

§ 55

Poskytovatel vzdělávání úředníků podle § 50 odst. 1 nebo 2 je povinen

a) poskytovat vzdělávání úředníků podle vzdělávacího programu a

b) vést evidenci vydaných osvědčení o složení úřednické zkoušky nebo osvědčení o absolvování vzdělávání vedoucích úředníků a zveřejnit ji prostřednictvím personálního portálu.

§ 56

Účast na vzdělávání úředníků se považuje za výkon práce.

§ 57

(1) Náklady spojené se vzděláváním úředníků a jejich ověřováním hradí úřad státní správy.

(2) Náklady spojené s opakováním úřednické zkoušky, s přípravou na novou úřednickou zkoušku a s účastí na nové úřednické zkoušce podle § 43 odst. 2 hradí úředník.

§ 58

Počítání času

(1) Do lhůt uvedených v § 41 odst. 4 a § 48 odst. 2 se nezapočítává doba mateřské dovolené, rodičovské dovolené, dočasné pracovní neschopnosti, doba, po kterou bylo s úředníkem sjednáno místo výkonu práce, popřípadě pravidelné pracoviště mimo území České republiky, doba uvolnění pro výkon veřejné funkce a doba pracovního volna za účelem vyslání národního experta do instituce Evropské unie, do jiné mezinárodní vládní organizace, do mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí.

(2) Lhůta podle § 41 odst. 4 se nestaví ani nepřerušuje převedením na jinou práci, opakováním úřednické zkoušky nebo vykonáním nové úřednické zkoušky.

§ 59

Vzdělávání úředníků se může účastnit také fyzická osoba, která není úředníkem, a to za úplatu.

§ 60

(1) Poskytovatel vzdělávání úředníků vyhotovuje osvědčení o složení úřednické zkoušky a osvědčení o absolvování vzdělávání vedoucích úředníků na tiskopisu vydaném Ministerstvem vnitra.

(2) Tiskopis je opatřen jedinečným evidenčním číslem.

(3) Ministerstvo vnitra vede evidenci vydaných, odcizených a ztracených tiskopisů. Poskytovatel vzdělávání úředníků je povinen bez zbytečného odkladu ohlásit Ministerstvu vnitra ztrátu nebo odcizení tiskopisu.

(4) Ministerstvo vnitra poskytuje tiskopis poskytovateli vzdělávání úředníků za úplatu, která nesmí převýšit náklady na jeho pořízení.

(5) Vláda stanoví nařízením vzor tiskopisu osvědčení o složení úřednické zkoušky a vzor tiskopisu osvědčení o absolvování vzdělávání vedoucích úředníků.

§ 61

Osvědčení o složení úřednické zkoušky, osvědčení o absolvování vzdělávání vedoucích úředníků a osvědčení o účasti na průběžném vzdělávání je veřejnou listinou.

ČÁST TŘETÍ

SPOLEČNÁ, PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Hlava I

Společná ustanovení

§ 62

(1) Vedoucí úřadu státní správy vydá etický kodex.

(2) Ustanovení zákoníku práce upravující pracovní řád nejsou odstavcem 1 dotčena.

§ 63

(1) Zřizuje se personální portál, který je informačním systémem veřejné správy. Správcem personálního portálu je Ministerstvo vnitra.

(2) Součástí personálního portálu je registr zkušebních komisařů, evidence volných pracovních míst úředníků a seznam vysokých škol, kterým byla udělena autorizace.

(3) Evidence volných pracovních míst úředníků obsahuje tyto údaje o volných pracovních místech úředníků

a) název úřadu státní správy,

b) druh práce a místo výkonu práce a

c) předpoklady podle § 8 a požadavky související s druhem práce volného pracovního místa úředníka.

(4) Evidence volných pracovních míst úředníků, registr zkušebních komisařů, seznam vysokých škol, kterým byla udělena autorizace, a údaje podle § 42 odst. 1 jsou veřejně přístupné. Seznam úředníků podle § 45 je přístupný úřadu státní správy.

(5) Úřad státní správy a poskytovatel vzdělávání úředníků aktualizuje údaje, které vkládá do personálního portálu. Ministerstvo vnitra vymaže z personálního portálu údaje o úředníkovi, který složil úřednickou zkoušku, po uplynutí 75 let ode dne zápisu těchto údajů do personálního portálu.

(5) Úkon učiněný prostřednictvím personálního portálu má stejné účinky jako úkon učiněný písemně a podepsaný.

§ 64

Je-li obsazovaným pracovním místem úředníka podle § 12 odst. 1 pracovní místo vedoucího úřadu státní správy, vykonává práva a plní povinnosti spojené s obsazením tohoto pracovního místa ten, kdo je příslušný k obsazení tohoto 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.

§ 65

Práva a povinnosti stanovené tímto zákonem vedoucímu úřadu státní správy vykonává vůči vedoucímu úřadu státní správy, který je úředníkem, ten, kdo je oprávněn jej jmenovat a odvolat z pracovního místa vedoucího úřadu státní správy.

§ 66

Výkonem práv a plněním povinností stanovených tímto zákonem vedoucímu úřadu státní správy může vedoucí úřadu státní správy pověřit úředníka v jím řízeném úřadu státní správy.

§ 67

Řídí-li úředníka člen vlády, osoba uvedená v § 2 odst. 2 písm. a) až d), příslušník bezpečnostního sboru, voják z povolání nebo státní zástupce, který byl přidělen k Ministerstvu spravedlnosti, vykonává vůči úředníkovi pravomoci stanovené tímto zákonem vedoucímu úředníkovi.

§ 68

(1) Náměstek člena vlády je vedoucím zaměstnancem, který na základě pověření člena vlády zastupuje člena vlády a řídí podřízené zaměstnance.

(2) Je-li náměstkem člena vlády v úřadu státní správy fyzická osoba, která v tomto úřadu ke dni jmenování náměstkem člena vlády zastávala pracovní místo úředníka, má tato osoba po odvolání z pracovního místa náměstka člena vlády právo na obsazení původního pracovního místa. Bylo-li původní pracovní místo zrušeno, vedoucí úřadu státní správy postupuje podle § 34 odst. 1 až 4, a v případě, že původní pracovní místo bylo pracovním místem vedoucího úředníka, postupuje podle § 32 odst. 1 a § 32 odst. 3 až 7.

(3) Je-li vedoucím ústředního správního úřadu fyzická osoba, která v tomto úřadu ke dni jmenování vedoucím ústředního správního úřadu zastávala pracovní místo úředníka, postupuje se po jejím odvolání podle odstavce 2 obdobně.

§ 69

(1) Oznámí-li úředník svému nadřízenému podle § 24 odst. 1 písm. h) protiprávní jednání v úřadu státní správy, v němž je zařazen, v jiné organizační složce státu nebo jiném orgánu veřejné moci, nesmí takové oznámení negativně ovlivnit jeho pracovní poměr a nesmí být v souvislosti s tímto oznámením nijak diskriminován; tím není dotčen § 31 až 37.

(2) Vedoucí úřadu státní správy učiní organizační opatření umožňující úředníkovi oznámit skutečnosti podle § 24 odst. 1 písm. h). Vedoucí úřadu státní správy vyrozumí úředníka podle § 24 odst. 1 písm. h) o vyřízení oznámení, nebrání-li tomu okolnosti případu.

(3) Oznámí-li úředník svému nadřízenému podle § 24 odst. 1 písm. h) protiprávní jednání v úřadu státní správy, v němž je zařazen, v jiné organizační složce státu nebo jiném orgánu veřejné moci, má právo domáhat se svých práv v případě diskriminace za učiněné oznámení podle právního předpisu upravujícího právní prostředky ochrany proti diskriminaci[8)].

§ 70

(1) Fyzická osoba, která jako úředník rozhodovala o zadávání veřejných zakázek nebo rozhodovala při výkonu práv a povinností zprostředkovatele při realizaci dotační politiky, se dopustí přestupku tím, že poruší zákaz podle § 27 odst. 1.

(2) Za přestupek podle odstavce 1se uloží pokuta ve výši 50 % peněžitého vyrovnání, které je fyzická osoba podle § 29 povinna vrátit.

(3) Přestupek podle odstavce 1 projedná Ministerstvo vnitra.

§ 71

Použití zákoníku práce

Pracovní poměr úředníků, jakož i jejich další pracovněprávní vztahy včetně práv

[8)] Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění zákona č. 89/2012 Sb.

a povinností vyplývajících z pracovního poměru se řídí zákoníkem práce, pokud tento zákon neobsahuje zvláštní úpravu.

§ 72

Odkazuje-li jiný právní předpis na služební zákon, rozumí se jím tento zákon.

Hlava II

Přechodná ustanovení

§ 73

(1) Zaměstnanec v pracovním poměru k České republice zařazený v úřadu státní správy, který vykonává činnosti, které jsou podle tohoto zákona druhem práce úředníka, je dnem nabytí účinnosti tohoto zákona úředníkem. Zaměstnanec prokáže splnění předpokladů podle § 9 s výjimkou bezúhonnosti a spolehlivosti do 1 roku ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. Je-li zaměstnanec úředníkem podle § 5 odst. 3, prokáže splnění předpokladů, které se prokazují osvědčením podle zákona, kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky, tímto osvědčením do 1 roku ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, neprokázal-li splnění těchto předpokladů přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

(2) Vedoucí zaměstnanec v pracovním poměru k České republice zařazený v úřadu státní správy, který řídí alespoň jednoho zaměstnance podle odstavce 1, je dnem nabytí účinnosti tohoto zákona vedoucím úředníkem. Zaměstnanec prokáže splnění předpokladů podle § 9 s výjimkou bezúhonnosti a spolehlivosti do 1 roku ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. Zaměstnanec prokáže splnění předpokladů, které se prokazují osvědčením podle zákona, kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky, tímto osvědčením, neprokázal-li splnění těchto předpokladů přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona. Délka praxe podle § 9 odst. 2 až 4 se v případě vedoucích zaměstnanců podle věty první nevyžaduje.

(3) Vedoucí úřadu státní správy ověří do 5 let ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, zda zaměstnanec podle odstavců 1 a 2 splňuje předpoklad bezúhonnosti. Při ověření bezúhonnosti se postupuje podle § 19 odst. 4 a 6 obdobně.

(4) Zaměstnanec podle odstavců 1 a 2 prokáže splnění předpokladu spolehlivosti do 3 let ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona čestným prohlášením. Při ověření spolehlivosti se postupuje podle § 19 odst. 5 a 6 obdobně.

(5) Odstavce 2 a 3 se použijí obdobně na zaměstnance v pracovním poměru k České republice zařazeného v úřadu státní správy, který trvale zastupuje vedoucího zaměstnance podle odstavce 2 v plném rozsahu jeho řídící činnosti, je-li toto zastupování upraveno jiným právním předpisem nebo organizačním předpisem.

(6) Doba, po kterou byl přede dnem nabytím účinnosti tohoto zákona zaměstnanec podle odstavců 1 a 2 zařazen na pracovním místě, jehož druh práce odpovídá druhu práce

úředníka, se považuje za dobu, po kterou byl zařazen na pracovním místě úředníka. Doba, po kterou byl přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona zaměstnanec podle odstavců 1 a 2 zařazen na pracovním místě vedoucího zaměstnance, jehož druh práce odpovídá druhu práce vedoucího úředníka, se považuje za dobu, po kterou byl zařazen na pracovním místě vedoucího úředníka odpovídající úrovně řízení.

§ 74

(1) Zaměstnanec podle § 73 je povinen složit úřednickou zkoušku do 3 let ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona; do této doby se nezapočítává doba mateřské dovolené, rodičovské dovolené, dočasné pracovní neschopnosti, doba, po kterou bylo s úředníkem sjednáno místo výkonu práce, popřípadě pravidelné pracoviště mimo území České republiky, doba uvolnění pro výkon veřejné funkce a doba pracovního volna za účelem vyslání národního experta do instituce Evropské unie, do jiné mezinárodní vládní organizace, do mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí.

(2) Zaměstnanec podle § 73 není povinen složit úřednickou zkoušku, pokud

a) je ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona starší 55 let a má ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona nejméně pětiletou praxi jako zaměstnanec v pracovním poměru k České republice na pracovním místě, jehož druh práce odpovídá druhu práce úředníka,

b) má ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona nejméně pětiletou praxi jako zaměstnanec v pracovním poměru k České republice na pracovním místě, jehož druh práce odpovídá druhu práce úředníka, a pokud zůstane zařazen ve stejném úřadu státní správy, nebo

c) složil zkoušku v rozsahu potřebném pro ověření obecné části zvláštní odborné způsobilosti podle zákona o úřednících územních samosprávných celků nebo prokázal zvláštní odbornou způsobilost podle zákona o ochraně přírody a krajiny.

(3) Do doby praxe uvedené v odstavci 2 písm. a) a b) se započítává doba, po kterou úředník vykonával v pracovním poměru k územnímu samosprávnému celku nebo ve služebním poměru k České republice práci, jejíž druh odpovídá druhu práce úředníka.

(4) Vedoucí úřadu státní správy sdělí zaměstnanci podle § 73 do 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, zda je povinen složit úřednickou zkoušku. Sdělí-li vedoucí úřadu státní správy zaměstnanci podle § 73, že není povinen složit úřednickou zkoušku, může zaměstnanec podle § 73 od tohoto okamžiku plnit úkoly oprávněné úřední osoby podle správního řádu nebo daňového řádu.

(5) Bude-li zaměstnanec podle odstavce 2 písm. b) po dni nabytí účinnosti tohoto zákona zařazen na jiný úřad státní správy, je povinen složit úřednickou zkoušku do 12 měsíců ode dne zařazení na jiný úřad státní správy.

(6) Ustanovení § 38 odst. 5 se na zaměstnance podle § 73 do doby, než složí úřednickou zkoušku, nepoužije.

(7) Vedoucí zaměstnanec podle § 73 odst. 2 je povinen prokázat absolvování vzdělávání vedoucích úředníků podle tohoto zákona do 5 let ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

(8) Povinnost účastnit se průběžného vzdělávání vzniká zaměstnanci podle § 73 dnem 1. ledna 2015.

(9) Vedoucí úřadu státní správy stanoví první individuální vzdělávací plán zaměstnanci podle § 73 do 9 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

§ 75

Vedoucí úřadu státní správy stanoví organizační strukturu úřadu státní správy podle § 5 odst. 1 do 9 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

§ 76

Vedoucí úřadu státní správy, který je členem vlády nebo vedoucím jiného ústředního správního úřadu s výjimkou Úřadu vlády České republiky, jmenuje státního tajemníka podle § 6 odst. 1 do 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

§ 77

Vedoucí úřadu státní správy vydá etický kodex podle § 62 do 12 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

§ 78

(1) Ministerstvo vnitra jmenuje do 6 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona na dobu 1 roku 12 zkušebních komisařů z odborníků na obecnou část zkoušky zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků a zapíše je do registru zkušebních komisařů.

(2) Zkušební komisař podle odstavce 1 musí splňovat podmínky podle § 53 odst. 2 písm. a) až d).

(3) Zkušební komisař podle odstavce 1 působí v komisi Ministerstva vnitra podle § 53 odst. 3.

(4) Na zkušebního komisaře podle odstavce 1 se i po uplynutí doby, na kterou byl jmenován, hledí, jako na fyzickou osobu, která má složenou vyšší úřednickou zkoušku.

§ 79

Právní úkony týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru, jakož i další právní úkony učiněné před 1. lednem 2014, i když jejich právní účinky nastanou až po tomto datu, se řídí podle dosavadních právních předpisů.

§ 80

Do doby zřízení personálního portálu

a) se vyhlášení vnitřního výběrového řízení oznámí na úřední desce úřadu státní správy, nebo jiným vhodným způsobem, není-li úřední deska úřadu státní správy zřízena, a způsobem obvyklým v úřadu státní správy,

b) se vyhlášení vnějšího výběrového řízení oznámí na úřední desce úřadu státní správy, nebo jiným vhodným způsobem, není-li úřední deska úřadu státní správy zřízena,

c) poskytovatel vzdělávání úředníků zveřejní údaje podle § 42 odst. 1 a evidenci vydaných osvědčení o složení úřednické zkoušky nebo osvědčení o absolvování vzdělávání vedoucích úředníků na své úřední desce a není-li úřední deska zřízena, jiným vhodným způsobem,

d) ministerstvo vede a zveřejňuje registr zkušebních komisařů a seznam vysokých škol, kterým byla udělena autorizace, na portálu veřejné správy,

e) se žádost o autorizaci, žádost o prodloužení autorizace, žádost o zapsání do registru zkušebních komisařů a žádost o vyškrtnutí z registru zkušebních komisařů podává způsobem stanoveným ve správním řádu.

Hlava III

Závěrečná ustanovení

§ 81

Zrušovací ustanovení

Zrušují se:

1. Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon).
2. Zákon č. 281/2003 Sb., kterým se mění zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění zákona č. 131/2003 Sb., a zákon č. 309/2002 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění zákona č. 123/2003 Sb.
3. Část první zákona č. 426/2003 Sb., kterým se mění zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
4. Část jedenáctá zákona č. 359/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 90/1995 Sb., o jednacím řádu Poslanecké sněmovny, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony v souvislosti se stanovením platu a dalších náležitostí poslanců Evropského parlamentu, zvolených na území České republiky.
5. Části čtyřicátá sedmá a čtyřicátá osmá zákona č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti.
6. Části devátá a desátá zákona č. 626/2004 Sb., o změně některých zákonů v návaznosti na realizaci reformy veřejných financí v oblasti odměňování.
7. Část čtvrtá zákona č. 586/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon).

8. Části pátá a dvacátá zákona č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o elektronických komunikacích).
9. Část padesátá čtvrtá zákona č. 413/2005 Sb., o změně zákonů v souvislosti s přijetím zákona o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti.
10. Části čtyřicátá čtvrtá a čtyřicátá pátá zákona č. 189/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o nemocenském pojištění.
11. Části dvacátá čtvrtá a padesátá první zákona č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce.
12. Část třicátá pátá zákona č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů.
13. Část pátá zákona č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
14. Část dvanáctá zákona č. 305/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
15. Část dvacátá zákona č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
16. Zákon č. 381/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 309/2002 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů.
17. Část třicátá první zákona č. 41/2009 Sb., změně některých zákonů v souvislosti s přijetím trestního zákoníku.
18. Část sto třicátá třetí zákona č. 227/2009 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o základních registrech.
19. Část desátá zákona č. 326/2009 Sb., o podpoře hospodářského růstu a sociální stability.
20. Část devátá zákona č. 30/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, a další související zákony.
21. Část dvacátá druhá zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.
22. Část čtrnáctá zákona č. 364/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.
23. Část osmá zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
24. Část šedesátá sedmá zákona č. 375/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zdravotních službách, zákona o specifických zdravotních službách a zákona o zdravotnické záchranné službě.
25. Část dvacátá šestá zákona č. 420/2011 Sb., o změně některých zákonů v souvislosti s přijetím zákona o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim.
26. Zákon č. 445/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 309/2002 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů.
27. Část dvacátá zákona č. 457/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o Finanční správě České republiky.
28. Část padesátá čtvrtá zákona č. 458/2011 Sb., o změně zákonů související se zřízením jednoho inkasního místa a dalších změnách daňových a pojistných zákonů.

29. Nařízení vlády č. 85/2003 Sb., kterým se stanoví obory státní služby.
30. Nařízení vlády č. 189/2003 Sb., kterým se stanoví rozsah a způsob poskytování údajů do Informačního systému o státní službě a platech.

§ 82

Účinnost

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2014, s výjimkou ustanovení § 45 a 63, která nabývají účinnosti dnem 1. ledna 2015.

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

A. Obecná část

Úkol předložit nový zákon o úřednících vyplývá z usnesení vlády ze dne 31. srpna 2011 č. 647 k věcnému záměru zákona o úřednících a zaměstnancích veřejné správy a o vzdělávání ve veřejné správě a z usnesení vlády ze dne 15. února 2012 č. 92 k návrhu tezí zákona o úřednících veřejné správy a ze Strategie vlády v boji s korupcí na období let 2013 a 2014 schválené usnesením vlády ze dne 16. ledna 2013 (úkol 1.1).

Předkládaný návrh zákona podrobně upravuje výkon přímé státní správy po personální stránce. Cílem návrhu zákona je zajistit odpolitizování, profesionalizaci, stabilizaci a transparentnost státní správy, stanovit hranice mezi politicky obsazovanými a úřednickými místy ve státní správě. Zvýšení kvality výkonu státní správy včetně ověření předpokladů pro výkon práce úředníka zajišťuje úprava vzdělávání státních úředníků.

1. Úvod

Jedním z důležitých předpokladů fungující a efektivní státní správy je vytvoření plnohodnotné právní úpravy práv a povinností státních úředníků. Tedy takové úpravy, která bude zárukou transparentních podmínek pro činnost kvalitních, odborně i osobnostně erudovaných státních úředníků, která by měla eliminovat dopady negativních politických a lobbistických vlivů na výkon státní správy a která bude zajišťovat kontinuitu a předvídatelnost činnosti státních úřadů.

Na koncepci vytvoření právní úpravy práv a povinností úředníků státní správy, ve které bude jednoznačně určena hranice mezi politickými a úřednickými místy a zajištěno odpolitizování, profesionalizace a stabilizace státní správy, navázala současná vláda ve svém programovém prohlášení a uložila ministru vnitra zpracovat a předložit věcný záměr zákona o úřednících.

Věcný záměr zákona byl schválen usnesením vlády ze dne 31. srpna 2011 č. 647, ve kterém zároveň vláda uložila ministrovi vnitra zpracovat a vládě předložit ke schválení teze zákona o úřednících veřejné správy a o vzdělávání ve veřejné správě, které by reagovaly nejen na věcnou diskuzi členů vlády v rámci projednávání věcného záměru zákona, ale také na stanovisko Legislativní rady vlády. Teze zákona o úřednících veřejné správy byly schválené usnesením vlády ze dne 15. února 2012 č. 92. Následně bylo z hlediska legislativně-technického shledáno vhodnějším upravit právní poměry státních úředníků samostatným zákonem vedle zákonné úpravy právních poměrů úředníků územních samosprávných celků. Paragrafové znění zákona vychází ze schváleného věcného záměru zákona a tezí zákona o úřednících.

Protože navrhované paragrafové znění zákona se vztahuje na státní úředníky, přiklonil se předkladatel k názvu zákona *„Zákon o státních úřednících“*.

2. Odůvodnění hlavních principů a zásad navrhovaného zákona

Předkládaný návrh zákona je založen na flexibilním přístupu k lidským zdrojům ve státní správě a umožňuje přijímání nových kvalitních pracovních sil. Základem pracovního vztahu státního úředníka je pracovní poměr uzavřený na základě tohoto zákona se subsidiárním použitím zákoníku práce a z toho plynoucího případného subsidiárního použití občanského zákoníku vůči zákoníku práce.

Tento zákon věnuje značnou pozornost předpokladům potřebným pro výkon práce státního úředníka a procesu přijímání nových státních úředníků, jejich dalšímu vzdělávání, které mají zajistit vyšší kvalitu pracovních sil a vysokou odbornou úroveň činností vykonávaných státními úředníky.

Pracovní poměr uzavřený podle tohoto zákona se vyznačuje vyšší mírou stability než pracovní poměr zaměstnanců v soukromé sféře, a to především stanovením pravidel pro vytváření systemizace pracovních míst státních úředníků a pravidel pro skončení pracovního poměru státního úředníka.

Návrh zákona upravuje postavení státního úředníka zahrnující předpoklady pro zastávání pracovního místa státního úředníka a vedoucího státního úředníka, výběrové řízení, úpravu pracovního poměru (včetně převedení na jinou práci, taxativních důvodů pro odvolání vedoucího státního úředníka nebo výpovědních důvodů státního úředníka a důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru) a systém vzdělávání. Rovněž upravuje zvýšené povinnosti státního úředníka nad rámec právní úpravy zákoníku práce včetně povinnosti podrobit se nejméně jednou ročně pracovnímu hodnocení.

Z hlediska ochrany před diskriminací se předpokládá podpůrné použití zákoníku práce a především antidiskriminačního zákona [zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)].

Návrh zákona nemá žádné dopady na životní prostředí ani není v rozporu se zákazem diskriminace.

3. Způsob promítnutí navrhovaného řešení do právního řádu

Předložené věcné řešení se navrhuje promítnout do právního řádu České republiky samostatnou právní úpravou. Navrhovaný zákon upravuje nezbytné odchylky od zákoníku práce, ve věcech neupravených tímto zákonem se předpokládá aplikace zákoníku práce.

4. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s ústavním pořádkem České republiky

Navrhovaný zákon je v souladu s ústavním pořádkem České republiky. Podle čl. 79 odst. 2 Ústavy České republiky „*právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon*". Podmínku nutnosti zákonné úpravy předkládaný návrh zákona splňuje.

Návrh zákona vychází z principů upravených Ústavou České republiky a Listinou základních práv a svobod a je s nimi v souladu.

5. Zhodnocení slučitelnosti navrhované právní úpravy s právem Evropské unie

Přijetí nové právní úpravy jako nezbytné podmínky pro vytvoření neutrální, profesionální a stabilní státní správy požaduje po České republice setrvale i Evropská unie. Existence takového zákona byla jedním z požadavků daným již v rámci procesu přístupu České republiky k Evropské unii. Dne 10. června 2012 bylo schváleno „Doporučení Rady k národnímu programu reforem České republiky na rok 2012 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu České republiky na období 2012–2015". Součástí jednoho z doporučení je naléhavý apel na urychlené přijetí a vstup v účinnost zákona, který by zajistil státní správě nezbytnou stabilitu, efektivitu a zamezil porušování předpisů. Přijetí služebního

zákona je rovněž předběžnou podmínkou pro možnost čerpání prostředků ze strukturálních fondů Evropské unie Českou republikou v programovém období 2014-2020.

Požadavek Evropské unie na přijetí služebního zákona je nezbytné chápat jako požadavek na přijetí takové právní úpravy, která zajistí neutrální, profesionální a stabilní státní správu, tzn. bez ohledu na soukromoprávní či veřejnoprávní charakter takové úpravy. To potvrzuje ostatně i skutečnost, že v některých státech Evropské unie je právní úprava postavení státních úředníků rovněž založena na soukromoprávním principu (např. Španělsko, Portugalsko, Řecko). Vždy je nutné posuzovat jednotlivá opatření konkrétní právní úpravy, neboť soukromoprávní úprava může zajistit profesionalitu a stabilitu státní správy stejně tak jako úprava veřejnoprávní.

Z hlediska souladu navrhovaného zákona s právem Evropské unie lze konstatovat, že navrhovaný zákon je s tímto právem slučitelný a že splňuje požadavky Evropské komise, neboť se jedná o zákon upravující pracovněprávní vztahy státních úředníků, který zajistí neutrální, profesionální a stabilní státní správu.

Jako základní druh pracovního poměru se navrhuje pracovní poměr na dobu neurčitou.

Právní předpisy Evropské unie neobsahují zvláštní úpravu týkající se právních poměrů zaměstnanců státní správy. Vztahují se na ně ovšem následující předpisy

- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání,
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací,
- směrnice z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS) a směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS),
- směrnice Rady ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (91/383/EHS),
- směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS),
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby,
- směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES,
- směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,
- směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,
- směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ,

- směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání,
- nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie,
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, o změně nařízení (EHS) č. 1612/68 a o zrušení směrnic 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS,
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci,
- směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

Právní úprava volného pohybu pracovníků v Evropské unii je provedená v čl. 45 Smlouvy o fungování Evropské unie, který ve svém odstavci 4 povoluje výjimku pro zaměstnání ve veřejné správě. Pojem „zaměstnání ve veřejné správě“ je předmětem rozsáhlé judikatury. Autoritativní výklad ustanovení podala jak Evropská komise [Úřední věstník ES 1988 C 72/2, Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Potvrzení volného pohybu pracovníků: práva a hlavní vývojové změny /*KOM/2010/0373 v konečném znění*/ (celex 52010DC0373)], tak Soudní dvůr Evropské unie (např. rozhodnutí 152/73 Sotgiu z 12. února 1974, Sb. rozh. str. 153, rozhodnutí 149/79 Belgie I ze 17. prosince 1980, Sb. rozh. str. 3881, rozhodnutí 149/79 Belgie II z 26. května 1982, Sb. rozh. str. 1845, rozhodnutí 307/84 Francie z 3. června 1984, Sb. rozh. str. 1725, rozhodnutí 66/85 Lawrie-Blum z 3. července 1986, Sb. rozh. str. 2121, rozhodnutí 225/85 Itálie z 16. června 1987, Sb. rozh. str. 2625, rozhodnutí 33/88 Allué z 30 května 1989, Sb. rozh. str. 1591, rozhodnutí 4/91 Bleis z 27. listopadu 1991, Sb. rozh. str. I-5627). Podle tohoto výkladu lze přístup k práci ve veřejné správě vyhradit státním občanům daného členského státu, pokud se zaměstnanec má přímo či nepřímo podílet na výkonu veřejné moci a pokud bude povinen při své práci přímo hájit zájmy České republiky.

Navrhovaný zákon je plně slučitelný také s požadavky komunitárního práva na nezávislost správního úřadu pověřeného ochranou osobních údajů (rozsudek Evropského soudního dvora ve věci C-518/07, Evropská komise proti SRN z 9. března 2010, CELEX 62007CJ0518, a rozsudek ve věci C-518/07, Evropská komise proti Rakouské republice z 16. října 2012, CELEX 62010CJ0614).

6. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána

Návrh zákona je v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána. Na záležitosti, které jsou předmětem návrhu zákona, dopadají zejména dále uvedené mezinárodní smlouvy

- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (publ. pod č. 120/1976 Sb.),

- Úmluva Mezinárodní organizace práce o diskriminaci (zaměstnání a povolání) č. 111 z roku 1958 (publ. pod č. 465/1990 Sb.),

- Úmluva Mezinárodní organizace práce o svobodě odborů a ochraně práva odborově se sdružovat č. 87 z roku 1948 (publ. pod č. 489/1990 Sb.),

- Úmluva Mezinárodní organizace práce o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat č. 98 z roku 1949 (publ. pod č. 470/1990 Sb.),

- Úmluva Rady Evropy o ochraně lidských práv a základních svobod (publ. pod č. 209/1992 Sb.),

- Evropská sociální charta Rady Evropy z roku 1961 (publ. pod č. 14/2000 Sb. m. s.), Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě z roku 1988 (publ. pod č. 15/2000 Sb. m. s.) a Pozměňovací protokol k Evropské sociální chartě z roku 1991[1],

- Úmluva Mezinárodní organizace práce o placeném studijním volnu č. 140 z roku 1974 (publ. pod č. 491/1990 Sb.).

[1] Tento protokol dosud nevstoupil v platnost pro malý počet smluvních stran. Česká republika jej ratifikovala dne 17. listopadu 1999.

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA Z HODNOCENÍ DOPADŮ REGULACE

I. Důvod předložení

První zvláštní právní předpis upravující práva a povinnosti úředníků vykonávajících státní správu v České republice byl schválen již v roce 2002. Konkrétně šlo o zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), který měl upravit podmínky zaměstnaneckého vztahu státních úředníků ve správních úřadech.

Zákon č. 218/2002 Sb. byl připraven jako veřejnoprávní norma, která však nikdy nenabyla plné účinnosti, a to z důvodu neexistence obecné shody na jeho zavedení do praxe. Důsledkem bylo opakované odložení účinnosti zákona.

Z Programového prohlášení vlády ze dne 4. srpna 2010 vyplynulo, že prostřednictvím právní úpravy práv a povinností úředníků mají být určeny hranice mezi politicky obsazenými a úřednickými místy ve veřejné správě a zajištěno odpolitizování, profesionalizace a stabilizace veřejné správy. Vláda proto uložila ministru vnitra zpracovat a předložit věcný záměr navrhované právní úpravy.

Věcný záměr zákona o úřednících a zaměstnancích veřejné správy a o vzdělávání ve veřejné správě byl schválen usnesením vlády ze dne 31. srpna 2011 č. 647, kterým zároveň vláda uložila ministrovi vnitra zpracovat a vládě předložit ke schválení teze zákona o úřednících veřejné správy a o vzdělávání ve veřejné správě (schválené usnesením vlády ze dne 15. února 2012 č. 92). Následně bylo shledáno jako vhodnější řešení oddělení právní úpravy úředníků územních samosprávných celků.

Exaktní vyhodnocení dopadů regulace v oblasti nákladů lze provést jen v některých částech, neboť lze jen předvídat vývoj situace v legisvakanční lhůtě a po nabytí účinnosti zákona. Přínosovou stránku regulace lze v podstatě charakterizovat jen kvalitativně, neboť nelze přímo kvantitativně vyjádřit např. zlepšení úrovně státní správy, zrychlení vyřizování požadavků občanů, zvýšení odborné úrovně státních úředníků nebo zlepšení jejich právní ochrany.

II. Zhodnocení současného stavu

1. Identifikace problémů a cílů, kterých má být dosaženo a rizik spojených s nečinností

Pracovněprávní poměr státních úředníků s ohledem na neúčinnost služebního zákona, upravuje zákoník práce, který je však nedostatečný co do požadavků na nepolitičnost státní správy a jejích úředníků, nestrannost, kvalitu jejich výkonu a odpovědnost za přijatá rozhodnutí, neboť je obecnou normou upravující vztah zaměstnavatele a zaměstnance bez specifických požadavků, které jsou na výkon státní správy kladeny.

Tato obecná právní úprava vztahu zaměstnance a zaměstnavatele není pro výkon státní správy dostatečně podrobná co do specifikace požadavků, které výkon státní správy vyžaduje, a nevytváří předpoklady pro stabilizaci kvalitních úředníků ve státní správě a pro jejich ochranu před politickými a dalšími vlivy.

Současná právní úprava též nenutí řadového a mnohdy ani vedoucího úředníka státní správy, na rozdíl od úředníků územních samosprávných celků, k dalšímu účelnému sebevzdělávání, k prokazování nabytých dovedností, znalostí a zkušeností.

Pro vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech je v současné době platné usnesení vlády ze dne 30. listopadu 2005 č. 1542 o Pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech. Tato pravidla, stejně jako zmiňovaný služební zákon, jsou současnou praxí a hlavně požadavky na stabilitu státní správy již překonána. Ministerstvo vnitra proto v souvislosti

s usnesením vlády ze dne 26. ledna 2011 č. 79 zpracovalo a v červnu 2011 předložilo do meziresortního připomínkového řízení návrh nových „Pravidel pro vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech", jehož cílem bylo sjednocení vzdělávání úředníků územních správních orgánů a zaměstnanců ve správních úřadech. Současně měla tato nová pravidla snížit limit nákladů na vzdělávání z rozpočtových kapitol správních úřadů z dosud vládou doporučeného minima 2,5 % pouze na 2 % z objemu výdajů na platy zaměstnanců. Zároveň se navrhovalo zrušit vstupní vzdělávání úvodní a naopak nově byly koncipovány druhy prohlubování kvalifikace, termíny pro dokončení vstupního vzdělávání, prohlubování kvalifikace a rozsah průběžného vzdělávání. Z důvodu značného množství připomínek v rámci meziresortního připomínkového řízení a na doporučení předsedy Legislativní rady vlády byl na základě žádosti ministra vnitra ze dne 27. června 2011 tento úkol zrušen a předmětný materiál nebyl předložen k projednání vládě.

Předložený návrh zákona vychází ze čtyř základních pilířů, které jeho existenci přímo stanovují

- naplnění čl. 79 odst. 2 ústavního zákona č. 1/1993Sb., Ústava České republiky,[2]
- naplnění přístupových závazků k Evropské unii, neboť v současné době nemáme plně účinnou právní úpravu práv a povinností státních úředníků,
- naplnění programového prohlášení vlády, které garantuje právní úpravu práv a povinností státních úředníků a zejména jasné vymezení politických a úřednických míst,[3]
- naplnění Strategie vlády v boji proti korupci na období let 2013 a 2014.

2. Cíle navrhované úpravy

Cílem navrhovaného zákona je zvýšit v současné době patrně nejnižší právní ochranu našich státních úředníků v rámci Evropské unie. Zákon by měl být zároveň nástrojem stabilizace a profesionalizace státní správy, která v současnosti postrádá základní systémová opatření vedoucí k její depolitizaci a zvýšení její transparentnosti, což potvrzuje i začlenění úkolu řešení této problematiky do Strategie vlády v boji proti korupci na období let 2013 a 2014. V neposlední řadě je cílem připravit takový systém, který bude adresátům státní správy zaručovat odborně i osobnostně profesionálního státního úředníka.

Základem pro přípravu návrhu zákona je schválený věcný záměr zákona a teze zákona a požadavky vznesené členy vlády.

Předkládaný návrh zákona akceptuje následující kriteria:

1. **Samostatná pracovněprávní úprava** je postavena na principu soukromoprávním s veřejnoprávními prvky, se subsidiaritou zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů a občanského zákoníku;

2. **Odpolitizování státní správy** – zákon zavádí povinné zřízení pracovního místa státního tajemníka jako hranice mezi politicky a úředničky obsazovanými funkcemi. Zároveň stanoví další instituty znesnadňující vliv politických či osobních zájmů na výkon úředníka (například povinné výběrové řízení, stanovení předpokladů pro zastávání pracovního místa, stanovení pevné systemizace úřadu a zvýšená právní ochrana úředníků oproti podmínkám obsaženým v zákoníku práce);

[2] *„Právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon".*
[3] *„Vláda bude usilovat o odpolitizování veřejné správy zaváděním moderních principů řízení orgánů veřejné moc i a metod řízení kvality. Vláda předloží návrh jednotné právní úpravy práv a povinností úředníků veřejné správy, ve které bude jednoznačně určena hranice mezi politickými a úřednickými místy a zajištěno odpolitizování, profesionalizace a stabilizace veřejné správy".*

3. **Široká institucionální působnost** – působnost zákona se bude vztahovat na správní úřady a bezpečnostní sbory kromě zpravodajských služeb (pro tyto subjekty zákon zavádí legislativní zkratku „úřad státní správy“).

4. **Racionální osobní působnost** – zaměstnanci zařazení v úřadu státní správy vykonávající esenciální činnosti státní správy.

Úředníkem podle tohoto návrhu není

a) vedoucí ústředního správního úřadu,

b) náměstek člena vlády,

c) ředitel kabinetu člena vlády nebo vedoucího ústředního správního úřadu nebo jiný zaměstnanec zařazený v kabinetu člena vlády anebo vedoucího ústředního správního úřadu,

d) poradce člena vlády, vedoucího ústředního správního úřadu nebo náměstka člena vlády,

e) zaměstnanec vykonávající pomocné a manuální činnosti nebo činnosti neuvedené v § 4.

V úřadu státní správy, který je ministerstvem nebo jiným ústředním správním úřadem a Úřadu vlády České republiky, se zřizuje pracovní místo státního tajemníka.

S cílem stabilizace úřadu státní správy je stanovena povinnost vedoucího úřadu státní správy stanovit nejpozději do 31. prosince kalendářního roku systemizaci úřadu na další kalendářní rok.

Nově se zavádí dva druhy výběrového řízení, a to vnitřní výběrové řízení a vnější výběrové řízení. Zavádějí se též zcela exaktní pravidla výběrového řízení, která do značné míry vylučují prvky nepotismu a klientelismu při přijímání nových úředníků státní správy.

5. **Vzájemná prostupnost mezi státní správou a samosprávou** - poskytuje úředníkům mimo jiné větší možnost přechodu z jednoho systému do druhého, a to bez zbytečných bariér v prokazování odbornosti a v dalším vzdělávání.

6. **Oblast odměňování** se nadále řídí úpravou obsaženou v zákoníku práce a v příslušném nařízení vlády upravujícím platové poměry zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

7. **Oblast vzdělávání státních úředníků** bude nadále kontrolována státem, neboť cílem je zajistit kvalitu odborně vzdělaných státních úředníků. Současně se sleduje hledisko transparentnosti a efektivnosti systému vzdělávání a odpovědnosti jeho účastníků tak, aby nedošlo k monopolizaci nabídky realizace vzdělávání.

Návrh zákona stanoví, které subjekty mohou poskytovat vzdělávání a jejich povinnosti. Dále stanoví povinnosti úřadů při zabezpečování vzdělávání státních úředníků.

Návrh zákona dále stanoví druhy vzdělávání a povinnosti státních úředníků a vedoucích státních úředníků účastnit se

- vykonání úřednické zkoušky,
- vzdělávání vedoucích státních úředníků,
- průběžného vzdělávání,

dále upravuje lhůty pro jednotlivé druhy vzdělávání, náležitosti a průběh úřednické zkoušky a vzdělávání vedoucích státních úředníků, výběr a povinnosti zkušebních komisařů a úhradu vzdělávání.

Ministerstvo vnitra upraví na základě tohoto zákona prováděcím právním předpisem podrobnosti organizace, obsahu a průběhu úřednické zkoušky.

Ministerstvo vnitra je návrhem zákona ustaveno správcem personálního portálu.

III. Identifikace dotčených subjektů

Předkládanou zákonnou úpravou budou dotčeny tyto skupiny subjektů

- státní úředníci a vedoucí státní úředníci úřadů státní správy ve smyslu zákona,
- uchazeči o zaměstnání státního úředníka,
- úředníci územních samosprávných celků,
- úřady státní správy (zaměstnavatelé) uvedené v tomto zákoně,
- poskytovatelé vzdělávání a
- zkušební komisaři.

Z hlediska finančních dopadů budou dotčeny

- státní rozpočet a správci rozpočtových kapitol,
- účastníci procesu vzdělávání (státní úředníci, poskytovatelé vzdělávání, zkušební komisaři).

IV. Rizika spojená s nečinností

Konkrétně

- nenaplnění čl. 79 odst. 2 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky,
- neplnění přístupových závazků k Evropské unii,
- nesplnění závazků programového prohlášení vlády,
- nenaplnění jednoho z předpokladů Strategie vlády v boji proti korupci na období let 2013 a 2014.

Obecně

- dojde ke snížení právní jistoty způsobené dlouhodobým odkládáním účinnosti platného služebního zákona,
- nebude podnět pro zvyšování kvality vzdělávacích programů,
- kvalita úředníků státní správy bude stagnovat, což se může odrazit i v ustrnutí výkonnosti, v nárůstu počtu nesprávných rozhodnutí, v nedůvěře veřejnosti a v pomalejším postupu modernizace státní správy,
- nebude zavedena přiměřená ochrana státních úředníků, kteří rozhodují o právech a právem chráněných zájmech fyzických a právnických osob proti lobbistickým nebo politickým vlivům na správní rozhodování.

V. Návrh variant řešení problematiky

1. Nulová varianta

Tato varianta předpokládá, že se nezmění současný stav. Pro státní úředníky bude platit neúčinný služební zákon. Tento stav přinese zejména následující dopady:

- při obsazování úřednických míst budou stále uplatňována hlediska osobní a politická,

- kvalita výkonu státní správy se nebude zvyšovat,
- bude obtížné stabilizovat odborníky ve státní správě,
- zájem o práci ve státní správě bude klesat,
- pro současné státní úředníky se zvýší právní nejistota jako důsledek stálého odkládání účinnosti služebního zákona, což při současné úrovni finančního ohodnocení řadových státních úředníků může nadále podporovat fluktuaci zejména u mladší a střední generace do privátní sféry a současně bude obtížné získat do státní správy kvalifikované odborníky z privátního sektoru a akademické sféry,
- rozdíly mezi státními úředníky a úředníky územních samosprávných celků se dále prohloubí,
- budou přetrvávat podmínky pro vznik korupčního prostředí ve státní správě, nesníží se riziko nesprávných rozhodnutí.

2. Varianta 1

Tato varianta předpokládá samostatnou soukromoprávní úpravu postavení a vzdělávání státních úředníků.

Pro naplnění této varianty je nutné zajistit účinnost samostatného zákona pro státní úředníky. V praxi veřejné správy se bude postupovat podle dvou odlišných legislativních úprav, různých pro oblast územní samosprávy a pro oblast přímé státní správy, avšak založených na stejných principech.

Lze očekávat zejména tyto negativní dopady:

- setrvání rozdílů v právech a povinnostech mezi státními úředníky a úředníky územních samosprávných celků,
- finanční náklady úřadů státní správy spojené:
  - se zavedením funkce státního tajemníka
  - v oblasti vzdělávání úředníků - mohou být z podstatné části kompenzovány,
  - se zvýšenými administrativními nároky zejména v personální oblasti.

Lze očekávat následující pozitivní dopady:

- vytvoření právních předpokladů pro odpolitizování výkonu státní správy,
- větší transparentnost státní správy,
- zvýšení kvality odborné přípravy státních úředníků,
- otevření možnosti uplatnění ve státní správě i pro odborníky ze soukromého sektoru a akademické sféry,
- vytvoření zákonem garantovaného vzdělávacího systému pro státní úředníky.

VI. Vyhodnocení nákladů a přínosů navrhovaného řešení

Pro vyhodnocení nákladů a přínosů zvolené varianty bylo zvoleno hledisko dopadů této varianty – implementace „Návrhu zákona o státních úřednících" na jednotlivé skupiny dotčených subjektů v rozdělení na části:

1. Dopady právní úpravy všeobecně.
2. Finanční dopady právní úpravy včetně navrhovaných změn ve vzdělávání.

1.1 Dopady právní úpravy všeobecně na státní úředníky

Výhody	Nároky
	Zvýšené požadavky na vzdělávání.
	Finanční nároky při opakování zkoušky.

Transparentní možnosti pro uchazeče o zaměstnání.	Zvýšené povinnosti mimo povinností stanovených zákoníkem práce.
	Náklady spojené s účastí na výběrovém řízení (u nových státních úředníků).
	Absolvování úřednické zkoušky.
Vyšší právní jistota v zaměstnání.	Omezené možnosti podnikání a účasti v řídících orgánech právnických osob.
Zrušení prokazování rovnocennosti vzdělávání.	

1.2 Dopady právní úpravy všeobecně na zaměstnavatele

Výhody	Nároky
Stabilizace personálního zabezpečení činností (agend) odbornými pracovníky.	
Odstranění výdajů na vstupní, následné vstupní a manažerské vzdělávání.	Finanční výdaje spojené s přípravou státních úředníků na úřednickou zkoušku a s realizací zkoušek – kompenzace změnou druhů vzdělávání a v rámci alokovaných prostředků na vzdělávání zaměstnanců
Zvýšení kvality státních úředníků; zvýšení kvality činnosti; snížení nákladů na soudní výlohy v důsledku chybných rozhodnutí při výkonu správních činností; zvýšení image úřadů.	Zvýšená administrativní náročnost v personální oblasti (plány vzdělávání, systemizace úřadů.).
Možnosti širšího výběru odborných pracovníků při obsazování úřednických míst.	
Zvýšení transparentnosti při obsazování volných pracovních míst.	Zřízení a vedení personálního portálu (MV).
Odpolitizování řídící činnosti – zlepšení kontinuity řízení; snížení rizik vzniku korupčního prostředí.	

2. Finanční dopady právní úpravy včetně navrhovaných změn ve vzdělávání

Finanční dopady navrhované úpravy lze identifikovat zásadně v následující oblasti:

- zabezpečování vzdělávání úředníků a vedoucích úředníků a ověřování jejich znalostí úřednickou zkouškou.

Podle údajů Ministerstva financí činí v roce 2013 celkový počet zaměstnanců České republiky v organizačních složkách státu **95 972** (tj. bez zaměstnanců ve služebním poměru a státních zástupců, jejichž postavení je taktéž upraveno zvláštními zákony). Protože se

navrhovaný zákon nemá vztahovat na soudy, státní zastupitelství a Ústavní soud, je z tohoto množství potřeba odečíst 9 696 zaměstnanců soudů, 1 550 zaměstnanců státních zastupitelství a 125 zaměstnanců Ústavního soudu. Odečteme-li výše uvedený počet zaměstnanců, zbývá celkem **84 601** osob, kterých by se zákon mohl týkat.

Návrh zákona v úvodních ustanoveních stanoví, kdo je ve smyslu zákona státním úředníkem, a to výčtem činností, které jsou v působnosti úřadu státní správy druhem práce úředníka. Počet státních úředníků podle těchto ustanovení není možné v současné době přesně určit, neboť vyplyne zejména z provedených systemizací úřadů a procesního modelování agend. Do tohoto počtu nebudou náležet zaměstnanci v úřadech státní správy vykonávající obslužné nebo technické činnosti, a další činnosti, které nejsou ve výčtu činností uvedeném v § 4 návrhu zákona, a dále zaměstnanci, kteří nejsou státními úředníky podle ustanovení § 2 odst. 2. Odborný odhad počtu stávajících zaměstnanců, kteří budou podle zmíněného návrhu zákona zařazeni do kategorie „státní úředník“, se pohybuje okolo **70 tis. osob.**

2.1 Finanční náklady na zřízení pracovního místa státního tajemníka a na kompenzační opatření

Finanční dopady – zákaz konkurence

Nelze předjímat, kolika nebo jakému procentu státních úředníků bude umožněno čerpat peněžité vyrovnání za uvedených podmínek. Předpokládáme, že se bude jednat o jednotlivce, tedy v maximálním počtu 140 - 200 státních úředníků ročně (tj. 0.2 - 0,3 %), pak bude činit celkový roční finanční dopad **21 - 30 mil. Kč.**

Finanční dopady na zřízení pracovního místa státního tajemníka se odhadují na cca **19. mil. Kč** ročně celkem, ve všech ústředních správních úřadech.

Finanční dopady – odstupné státního tajemníka

Předpokládáme-li, že podle tohoto ustanovení návrhu zákona bude mít nárok na odstupné jeden až pět tajemníků ročně; celková částka odstupného může dosáhnout **300 – 1 500 tis. Kč**.

Odhadované finanční dopady celkem v tis. Kč

1. Zákaz konkurence…….....21 000 - 30 000
2. Finanční náklady na zřízení pracovního místa státního tajemníka …….19 000
3. Odstupné státního tajemníka…….....300 – 1 500

Celkem……40 300 - 50 500

Odhadované finanční dopady se mohou pohybovat v částkách od cca 40 do 50 mil Kč, přičemž nadpoloviční většina nákladů může směřovat do kompenzací souvisejících se zákazem konkurence a odstupným pro státního tajemníka a odvisí od počtu oprávněných osob.

2.2 Finanční dopady v oblasti vzdělávání

Podle návrhu zákona se budou ve státní správě realizovat tři druhy vzdělávání:

- příprava na úřednickou zkoušku a úřednická zkouška,
- vzdělávání vedoucích státních úředníků,
- průběžné vzdělávání.

Finanční nároky na úřady státní správy budou představovat především dopady spojené s přípravou na zkoušku a následnou realizací základních a vyšších úřednických zkoušek, přičemž náklady na základní úřednické zkoušky budou převažovat.

Při uvažovaném počtu 70 tis. státních úředníků a předpokládaných nákladech na 1 zkoušku ve výši 5 tis. Kč (cena není dosud stanovena), by představoval celkový hrubý odhad nákladů úřadů státní správy na ověření znalostí částku 350 mil. Kč.

Pokud ovšem z celkového počtu státních úředníků odečteme úředníky starší 55 let s praxí alespoň 5 let, úředníky s nejméně pětiletou praxí v zaměstnaneckém poměru k České republice, kteří setrvají v úřadu státní správy, ve kterém byli ke dni účinnosti zákona, a nepřejdou do jiného úřadu státní správy, a úředníky, kteří již složili zkoušku zvláštní odborné způsobilosti, můžeme předpokládat, že se povinnost složení zkoušky bude vztahovat maximálně na **40% současných zaměstnanců úřadů státní správy, tj. na 28 tis. státních úředníků.** Odhadované náklady ústředních správních úřadů v prvním roce účinnosti zákona by tedy měly činit cca **140 mil. Kč**; tento odhad nákladů se týká pouze výdajů státních úřadů na úhradu samotné zkoušky za předpokládané ceny zkoušky 5 tis. Kč, bez nákladů na přípravu ke zkoušce.

Po uplynutí prvního roku účinnosti zákona je třeba počítat s náklady na zkoušky pro nové státní úředníky. Uvažujeme-li po stabilizaci státní správy s maximálně 3% fluktuací státních úředníků, na které se bude vztahovat povinnost absolvování úřednické zkoušky, a vezmeme-li v úvahu, že značné procento státních úředníků bude nadále přecházet z jednoho úřadu státní správy na druhý i s platnou úřednickou zkouškou, bude se povinnost složení úřednické zkoušky ročně vztahovat na cca 1 000 - 1200 státních úředníků. Náklady na vykonání zkoušky by se v prvním roku účinnosti zákona měly pohybovat okolo částky **4,2 - 5 mil. Kč ročně.**

K nákladům je třeba ještě počítat s náklady na přípravu státních úředníků ke zkouškám. Ceny současných dvoutýdenních kurzů prezenční formou studia se pohybují kolem 20 tis. Kč. V případě intenzivního týdenního kurzu prezenční formou se sníží jeho cena na polovinu, tj. 10 tis. Kč. To znamená, že celkové náklady úřadů státní správy na přípravu státních úředníků k úřednickým zkouškám by měly v prvním roku účinnosti zákona představovat částku cca **280 mil. Kč**. O těchto nákladech lze uvažovat pouze v případě, že by se všichni dotčení státní úředníci připravovali na úřednickou zkoušku prezenční formou studia. Poté znatelně klesnou. Při míře fluktuace 3% - 5% by roční náklady na přípravu nových státních úředníků prezenční formou studia představovaly částku 8,4 – 14 mil. Kč (za předpokladu stejné věkové a zkušenostní struktury nových státních úředníků).

Vzhledem k tomu, že značná část stávajících i nových úředníků může využít formu řízeného samostudia, lze předpokládat, že se náklady na přípravu státních úředníků k úřednickým zkouškám sníží na polovinu, tj. **140 mil. Kč v prvním roku účinnosti zákona**, v dalších letech na částku **4,2 – 7 mil. Kč ročně**.

Další příprava vedoucích státních úředníků (předpokládáme-li jejich 10% podíl na celkovém počtu úředníků) v celkovém počtu 7 tis. osob, může představovat další finanční náklady ve výši cca 70 –85 mil. Kč. (v prvních třech letech účinnosti zákona). Roční náklady by se měly pohybovat kolem částky **25 – 30 mil. Kč,** po třech letech účinnosti zákona okolo částky **2 – 2,5 mil. Kč ročně.**

Odhadované finanční dopady vzdělávání a ověřovaní způsobilosti celkem v tis. Kč ročně v prvním roku účinnosti zákona a v dalších letech

	v 1. roku	**v dalších 3 letech (ročně)**	**po 3 letech (ročně)**
1. náklady na zkoušky……..	140 000…….	7 000……..	7 000
2. náklady na přípravu státních úředníků ke zkouškám..	140 000……	7 000……	7 000
4. náklady na další vzdělávání a zkoušky…….….....	10 000…...	25 000……	2 500
Celkem……...	**380 000……**	**39 000……..**	**24 900**

Celkové finanční nároky na vzdělávání státních úředníků a ověřování jejich znalostí zkouškou podle návrhu tohoto zákona a za výše uvedených podmínek by mohly v prvním roce účinnosti zákona dosáhnout částky 380 mil. Kč; roční náklady na vzdělávání by v prvních třech letech implementace znamenaly částku cca 39 mil. Kč.

Finanční náklady úřadů státní správy na přípravu úředníků ke zkouškám lze výrazně snížit využitím e-learningových kurzů. Další kompenzaci finančních nákladů na přípravu úředníků na zkoušky lze očekávat zrušením tzv. vstupního vzdělávání, vstupního následného vzdělávání a manažerského vzdělávání a ve využití průběžného vzdělávání (které může do jisté míry nahradit přípravu zejména na úřednické zkoušky vedoucích státních úředníků).

V dalších letech by se měly náklady na přípravu a zkoušky státních úředníků výrazně snížit, neboť požadavky na prokázání úřednické způsobilosti se budou vztahovat jen na nové státní úředníky. Při uvažované 5 % fluktuaci, by uvažované náklady na přípravu a absolvování úřednických zkoušek měly činit maximálně 40 mil. Kč ročně. Tyto náklady by byly zapotřebí pouze v tom případě, že by do státní správy přicházeli zcela noví státní úředníci z jiných odvětví. S přihlédnutím k tomu, že státní úředníci mohou přecházet mezi jednotlivými úřady státní správy, což je velmi častým jevem, budou celkové náklady na přípravu a zkoušky u těchto státních úředníků výrazně nižší, odhadem necelých cca 50% ze shora uvedené částky.

Finanční prostředky spojené s přípravou a ověřováním znalostí státních úředníků formou zkoušek však nemusí představovat vůči současnému stavu značné vícenáklady, neboť mohou být financovány z prostředků alokovaných úřady státní správy na základě usnesení vlády ze dne 30. listopadu 2005 č. 1542 o Pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech. V tomto usnesení bylo doporučeno ústředním správním úřadům vyčleňovat finanční prostředky na vzdělávání zaměstnanců 2,5 % z objemu mzdových prostředků na hrubé mzdy.

S výjimkou 1. roku účinnosti zákona by měly ústřední správní úřady financovat přípravu státních úředníků a ověřování jejich způsobilosti zkouškou v rámci svých rozpočtových kapitol.

VII. Finanční dopady návrhu zákona na skupiny dotčených subjektů

Rozpočty ústředních správních úřadů

Pro vzdělávání zaměstnanců v orgánech státní správy je v současné době platné usnesení vlády ze dne 30. listopadu 2005 č. 1542 o Pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech. V tomto usnesení bylo doporučeno úřadům státní správy vyčleňovat finanční prostředky na vzdělávání zaměstnanců ve výši 2,5 % z objemu mzdových prostředků na hrubé mzdy. Jedná se však o objem finančních prostředků na vzdělávání **všech zaměstnanců** úřadů státní správy. Nicméně i po odečtení prostředků vynakládaných na všeobecná školení a vzdělávání, která nesouvisejí s přípravou a prokazováním odborné způsobilosti úředníků by měly úřady státní správy disponovat určitým objemem finančních prostředků, který by měl finanční náklady spojené se zabezpečením přípravy úředníků a ověřováním znalostí z velké části pokrýt.

O rozdílném plánování a čerpání finančních prostředků úřadů státní správy na vzdělávání zaměstnanců svědčí následující tabulkové srovnání zpracované na základě údajů předaných ústředními správními úřady Ministerstvu vnitra v rámci zpracování Výroční zprávy o vzdělávání pro vládu:

Název správního úřadu:	Plánované prostředky na vzdělávání, v tis. Kč	Plánované prostředky na vzdělávání, jako % z nákladů na platy zaměstnanců	Vydané prostředky na vzdělávání, v tis. Kč	Vydané prostředky na vzdělávání, jako % z výdajů na platy zaměstnanců
Státní ústav pro kontrolu léčiv	6303	3,98	2868	1,84
Krajská hygienická stanice Moravskoslezského kraje	2351	2,24	1035	0,99
Krajská hygienická stanice Libereckého kraje	192	0,0047	192	0,0047
Ministerstvo vnitra	20.666	1,92	19.733,5	1,83
Puncovní úřad	764	2,05	889	2,38
Krajská hygienická stanice Středočeského kraje	1337	1,26	1334	1,28
Úřad pro ochranu hospodářské soutěže	5997	11,94	4394,88	7,67
Generální ředitelství cel	37826	1,32	37523	1,31
Úřad pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví	1300	2,23	822	1,41
Krajská hygienická stanice Olomouckého kraje	900	1,6	800	1,4
Český telekomunikační úřad	4843	2,4	3720	1,8
Správa úložišť radioaktivních odpadů	708	3,6	453	2,3
Český báňský úřad	356	0,3	324	0,3
Státní energetická inspekce	195	0,299	195	0,299
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	2000	0,01	1252	0,004
Krajská hygienická stanice kraje Vysočina	700	1,52	764	1,66
Česká školní inspekce	3393,013	1,57	3359,605	1,55
Ministerstvo průmyslu a obchodu Ministerstvo dopravy	5828 4958 tis. Kč	1,2 2,53	5582 4478 tis. Kč	1,1 2,24
Ministerstvo zdravotnictví	1.900	1,24	1.531	1
Státní úřad inspekce práce	2.400	1,52	2.205	1,4

Drážní inspekce	204	1	204	0.9251
Energetický regulační úřad	995	1,54	469	0,73
Úřad pro civilní letectví	5050	5,93	4987	5,85
Institut vzdělávání Vězeňské služby ČR	33,083	69,64	38,848	63,27
Hygienická stanice hl. m. Prahy	160	0,16	232	0,23
Česká obchodní inspekce	1.436	0,72	1.463	0,73
Krajská hygienická stanice Jihomoravského kraje	138	0,16	118	0,13
Česká správa sociálního zabezpečení,	45000	2,01	40606	1,82
Úřad průmyslového vlastnictví	3000	2,99	3252	3,22
Ministerstvo práce a sociálních věcí	8830501	2,23	5362135	1,36
Krajská hygienická stanice Ústeckého kraje	516	0,38	512	0,67
Úřad práce ČR	8495	0	6483	0
Krajská hygienická stanice Karlovarského kraje	100	0,5	83	0,4
Správa státních hmotných rezerv	1040	0,9	678	0,6
Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí	155,2	2,27	154,9	2,27
Krajská hygienická stanice Královéhradeckého kraje	923,1	0,025	816,1	0,0221
Drážní úřad	123	0,5	122	0,005
Krajská hygienická stanice Jihočeského kraje	146	0,2	146	0,3
Český statistický úřad	5175	0,58	4894	0,62
Krajská hygienická stanice Zlínského kraje	900	2,5	904	2,51
Generální finační ředitelství	20603,61	0,408285714	19598,94	0,388875
Ministerstvo financí	16271	2,41	9804	1,47
Český úřad pro zkoušení zbraní a střeliva	480	2,35	462	2,26
Ministerstvo	7020	2,1	5700	1,7

pro místní rozvoj				
Úřad vlády ČR				
Krajská hygienická stanice Plzeňského kraje	890	0,017	737	1,4
Rada pro rozhlasové a televizní vysílání	925,8	6,8	900,1	6,67
Národní bezpečnostní úřad	1670	1,04	1778	1,11
Státní úřad pro jadernou bezpečnost	4582	7,32	1568	3,61
Státní plavební správa	523	1,65	498	1,58
Ministerstvo zahraničních věcí				
Ministerstvo kultury	3961	2,5	3982	2,5
Ministerstvo zemědělství	11000	1,69	10 989	1,69
Správa Národního parku České Švýcarsko	260	1,4	244	1,34
Ministerstvo životního prostředí	6200	1,8	6158	1,78
Ministerstvo obrany	32676	6,1	2788	0,5
celkem v tis. Kč	**10112769,81**	175,4229857	**6223965,773**	165,219675
průměr % na VZD		**3,077596241**		**2,898590789**
v Kč	**10 112 769 810 Kč**		**6 223 965 773 Kč**	

Tento přehled je pouze orientační a slouží ke srovnání výdajů jednotlivých správních orgánů na vzdělávání v souvislosti s doporučením obsaženém v usnesení vlády ze dne 30. listopadu 2005 č 1542 o Pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech. V tabulce jsou uvedeny výdaje v r. 2011 na vzdělávání a školení zaměstnanců – nikoli jen na odbornou přípravu úředníků a ověřování jejich znalostí podle tohoto návrhu zákona.

Jako doplňující informace se uvádí výdaje ministerstev, krajů a Hlavního města Prahy v položce 5167 – Služby školení a vzdělávání ve státním závěrečném účtu za rok **2010** :
Celková suma prostředků na platy ÚSÚ a krajů: 61 521 430 000 Kč
Celková suma na vzdělávání podle pravidel: 1 538 036 000 Kč
(objem prostředků na platy x 0, 025)
Čerpáno celkem : **934 361 300 Kč**
z toho:
ministerstva 847 596 970 Kč
kraje 41 132 140 Kč
Praha 45 632 190 Kč
Rozdíl **603 674 700 Kč** (60,7%)

Finanční dopady navrhované právní úpravy na rozpočty úřadů státní správy lze spatřovat v podstatě jen v oblasti vzdělávání státních úředníků a v jednotlivých kompenzačních opatřeních. Další dopady mohou být spojeny s vyšší administrativní

náročností na úseku personální práce, a to zejména v prvním roku účinnosti zákona. Mírně zvýšené náklady na úseku personální práce lze předpokládat i v dalších letech.

Náklady účastníků procesu vzdělávání

Náklady úředníků

V případě neúspěchu u řádné zkoušky si hradí náklady na opakovanou zkoušku úředník. Předpokládá se, že cena zkoušky (bez přípravy) bude cca 5 000 Kč. Podle dosavadní chybovosti kolem 1 - 2 % vykazované při zkouškách odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků lze předpokládat, že se dopady spojené s úhradou opakované zkoušky dotknou cca 500 až 1 000 úředníků ročně, což představuje celkové náklady v rozmezí **5 – 10 mil. Kč.** Tyto odhadované náklady se projeví při celoplošném uplatnění povinnosti složení zkoušky pro všechny úředníky státní správy, a to v prvních třech letech od nabytí účinnosti zákona. V dalších letech podstatně klesnou.

Finanční dopady na předkladatele – Ministerstvo vnitra

Mimo výše uvedených očekávaných dopadů do rozpočtu úřadů je třeba uvést finanční zatížení v souvislosti s realizací Projektu „Vytvoření a implementace interaktivního personálního portálu pro potřeby zaměstnanců ve veřejné správě“. Projekt pod registračním číslem CZ.1.04/4.1.00/38.00002 je financován z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost**.** Příjemcem dotace je Ministerstvo vnitra.

Projekt byl zahájen dne 1. května 2010 a jeho ukončení se předpokládá 30. června 2014. Náklady projektu jsou plánovány ve výši 50 183 862,50 Kč. 85% nákladů, tj. částka 42 656 283 Kč je hrazena z evropských strukturálních fondů, 15 % nákladů, tj. 7 527 579 Kč je hrazeno z prostředků alokovaných v rozpočtu Ministerstva vnitra. Po ukončení projektu se v průběhu dalších 5 let počítá s náklady na provoz personálního portálu s částkou **100 tis. ročně**. Správcem portálu je Ministerstvo vnitra.

Finanční náklady vzniknou Ministerstvu vnitra v souvislosti se zajišťováním státního dohledu na úrovni a obsahem přípravy a úřednických zkoušek a zejména při akreditaci subjektů poskytujících programy pro přípravu a vzdělávání státních úředníků (autorizace vysokých škol) a zajišťování zkoušek (zkušební komisaři, zkušební komise).

V této souvislosti bude třeba personálně posílit příslušný útvar Ministerstva vnitra minimálně o 6 - 8 osob, a to včetně personálního zajištění provozu personálního portálu, což představuje zvýšení finančních nákladů včetně výdajů na věcné vybavení ve výši cca **4 - 5 mil. Kč.**

VIII. Státní rozpočet

Negativní dopady – náklady

Rozhodujícím faktorem je povinnost státních úředníků složit do 18 měsíců od účinnosti zákona úřednickou zkoušku. V současné době nelze předjímat, jakým způsobem a s jakou finanční náročností se bude odehrávat příprava státních úředníků na úřednické zkoušky. Důležitou roli hraje způsob přípravy, zda samostudiem, e-learningovým kurzem či prezenční formou studia. Není ani zcela přesně znám počet státních úředníků, kteří budou povinni prokázat své znalosti úřednickou zkouškou. Vzhledem k tomu, že tato povinnost není stanovena celoplošně (viz přechodná ustanovení), lze pouze odhadovat, že z celkového počtu cca 70 tis. dotčených státních úředníků bude mít tuto povinnost v prvním roku účinnosti zákona cca 40 %, tj. 28 tis. státních úředníků. I přes tento snížený počet bude implementace

zákona znamenat v prvním roce účinnosti značné náklady a zvýšení administrativní náročnosti na personální práci.

Po tomto období by se měla výše dopadů implementace velmi výrazně snížit, a to v důsledku rapidního snížení nákladů úřadů státní správy na přípravu státních úředníků ke zkouškám úřednické způsobilosti a v důsledku značného snížení finančních nákladů na úhradu zkoušek a přípravu, a to na cca **200 mil. Kč ročně.**

Výše nároků implementace zákona na státní rozpočet závisí zejména na :

- počtu zaměstnanců úřadů státní správy, kterým bude dle zákona přiznán statut státního úředníka,
- počtu státních úředníků, jejichž povinností bude složit úřednickou zkoušku,
- cenách přípravných kurzů a cenách zkoušek účtovaných akreditovanými organizacemi,
- využití prostředků na vzdělávání úředníků a další vzdělávání vedoucích úředníků alokovaných v souladu s doporučením obsaženým v usnesení vlády 30. listopadu 2005 č. 1542, o pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech,
- počtu a rozsahu organizačních změn v úřadech státní správy,
- personální politice v úřadech státní správy.

Pozitivní finanční dopady – úspory, přínosy

- úspory při zrušení vstupního a následného vstupního vzdělávání,
- s vyšší odbornou úrovní státních úředníků lze očekávat i menší počet pochybení úřadů včetně nákladů na soudní spory a arbitráže (Ministerstvo financí vyplatilo v roce 2011 v této souvislosti více jak 14 mil. Kč, z toho za územní samosprávné celky pouze necelých 800 tis. Kč). Nelze s předstihem vyčíslit.

Závěr

Implementace návrhu zákona si vyžádá v prvním roku účinnosti zákona finanční prostředky, které budou mít dopad na státní rozpočet, respektive do rozpočtových kapitol.

Značné výdaje bude v prvním a částečně i druhém roce účinnosti zákona představovat povinnost složení úřednické zkoušky. Při celoplošném uplatnění této povinnosti by to znamenalo finanční dopad ve výši cca 1 mld. Kč. Přechodná ustanovení však stanoví, kteří státní úředníci jsou v tomto období povinni zkoušku složit, takže celkové náklady na přípravu státních úředníků na úřednické zkoušky a na jejich absolvování by měly činit v prvním roce účinnosti zákona cca **380 mil. Kč**. I tyto finanční dopady, resp. jejich výše bude ovlivněna:

- způsobem přípravy státních úředníků,
- cenou prezenčních nebo e-learningových kurzů,
- cenou hrazenou za vykonání zkoušky,
- výší odměn lektorům,
- výší odměn zkušebním komisařům (hrazení jejich nákladů),
- skutečným (přesným) počtem dotčených státních úředníků,
- konkrétní situací na „trhu“ vzdělávání ve státní správě.

Zpracovatel vycházel z cen a údajů, které byly poskytnuty Institutem pro veřejnou správu Praha, který v roce 2013 končí svou činnost a dosud zajišťoval většinu přípravy úředníků (především úředníků územních samosprávných celků podle zákona č. 312/2002 Sb.) na zkoušky zvláštní odborné způsobilosti a samotné zkoušky. Ve státní správě povinnost prokazování úřednické či zvláštní odborné způsobilosti dosud nebyly zakotvena. V současné

době nejsou tyto ovlivňující aspekty známy, neboť nejsou k dispozici údaje o cenách vzdělávacích kurzů a cenách zkoušek. Dosud nemohou být dle zákona (jehož návrh se teprve předkládá) akreditovány fyzické či právnické osoby oprávněné k poskytování vzdělávání státních úředníků a zajišťování zkoušek z úřednické způsobilosti. Tudíž není možno ani získat údaje o cenách, které budou v souladu se zákonem a svou akreditací uplatňovat.

Další finanční výdaje spojené s implementací zákona pohybující se řádově v milionech korun bude mít zřejmě Ministerstvo vnitra, a to v souvislosti s vedením personálního portálu a s rolí gestora za kvalitní přípravu a realizaci úřednických zkoušek.

Přínosy navrhované úpravy je možné hodnotit pouze kvalitativním způsobem, pozitivní finanční dopady lze odhadovat pouze v některých případech. Tato skutečnost vylučuje exaktní, kvantitativní porovnání přínosů a dopadů.

Nejdůležitějším přínosem implementace navrhované právní úpravy je vytvoření podmínek pro zkvalitnění výkonu státní správy prostřednictvím vzdělaných státních úředníků a pro odpolitizování státní správy, které s sebou přinese její větší stabilitu, větší spokojenost občanů, jasná pravidla chování, vystupování a činnosti státních úředníků, možnosti přesnějšího a transparentního plánování využití prostředků na vzdělávání státních úředníků a snížení rizik korupce a vzniku korupčního prostředí ve státní správě.

IX. Implementace a vynucování

Účinnost zákona se předpokládá od 1. ledna 2014.

Gestorem za vzdělávání úředníků je Ministerstvo vnitra. Ministerstvo vnitra rovněž každoročně zpracovává zprávu o stavu vzdělávání úředníků v České republice a předkládá jí vládě vždy do konce měsíce června každého kalendářního roku. V této souvislosti se předpokládá, že po uplynutí tří let od účinnosti navrhovaného zákona, bude společně se zprávou pro vládu doporučeno provést zpětné hodnocení dopadů regulace, tzv. RIA ex post.

X. Konzultace a zdroje dat

Ke zpracování návrhu tohoto zákona byl využit „Věcný záměr zákona o úřednících a zaměstnancích veřejné správy a o vzdělávání ve veřejné správě“, poznatky z diskuse k tomuto věcnému záměru ve vládě, poznatky pracovní komise složené ze zainteresovaných orgánů, poznatky z připomínkového řízení k návrhu věcného záměru zákona, zejména stanovisko Legislativní rady vlády. Dále bylo využito připomínek a poznatků z připomínkového řízení konaného k „Tezím zákona o úřednících veřejné správy“, které reagovaly na věcnou diskuzi členů vlády v rámci projednávání věcného záměru zákona a připomínkového řízení k návrhu zákona.

Při zpracování návrhu zákona byly především použity údaje Českého statistického úřadu, Ministerstva vnitra, Ministerstva financí a Institutu pro veřejnou správu Praha.

XI. Hodnocení korupčních rizik

Návrh zákona upravuje vztahy státu a jeho úředníků, jejich právní postavení v pracovním procesu a vzájemné povinnosti i nároky. Navazuje na platný, ale ne plně účinný zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění

pozdějších předpisů, a využívá poznatků z implementace zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Vyplývá z vládou schváleného věcného záměru zákona a tezí k návrhu zákona. Vzhledem k tomu, že upravuje vztahy mezi zaměstnanci státu a státem, respektive úřady státní správy a nevytváří povinnosti ani závazky pro další subjekty (občany, úředníky samosprávy, podnikatelské subjekty) je vyvážený a pro dotčenou skupinu subjektů přiměřený. Nerozšiřuje kompetence úřadů státní správy vůči ostatním subjektům mimo vlastních zaměstnanců – státních úředníků s výjimkou posílení odpovědnosti Ministerstva vnitra za koordinaci vzdělávání státních úředníků a za vedení personálního portálu státní správy.

Efektivita implementovaných opatření stanovených zákonem je především ve zlepšení úrovně výkonu státní správy. Zákon jasně stanoví odpovědnost na jednotlivých stupních řízení v úřadech státní správy, povinnosti a kompetence státních úředníků na jednotlivých stupních, požadavky na jejich vzdělání a další vzdělávání a prokazování znalostí a dovedností nezbytných k výkonu práce státního úředníka; vymezuje činnosti státního úředníka v úřadu státní správy a stanoví přesná pravidla pro obsazování úřednických míst i hodnocení výkonu státního úředníka formou pravidelného pracovního hodnocení.

Jasným vymezením podmínek přijímacího řízení formou výběrového řízení, které umožňuje účast veřejnosti – uchazečů o místo státního úředníka mimo sféru státní správy, eliminuje možné projevy nepotismu a klientelismu.

Rozhodovací pravomoci ve smyslu tohoto zákona jsou ve značné míře dány vedoucímu úřadu státní správy (státnímu tajemníkovi) a v podstatě se, mimo pravidel pro přijímání uchazečů na volná pracovní místa, netýkají veřejnosti. Počet, respektive skupiny dotčených subjektů touto legislativní úpravou jsou podrobně uvedeny v předchozím hodnocení dopadů regulace, a to včetně pozitivních i negativních a finančních dopadů na jednotlivé skupiny subjektů a státní rozpočet. Návrh zákona nemá negativní vliv na dostupnost informací ve smyslu zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, naopak jsou touto legislativní normou stanoveny jak povinnosti státních úředníků, tak podmínky přijímání uchazečů o pracovní místo státního úředníka. K transparentnosti přispívá využití veřejně přístupného personálního portálu, jehož správcem je Ministerstvo vnitra.

Zákon přesně a přísněji stanoví předpoklady pro přijímání a zastávání pracovního místa úředníka:

- předpoklad bezúhonnosti,
- předpoklad spolehlivosti,
- druhy výběrového řízení a stanovení jasných podmínek zveřejněných na personálním portálu
- exaktně stanovené povinnosti úředníka a dodržování etického kodexu a dalších povinností jako nahlášení protiprávního jednání či pokynu nebo zákaz podnikatelské činnosti, členství v řídících či kontrolních orgánech podnikajících právnických osob, zákaz konkurence,
- zařazení tématiky protikorupčních opatření do vzdělávání a průběžného vzdělávání úředníků státní správy.

Výše uvedená opatření zakotvená v zákoně sledují cíl eliminace možností vzniku korupčního prostředí a korupčního jednání ve státní správě. Jejich naplnění představuje znatelné omezení možností jejího vzniku.

XII. Zhodnocení dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů

Navrhovaný zákon nebude mít negativní dopad na oblast ochrany soukromí a osobních údajů.

Předkládaný návrh je zpracován v souladu s nejnovějšími trendy uplatňovanými v judikátech správních soudů vztahujících se k této oblasti, implementace tohoto zákona nemá žádné negativní dopady na oblast ochrany soukromí a zpracování osobních údajů. Úředníci jsou povinni dodržovat platné právní předpisy o ochraně osobních údajů, tedy řídit se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů a dodržovat mlčenlivost o všech skutečnostech, o nichž se dozví při výkonu své práce.

Předkládaný návrh neobsahuje žádnou zvláštní úpravu pro oblast svobodného přístupu k informacím pro získávání osobních údajů o platech státních úředníků včetně přístupu k personálním materiálům státních úředníků obsahujícím citlivé a osobní údaje, které shromažďuje zaměstnavatel jako součást osobního spisu každého úředníka. Pokud žadatel o informace bude formulovat svůj dotaz jako dotaz na podmínky poskytnutých veřejných prostředků (osobního příplatku, mimořádné odměny), může podle současného stavu judikatury požadovat podrobné informace o odborné kvalifikaci státního úředníka, o absolvovaném vzdělávání a školení atd. Žadatel o informace například může chtít poskytnout kopii pracovní smlouvy či dokonce kopii pracovního hodnocení úředníka. Přestože do těchto důsledků judikatura správních soudů zatím ještě nedospěla, jednou již nastolený trend je v tomto směru jednoznačný.

ZVLÁŠTNÍ ČÁST

K § 1

Stanoví se předmět právní úpravy.

K § 2 a 3

S ohledem na účel zákona se navrhuje, aby se zákon vztahoval na zaměstnance v pracovním poměru k České republice zařazené v úřadech státní správy, kteří nejsou ve služebním poměru k České republice.

Zaměstnanci vykonávající veřejnou správu, kteří nejsou v pracovním poměru k České republice, režimu zákona podléhat nebudou (např. zaměstnanci České národní banky).

Zákon současně vymezuje úřad státní správy, což by mělo eliminovat v maximální možné míře otázky zařazení jednotlivých organizačních složek státu a obdobných útvarů pod režim zákona.

Úřadem státní správy jsou podle § 3 odst. 1 všechna ministerstva, ústřední správní úřady uvedené v zákoně č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, Rada pro rozhlasové a televizní vysílání, Generální finanční ředitelství, Odvolací finanční ředitelství, Specializovaný finanční úřad, finanční úřady, Generální ředitelství cel, celní úřady, Úřad práce České republiky, Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce, Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí, Úřad pro obrannou standardizaci, katalogizaci a státní ověřování jakosti, krajská vojenská velitelství, újezdní úřady, hasičské záchranné sbory krajů, Národní archiv, státní oblastní archivy, Česká inspekce životního prostředí, Správa Národního parku České Švýcarsko a instituce obdobných úkolů a stejné právní povahy, Státní energetická inspekce, Český úřad pro zkoušení zbraní a střeliva, Česká obchodní inspekce, Puncovní úřad, Úřad pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví, Úřad pro civilní letectví, Státní plavební správa, Drážní úřad, Drážní inspekce, Státní veterinární správa, Ústav pro státní kontrolu veterinárních biopreparátů a léčiv, Ústřední kontrolní a zkušební ústav zemědělský, Státní rostlinolékařská správa, Státní zemědělská a potravinářská inspekce, Česká plemenářská inspekce, Česká školní inspekce, Státní ústav pro kontrolu léčiv, krajské hygienické stanice, katastrální úřady, Zeměměřický úřad, zeměměřické a katastrální inspektoráty, obvodní báňské úřady. Dále se zákon vztahuje na bezpečnostní sbory, kterými jsou Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky a Vězeňská služba České republiky. Prostřednictvím „změnového“ zákona bude zajištěno vztažení institucionální působnosti zákona též na Úřad pro ochranu osobních údajů, Technologickou agenturu České republiky, Grantovou agenturu České republiky, Kancelář finančního arbitra České republiky, Úřad pro studium totalitních režimů, Českou správu sociálního zabezpečení a okresní správy sociálního zabezpečení, a to tak, že v zákonech, které tyto organizační složky České republiky zřizují, bude doplněno, že jde o správní úřady.

Co se týče osobní působnosti, režimu zákona budou podléhat úředníci, kterými jsou zaměstnanci v pracovním poměru k České republice zařazení v úřadu státní správy, jejichž druhem práce je alespoň jedna z činností uvedená v § 4.

Pokud jde o vedoucího úřadu státní správy (vedoucí úřadu státní správy je osoba, která stojí v čele úřadu státní správy), s výjimkou vedoucích ústředních správních úřadů, nevyplývá-li ze zvláštního zákona, že jeho funkce nezakládá pracovněprávní poměr, se považuje za vedoucího úředníka, a vztahuje se tak na něj navrhovaný zákon se stanovenými výjimkami.

Zákon se nebude vztahovat na

- vedoucí ústředních správních úřadů,
- náměstky členů vlády
- zaměstnance České republiky zařazené v úřadech státní správy, kteří vykonávají činnosti neuvedené v § 4 zákona (např. správa majetku, ekonomická činnost, pomocné, servisní a manuální práce),
- zaměstnance zařazení v kabinetu člena vlády nebo vedoucího ústředního správního úřadu (včetně tiskového útvaru a sekretariátu),
- poradce člena vlády, vedoucího ústředního správního úřadu nebo náměstka člena vlády,
- zaměstnance, jejichž pracovněprávní vztah k České republice je založen uzavřením dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti,
- „civilní“ zaměstnance České republiky zařazené ve zpravodajských službách,
- zaměstnance České republiky zařazené v Kanceláři prezidenta republiky, Kanceláři Poslanecké sněmovny, Kanceláři Senátu, Kanceláři veřejného ochránce práv Nejvyšším kontrolním úřadu, Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových, soudech a státních zastupitelstvích.

Na pracovněprávní vztahy úředníků neupravené navrhovaným zákonem se bude vztahovat zákoník práce a ostatní pracovněprávní předpisy. Na zaměstnance, jejichž zaměstnavatelem je Česká republika, na které se navrhovaný zákon nebude vztahovat, se nadále bude vztahovat v plném rozsahu zákoník práce a ostatní pracovněprávní předpisy.

K § 4

Navrhovaný zákon se vztahuje na úředníky zařazené v úřadu státní správy vykonávající vyjmenované činnosti v rozsahu působnosti úřadu státní správy, tzn. jejich výkon bude limitován rámcem působnosti daného úřadu státní správy (čl. 79 odst. 1 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky).

Navrhované činnosti byly v zásadě převzaty ze služebního zákona. Jedná se o činnosti, které jsou přímým výkonem působnosti úřadu státní správy nebo s tímto výkonem úzce souvisí a mají zásadní vliv na jeho kvalitu. Na osoby tyto činnosti vykonávající by tak měly být kladeny zvýšené požadavky. Ty jsou realizovány především stanovením předpokladů pro zastávání pracovního místa úředníka, stanovením zvýšených povinností (včetně povinnosti vzdělávat se a podrobit se pracovnímu hodnocení) a stanovením pravidel pro přijetí na pracovní místo úředníka.

Činnost uvedená v § 4 písm. g) návrhu zákona, tedy pojem „kontrola“ zahrnuje i pojmy „dohled“ a „dozor“. V souvislosti s přijetím zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), navíc dochází k nahrazení pojmů „dozor“ a „dohled“ pojmem „kontrola“. Pojem kontrola zahrnuje i finanční kontrolu, ve smyslu vnější finanční kontroly podle § 3 odst. 1 písm. a) zákona č. 320/2000 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole).

Součástí činnosti „příprava právních předpisů“ je např. i vydávání cenových rozhodnutí. Cenová rozhodnutí podle ustálené judikatury Ústavního soudu (viz např. usnesení Ústavního soudu sp. zn. IV. ÚS 50/02) splňují jak formální, tak i materiální znaky právního předpisu, tj. regulativnost, právní závaznost, obecnost (jejíž povahu nemůže změnit ani to, že se týká jen určitého počtu subjektů práva) a vynutitelnost státní mocí.

Předkladatel nezařadil mezi činnosti podle § 4 regulační činnost, neboť se domnívá, že její relevantní část lze pokrýt s využitím zbylých činností. Např. součástí činnosti „příprava právních předpisů“ je i vydávání cenových rozhodnutí. Součástí regulační činnosti je bezesporu tvorba koncepcí a programů, příprava a provádění správních úkonů a kontrola.

Spolupráci s regulačními orgány ostatních členských států Evropské unie lze subsumovat pod druh práce obhajoba zájmů České republiky vyplývajících z jejího členství v Evropské unii, provádění analýz pak pod přípravu a vypracovávání odborných věcných podkladů.

K § 5

Upravuje se povinnost vedoucího úřadu státní správy stanovit nejpozději do 31. prosince kalendářního roku systemizaci pracovních míst na následující kalendářní rok. V průběhu kalendářního roku bude možné měnit systemizaci pouze tehdy, dojde-li ke změně působnosti úřadu státní správy a dále v případě podstatné změny podmínek, za kterých byla systemizace schválena (např. krizové stavy, zavádění nových technologií nebo rozhodnutí vlády o snížení počtu zaměstnanců České republiky). Reaguje se tak na vyjádření Evropské unie, která České republice vytýká přílišnou fluktuaci úředníků a časté změny odpovědných útvarů, a tím způsobenou nestabilitu státní správy. Nová úprava systemizace by tak měla zaručit větší stabilitu úřadu státní správy a pracovních míst úředníků a zabránit případným účelovým změnám, což by mělo přispět k větší ochraně úředníků i stabilitě celé státní správy.

Zároveň se stanoví, že při stanovení systemizace se postupuje tak, aby pracovní místo úředníka pokud možno neobsahovalo kromě druhu práce úředníka i jiný druh práce, a to s ohledem na možné účelové stanovení druhu práce úředníka, aniž by v zásadě fakticky činnost úředníka vykonával, které by mohlo být pro úředníka výhodnější.

Vedoucí úřadu státní správy bude moci v rámci systemizace zároveň určit pracovní místa úředníků, u kterých s ohledem na charakter vykonávané činnosti bude z důvodu ochrany zájmů České republiky nezbytné státní občanství České republiky. Podmínka státního občanství České republiky vychází z výjimky stanovené v čl. 45 odst. 4 Smlouvy o fungování Evropské unie a judikatury Soudního dvora Evropské unie. Mělo by se tedy jednat o úředníky podílející se na výkonu státní moci, resp. na hájení zájmů státu, u nichž je vyžadována zvýšená míra loajality k zaměstnavateli (viz rozsudek C-149/79 Komise proti Belgickému království, rozsudek C-66/85 Lawrie-Blum).

Pro stanovení systemizace ostatních zaměstnanců (tedy s výjimkou úředníků) se použije usnesení vlády ze dne 13. 6. 2012 č. 412. Zákon přitom nevylučuje, aby vedoucí úřadu měl pouze jednu systemizaci, a to jak pro úředníky, tak pro neúředníky, což lze považovat i za efektivnější řešení než dvě systemizace. Pravidla pro systemizaci uvedená v zákoně však platí pouze pro úředníky.

K § 6

Stanoví se povinnost zřídit v ministerstvu nebo jiném ústředním správním úřadu s výjimkou Úřadu vlády České republiky pracovní místo státního tajemníka, který bude spravovat personální záležitosti úřadu a zajišťovat úřední chod ministerstva nebo jiného ústředního správního úřadu (tj. vytvořit podmínky pro řádné fungování úřadu – např. stanovením spisového řádu, pravidel přípravy legislativních materiálů). Jedná se o zásadní prvek depolitizace, kterým dojde k oddělení úřednických a politických míst a zamezení politických vlivů na úřední chod úřadu, což je zároveň jeden z hlavních požadavků Evropské unie a neziskových organizací. Státního tajemníka bude jmenovat a odvolávat člen vlády nebo vedoucí ústředního správního úřadu se souhlasem předsedy vlády.

Předseda vlády může jmenovat státní tajemníky za účelem zabezpečení výkonu některých svěřených agend (např. evropské záležitosti, legislativu či lidská práva). Šlo by o úřední pozici odpovídající protokolárně pozici státních tajemníků a náměstků na ministerstvech. Zřízením funkce státních tajemníků na Úřadu vlády České republiky dojde k vytvoření adekvátní funkční kategorie ve srovnání s ministerstvy. Současně bude dán předpoklad ke zdárné komunikaci v rámci specifické agendy nejen mezi Úřadem vlády České republiky a ostatními úřady státní správy, ale též navenek mezi Úřadem vlády České

republiky a jeho obdobou v zahraničí. Pakliže má Úřad vlády vykonávat meziresortní koordinaci v určitých odborných agendách, jako jsou evropské záležitosti či legislativní agenda, je legislativně zakotvená možnost zřízení funkce státních tajemníků nezbytná. Obdobné řešení je v rámci úřadů předsedy vlády uplatňováno i v jiných evropských státech (např. Německo, Rakousko, Francie, Belgie, Švédsko, Finsko), v nichž existuje vždy jednota mezi ministerstvy a úřadem předsedy vlády v tom, že existují státní tajemníci na ministerstvech i úřadu premiéra (vlády).

Státního tajemníka bude možné odvolat bez udání důvodu a nebude-li ho možné dále zaměstnávat, bude mu náležet při skončení pracovního poměru odstupné ve výši šestinásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.

K § 7 a 8

Stanoví se pravidla pro vytváření míst vedoucích úředníků, a to stanovením minimálního počtu pracovních míst (úředníků a ostatních zaměstnanců) nebo obdobných míst (např. služební místa příslušníků bezpečnostních sborů či vojáků z povolání) nezbytného pro zřízení daného organizačního útvaru. Tato pravidla by měla sjednotit organizační struktury úřadů státní správy a zabránit případnému účelovému vytváření pracovních míst vedoucích úředníků s příplatkem za vedení. Uvedená pravidla nevylučují, aby v rámci úřadu státní správy byla zřizována samostatná oddělení, tedy oddělení, která nejsou zařazena pod odbor či sekci, nebo samostatné odbory, tedy odbory, které nejsou zařazeny pod sekci.

S ohledem na specifické postavení Úřadu vlády České republiky a jeho působnost zahrnující jak koordinační činnost, tak servisní činnost pro předsedu vlády a členy vlády byla stanovena pro Úřad vlády České republiky výjimka z tohoto pravidla. Rovněž byla stanovena výjimka pro úřady státní správy s personálem nepřesahujícím 200 zaměstnanců, pro které by bylo s ohledem na jejich velikost obtížné se řídit uvedenými pravidly. Další výjimka se stanoví pro útvary pověřené výkonem interního auditu. Důvodem je požadavek na to, aby interní auditoři nevykonávali jiné činnosti než audit sám.

Dále se stanoví se, že pracovní místo může být nazýváno i jinak než podle § 7 odst. 1 (např. vrchní ředitel může být označován jako generální sekretář). Stanoví-li tak vedoucí úřadu státní správy (např. v organizačním řádu), součástí názvu pracovního místa vedoucího úředníka nebo součástí názvu organizačního útvaru úřadu státní správy není označení stupně řízení (např. vedoucí sekretariátu ministra vnitra, nikoli vedoucí oddělení sekretariát ministra vnitra nebo ředitel kanceláře ministra vnitra, nikoli ředitel odboru kancelář ministra vnitra).

Vedoucího úředníka zastupuje buď jeho zástupce, který je rovněž vedoucím úředníkem, nebo úředník, součástí jehož druhu práce je také zastupování (tj. kromě jiné činnosti). Zákon stanoví podmínky, za jakých lze pracovní místo zástupce konkrétního vedoucího úředníka zřídit.

Zákon nad rámec zákoníku práce dále stanoví, že úředníkovi zařazenému na zřízeném pracovním místě zástupce vedoucího oddělení přísluší příplatek za vedení. Zákoník práce totiž neumožňuje zřídit pracovní místo zástupce vedoucího zaměstnance stojícího v čele nejnižšího stupně řízení. Navrhovaný zákon jako lex specialis tuto možnost dává, a musí tudíž pro tento případ stanovit i výši příplatku za vedení.

§ 9

Stanoví se předpoklady pro vznik pracovního poměru úředníka a vedoucího úředníka. Stanovení předpokladů pro zastávání pracovního místa úředníka přispěje k vyšší kvalitě výkonu státní správy. Zákoník práce ani jiné předpisy takové předpoklady v případě veřejných zaměstnanců nestanoví. Nesplňuje-li fyzická osoba stanovené předpoklady, vedoucí úřadu státní správy takovou osobu do pracovního poměru nepřijme. V případě, že

úředník přestane splňovat stanovené předpoklady, vedoucí úřadu státní správy s ním ukončí pracovní poměr (je dán výpovědní důvod).

Rozhodující pro kvalitní státní správu je rovněž zvýšení úrovně řízení, a tedy vedoucích úředníků. Z tohoto důvodu se navrhuje, aby jedním z předpokladů pro jmenování na pracovní místo vedoucího úředníka byla i určitá praxe ve veřejné správě nebo praxe s řízením v nevládních organizacích anebo v soukromém sektoru. V případě vedoucího oddělení se umožňuje i praxe vědeckého pracovníka, a to s ohledem na jeho specifickou odbornost. Praxe vyžaduje, aby se na vedoucích místech uplatnily již vyzrálé osobnosti mající náležitou odbornou praxi a zkušenosti. Pokud jde o dobu, v níž má být délka praxe splněna, jedná se o analogickou úpravu jako je v zákoně o úřednících územních samosprávných celků, kde se osvědčila. Navíc u praxe získané v období posledních osmi let lze oprávněně předpokládat zachování nabytých dovednosti.

Ze zákoníku práce pak vyplývá další předpoklad, a to zdravotní způsobilost. V souladu s § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je zaměstnavatel povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Zákoník práce ve spojení se zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, dále upravuje vstupní lékařskou prohlídku. S ohledem na subsidiaritu zákoníku práce se tak v otázce zdravotní způsobilosti použije zákoník práce.

Ze zvláštních právních předpisů vyplývají další předpoklady. Jde například o nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, stanoví požadovaný stupeň vzdělání pro účely zařazení do platových tříd.

K § 10 a 11

Stanoví se, za jakých okolností je fyzická osoba považována za bezúhonnou a spolehlivou. Státní správu by měli vykonávat pouze lidé, kteří jsou nejen odborníky, ale mají i osobnostní kvality a jejich jednání nevzbuzuje pochybnost o jejich důvěryhodnosti, resp. důvěryhodnosti celého úřadu státní správy.

V případě spolehlivosti se stanoví seznam přestupků a správních deliktů, jejichž opakované spáchání má za následek ztrátu spolehlivosti, pokud se jedná o takové jednání, které může závažně narušit důvěryhodnost úřadu státní správy. V případě opakovanosti se jedná o nestejnorodou recidivu – může se tedy jednat jak o různé „kategorie“ přestupků nebo správních deliktů, tak i o kombinaci přestupků a správních deliktů. Možnost narušení důvěryhodnosti úřadu posuzuje vedoucí úřadu státní správy. Spolehlivost se prokazuje čestným prohlášením, které je součástí přílohy přihlášky uchazeče o pracovní místo úředníka. Zjistí-li se následně, že úředník uvedl v tomto prohlášení vědomě nepravdivé údaje, jedná se o důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru s takovým úředníkem.

Bezúhonnost se prokazuje opisem z evidence Rejstříku trestů, který si vyžádá vedoucí úřadu státní správy u uchazeče, který byl vybrán na volné pracovní místo úředníka. Vedoucí úřadu státní správy si ověří spolehlivost u uchazeče, který byl vybrán na volné pracovní místo úředníka, v evidenci fyzických osob, které byly uznány vinnými spácháním přestupku nebo spácháním jednání, které má znaky přestupku, v případě přestupků, které se zde evidují.

K § 12

Volné pracovní místo úředníka obsazuje vedoucí úřadu státní správy fyzickou osobou, která splňuje předpoklady a požadavky stanovené pro pracovní místo, a to buď na základě výběrového řízení, nebo bez výběrového řízení.

Obsazení volného pracovního místa bez výběrového řízení je omezeno na čtyři taxativně vymezené případy. Jedná se zejména o případy, kdy se zavádí do pracovněprávních vztahů úředníků prvky kariérního systému, které by měly být zárukou větší odbornosti

a stability úřednického aparátu (obsazování pracovních míst bez výběrového řízení úředníky, kteří pocházejí ze stejného prostředí a znají detailně postupy a činnost vykonávanou v daném organizačním útvaru, by mělo působit jako určitý faktor motivující k setrvání v úřednickém aparátu).

Podmínku stejné nebo vyšší úrovně řízení, je nezbytné vykládat jako stejnou nebo vyšší pracovní pozici, tj. např. ředitel odboru může obsadit pozici ředitele odboru, zástupce ředitele odboru, vedoucího oddělení, zástupce vedoucího oddělení či „řadového" úředníka.

Zákon dále konstruuje pravidlo, že obsazení každého volného pracovního místa úředníka, ať už je obsazováno ve výběrovém řízení, nebo bez výběrového řízení, vyžaduje vyjádření bezprostředního nadřízeného k osobě, která volné pracovní místo úředníka má obsadit. Bude pak na vedoucím úřadu státní správy, zda názor bezprostředně nadřízeného zohlední při svém rozhodování o obsazení volného pracovního místa.

K § 13

Zákon stanoví dva druhy výběrového řízení, a to vnitřní výběrové řízení a vnější výběrové řízení.

Vnitřní výběrové řízení je výběrovým řízením realizovaným z vlastních zdrojů úřadu státní správy. Vnitřní výběrové řízení není omezeno pouze na úředníky, nýbrž se ho může zúčastnit kterýkoli zaměstnanec zařazený v úřadu státní správy. Vnější výběrové řízení je shodné se současným pojetím výběrového řízení. Účastnit se ho může jakákoliv fyzická osoba.

Volba druhu výběrového řízení bude vycházet ze znalostí personální situace v konkrétním úřadu státní správy. V případě, že z těchto znalostí bude zřejmé, že úřad státní správy nedisponuje vlastními zdroji, zvolí vedoucí úřadu státní správy jiný druh výběrového řízení.

K § 14 a 15

Zákon podrobně upravuje, kdo a jakým způsobem vyhlašuje výběrové řízení a stanoví náležitosti oznámení o vyhlášení výběrového řízení. Zveřejňování oznámení o volných pracovních místech představuje minimální záruku pro výběr kvalitních úředníků a zároveň je prostředkem k naplnění čl. 21 odst. 4 Listiny základních práv a svobod, podle kterého mají občané za rovných podmínek přístup k voleným a jiným veřejným funkcím. Přispívá k posílení transparentnosti a odborné nezávislosti státní správy.

Uvedení data nástupu do práce je nezbytné považovat jako předběžné datum, neboť lze v některých případech předpokládat, že z objektivních důvodů nebude možné tento den nástupu dodržet a dojde k jeho posunutí.

V rámci oznámení o vyhlášení výběrového řízení se rovněž zveřejňuje složení členů výběrové komise. Zveřejněné složení výběrové komise však nemusí vždy odpovídat složení členů výběrové komise, kteří budou s uchazeči provádět pohovor, neboť je možné, že v průběhu výběrového řízení se zjistí podjatost některého člena komise nebo může dojít ke zdravotní indispozici některého z členů; v takovém případě bude na jeho místo jmenován nový člen výběrové komise.

Podrobně jsou stanoveny rovněž povinné náležitosti obsahu přihlášky a její povinné přílohy. Podklady, které jsou součástí přihlášky, zpravidla zajišťuje vždy uchazeč, úřad státní správy – budoucí zaměstnavatel – zde nezastává vrchnostenskou pozici, není proto oprávněn zjišťovat si sám údaje o uchazeči ze základních registrů či z jiných úředních evidencí.

Návrh stanovuje písemnou formu přihlášky, která zahrnuje jak listinnou, tak elektronickou podobu.

Uvedení data narození jako jedné z náležitostí přihlášky je odůvodněno tím, že datum narození je důležitým údajem při identifikaci uchazeče a další komunikaci s ním

(např. ve správní praxi předkladatele nejsou neobvyklé situace, kdy osoby téhož jména a příjmení mají tutéž adresu trvalého bydliště, a proto i správní řád vyžaduje v podání uvedení data narození). Navrhovaný zákon neumožňuje, aby uchazeč nebyl připuštěn k výběru s ohledem na svůj věk.

K § 16 až 19

Účelem výběrového řízení je zajistit, aby schopnosti uchazečů byly objektivně posouzeny. K tomu slouží zejména zřízení výběrové komise, která je poradním orgánem vedoucího úřadu státní správy. Podrobná úprava postupu ve výběrovém řízení poskytuje jeho účastníkům záruky spravedlivého zacházení a měla by zajistit větší transparentnost a menší míru korupčního rizika při výběru uchazečů na volné pracovní místo. Výběrové řízení nepřinese navýšení finančních nákladů.

Posouzení uchazečů o volné pracovní místo úředníka na základě výběrového řízení provede výběrová komise. Zákon stanoví povinné personální složení komise, ale zároveň umožňuje, aby členem výběrové komise byla i osoba, která není zaměstnancem v úřadu státní správy. Požadavky na členy komise mají zajistit náležitou nezávislost a transparentnost. V případě, že vedoucí úřadu státní správy shledá podjatost některého člena komise, odvolá jej a na jeho místo jmenuje jinou osobu. Jednání komise se řídí zásadou neveřejnosti.

Výběrová komise s uchazeči provede pohovor, který je zaměřen na otázky týkající se druhu práce pracovního místa úředníka a na další znalosti, jsou-li požadovány; v případě obsazování pracovního místa vedoucího úředníka, výběrová komise rovněž zjišťuje schopnosti uchazeče pro řízení úředníků. Při pohovoru by neměly být kladeny zejména otázky osobního charakteru, které nemají žádnou souvislost s obsazovaným pracovním místem [viz principy a zásady zakotvené zákonem 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů]. Pohovor může být nahrazen nebo doplněn písemnou zkouškou. Výběrové řízení se rovněž může konat jako vícekolové (všichni uchazeči budou podrobeni písemnému testu a ti kteří uspějí pohovoru; v obou případech provede hodnocená stejná výběrová komise).

Následně komise vyhodnotí celý průběh výběru uchazečů a vybere tři nejvhodnější uchazeče, kteří ve výběrovém řízení uspěli. V případě, že v rámci posuzování uchazečů uspěli méně než tři uchazeči, výběrová komise vybere pouze ty uchazeče, kteří uspěli. Kompletní písemnou zprávu z průběhu jednání komise včetně seznamu vybraných úspěšných uchazečů předá komise vedoucímu úřadu státní správy. Vedoucí úřadu státní správy může volné pracovní místo úředníka obsadit uchazečem z okruhu výběrovou komisí vybraných uchazečů (tří nebo méně), případně nemusí pracovní místo úředníka obsadit žádným uchazečem - v takovém případě se koná nové výběrové řízení. Konečný výběr uchazeče je tak ponechán na rozhodnutí vedoucího úřadu státní správy jako osoby, která za činnost úřadu odpovídá. Vybere-li si vedoucí úřadu státní správy uchazeče, který se neumístil první v pořadí, je povinen tento výběr písemně odůvodnit; písemné odůvodnění se založí do spisu, který je veden k výběrovému řízení.

Dokumenty z výběrového řízení podléhají postupům stanoveným zákonem o archivnictví a spisové službě a spisového řádu úřadu státní správy.

Zákon upravuje možnost uchazeče nahlédnout do písemné zprávy výběrové komise pořízené z výběrového řízení, jehož se účastnil, a pořídit si z ní kopii. Ochrana osobních údajů dalších uchazečů uvedených ve zprávě je realizována anonymizací (začerněním) těchto údajů s výjimkou jména, popřípadě jmen a příjmení výběrovou komisí vybraných uchazečů (tří nebo méně), kteří uspěli při pohovoru.

K § 20

Stanoví se, že uchazeč nese veškeré náklady, které mu účastí ve výběrovém řízení vznikly, neboť se jedná o zájem uchazeče a záleží pouze na jeho vůli, zda se o volné pracovní místo úředníka bude ucházet či nikoliv. Hrazení nákladů vstupní zdravotní prohlídky upravuje § 59 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Vstupní lékařskou prohlídku hradí osoba ucházející se o zaměstnání. Zaměstnavatel hradí vstupní lékařskou prohlídku, pokud uzavře s uchazečem o zaměstnání pracovněprávní vztah; nedohodne-li se osoba ucházející se o zaměstnání s případným zaměstnavatelem nebo zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak.

K § 21 až 22

Zákon stanoví zvláštní pravidla pro odměňování úředníků a v návaznosti na § 25 zákona upravuje vazbu odměňování úředníka na výsledky jeho pracovního hodnocení.

K § 23

Odstupné představuje jednorázový peněžitý příspěvek, který má kompenzovat úředníkovi ztrátu zaměstnání, a pomoci mu tak překlenout složitou situaci, v níž se ocitl z důvodu organizačních změn prováděných v úřadu státní správy nebo ze zdravotních důvodů, a je tak nucen si hledat nové pracovní uplatnění. Výše odstupného se stanoví s ohledem na délku trvání jeho pracovního poměru, tedy délku jeho zařazení v příslušném úřadu státní správy.

Stanovená výše odstupného nevylučuje možnost sjednat v kolektivní smlouvě vyšší odstupné, které bude úředníkovi poskytnuto při skončení pracovního poměru.

K § 24

Ustanovení upravuje povinnosti úředníků. Stanovené povinnosti dále vycházejí z Etického kodexu úředníků a zaměstnanců veřejné správy.

Zákon stanoví povinnost úředníka hájit při plnění pracovních úkolů veřejný zájem. Veřejným zájmem se podle doktríny rozumí *…..to, co je v zájmu obecného blaha, neboť obecné blaho je vždy ve veřejném zájmu. Veřejným zájmem se dále též rozumí souhrn práv a oprávněných zájmů České republiky, orgánu veřejné správy a fyzických a právnických osob“*.

V návrhu se upravuje postup v případě pochybností o souladu pokynu nadřízeného s právními předpisy. Navrhovaný postup by měl zajistit právní ochranu úředníka a zároveň zabránit svévolnému neplnění pokynů uložených nadřízenými.

Dále se v návrhu stanovuje povinnost úředníka oznámit nadřízenému protiprávní jednání, o kterém se dozvěděl při výkonu práce. Na tuto povinnost navazuje právní úprava ochrany oznamovatelů takového protiprávního jednání uvedená v § 69.

V návrhu jsou dále stanoveny povinnosti, které by měly přispět k zefektivnění a hospodárnosti řízení a co nejmenšímu zatěžování občanů.

Povinnost sdělovat své jméno, příjmení a další údaje přispěje k větší transparentnosti státní správy.

Mezi povinnosti úředníka dále patří povinnost oznámit nadřízenému, že u něho nastaly skutečnosti, které odůvodňují převedení na jinou práci nebo skončení pracovního poměru jak podle navrhovaného zákona, tak i podle zákoníku práce (obvinění z trestného činu, ztráta spolehlivosti, bezúhonnosti apod.). Jedná se zásadně o skutečnosti, které si úřad státní správy (zaměstnavatel) nemůže zjistit sám.

Další povinnosti souvisejí s jednáním a chováním úředníka vůči veřejnosti a spolupracovníkům a minimalizují vznik korupčního jednání.

Úředník má rovněž povinnost vzdělávat se podle tohoto zákona, a to povinným absolvováním úřednické zkoušky, vzdělávání vedoucího úředníka, je-li vedoucím úředníkem, a průběžného vzdělávání.

S ohledem na skutečnost, že povinnosti úředníků má konkretizovat etický kodex, stanoví se povinnost tento etický kodex dodržovat.

Dále se přebírají povinnosti zaměstnanců stanovené v § 303 odst. 2 až 5 zákoníku práce.

K § 25 a 26

Zavádí se každoroční písemné pracovní hodnocení úředníka jako nástroj pro další odborný a osobní rozvoj úředníka. Hodnocenému úředníkovi poskytuje informace o jeho úrovni odborných znalostí a dovedností, pracovním výkonu, dodržování stanovených povinností, řídících schopnostech, je-li vedoucím úředníkem, a výsledcích vzdělávání (včetně vzdělávání vedoucích úředníků). Pracovní hodnocení rovněž napomáhá nadřízenému úředníkovi při vedení úředníků, při jejich motivaci a při řízení jejich dalšího profesního rozvoje. Výsledek pracovního hodnocení je také kritériem pro přiznání osobního příplatku. Negativní pracovní hodnocení naopak může být důvodem pro snížení nebo odejmutí osobního příplatku. Opakované negativní hodnocení je důvodem pro skončení pracovního poměru.

Zákon rovněž upravuje postup při podání námitek proti pracovnímu hodnocení, což by mělo posílit snahu o objektivnost při hodnocení úředníka. Není-li námitkám vůči pracovnímu hodnocení vyhověno, může se hodnocený bránit u civilního soudu postupem reglementovaným občanským soudním řádem (úřad státní správy zde vystupuje jako zaměstnavatel, respektive jeho orgán, nikoliv jako správní orgán).

Náklady související s pracovním hodnocením budou hrazeny v rámci stávajících finančních prostředků jednotlivých úřadů státní správy.

K § 27 až 29

Účelem ustanovení je zabránit zneužití informací nabytých v souvislosti s výkonem práce úředníka a zabránit možnému konkurenčnímu střetu zájmů mezi úřadem státní správy, respektive státem, a bývalým úředníkem nebo zaměstnavatelem, pro kterého bývalý úředník pracuje. Účelem zákazu konkurence je tedy především chránit zájmy státu. Doba 2 let před skončením pracovního poměru byla stanovena z důvodu zastarání získaných informací v souvislosti s výkonem práce úředníka – starší informace už zpravidla nebude možné využít, a nemůže tak dojít k jejich zneužití.

Stanoví se ochranná lhůta 6 měsíců, po kterou úředník, jehož druhem práce byly veřejné zakázky nebo dotační politika (včetně dotací z Evropské unie), nesmí podnikat ani se na podnikání nějak podílet.

S ohledem na skutečnost, že zákaz konkurence výrazně omezuje možnost budoucího uplatnění úředníka, náleží takovému úředníkovi po skončení pracovního poměru peněžité vyrovnání ve výši šestinásobku jeho průměrného měsíčního výdělku s výjimkami stanovenými v zákoně.

Poruší-li úředník zákaz konkurence, je povinen vrátit peněžité vyrovnání nebo jeho poměrnou část. Porušením zákazu konkurence se úředník rovněž dopustí přestupku, za který mu lze uložit pokutu ve výši 50 % peněžitého vyrovnání, které je úředník povinen vrátit.

O skutečnosti, že se na pracovní místo úředníka vztahuje zákaz konkurence, musí vedoucí úřadu státní správy informovat úředníka již před uzavřením pracovního poměru (§ 31 zákoníku práce) a v případě, že tuto skutečnost neuvede v pracovní smlouvě, vznikne mu informační povinnost podle § 37 zákoníku práce.

K § 30

Pracovní poměr úředníka se uzavírá na dobu neurčitou s výjimkami stanovenými v zákoně.

Při sjednání pracovního poměru na dobu určitou je třeba vždy uvést důvod, proč nebyl tento poměr sjednán na dobu neurčitou. Pokud není uveden žádný důvod, nebo je uveden důvod, který tento zákon nezná, půjde vždy ze zákona o pracovní poměr na dobu neurčitou.

K § 31

Navrhovaný zákon stanoví zvláštní důvody pro převedení na jinou práci nad rámec zákoníku práce. Důvodem jsou zvýšené požadavky na bezúhonnost úředníka. Tato úprava klade důraz na preventivní opatření, a je tak na rozhodnutí vedoucího úřadu státní správy, zda úředníka, u nějž jsou důvodné pochybnosti o jeho bezúhonnosti, převede na jiné pracovní místo. Tato právní úprava však nemá vůči svým adresátům primárně sankční charakter a je založena na zásadě presumpce neviny, což vyplývá i ze stanovení výše platu úředníka, který nemůže do doby pravomocného rozhodnutí vykonávat svou práci, a povinnosti doplatit úředníkovi rozdíl ušlého platu v případě, že pravomocné rozhodnutí nezakládá ztrátu bezúhonnosti.

K § 32 až 37

Zákon stanoví taxativní výpovědní důvody a důvody pro odvolání, které by měly přispět k eliminaci zásahů a negativních vlivů politické reprezentace na úředníky. Tato úprava by rovněž měla podpořit potřebnou stabilizaci úředníků, která je nezbytným předpokladem pro zvýšení kvality výkonu státní správy.

Zákon rozlišuje situace, kdy vedoucí úřadu státní správy je povinen dát úředníkovi výpověď, a situace, kdy je na zvážení vedoucího úřadu státní správy, zda dá úředníkovi výpověď či nikoliv.

V případech, kdy je vedoucí úřadu státní správy povinen dát úředníkovi výpověď zákon předpokládá, že vedoucí úřadu státní správy tak učiní bezodkladně. Zákon zároveň zavádí zvýšenou právní ochranu úředníků, u nichž nastane důvod výpovědi; tato úprava by měla zabránit účelovému rušení pracovních míst. Zákon stanoví postup vedoucího úřadu státní správy v případě, že nastanou situace, které jsou důvodem pro výpověď, jehož smyslem je, aby rozvázání pracovního poměru s úředníkem bylo ultima ratio.

Odvolání z pracovního místa vedoucího úředníka je řešeno obdobným způsobem. Zvýšená ochrana vedoucího úředníka, která je zárukou odpolitizování státní správy a zajišťuje větší transparentnost při rozhodování o personálních otázkách, se projevuje především tím, že opuštění pracovního místa vedoucího úředníka, může následovat jen z důvodů taxativně uvedených zákonem nebo z vlastního rozhodnutí vzdáním se pracovního místa. Jedná se tak o zásadní změnu oproti současné právní úpravě, podle které lze vedoucího zaměstnance odvolat kdykoliv, a to i bez udání důvodu. Výjimkou je státní tajemník, kterého lze odvolat i bez udání důvodu.

Zákon také stanoví důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru úředníka.

K § 38

Komplexní povinné vzdělávání je základním nástrojem pro zvyšování kvality a odbornosti fungování veřejné správy. Podstatou dalšího profesního vzdělávání podle tohoto zákona je dlouhodobé a trvalé zajištění profesionality a potřebné odborné specializace úředníků pro výkon jejich práce. Z tohoto důvodu se zavádí povinné vzdělávání úředníků, které v současné době již absolvují úředníci územních samosprávných celků.

Úředník je povinen složit úřednickou zkouškou a účastnit se průběžného vzdělávání. Vedoucí úředník je navíc povinen absolvovat vzdělávání vedoucích úředníků. Úředník není

povinen účastnit se přípravy na úřednickou zkoušku, a záleží tak na jeho rozhodnutí, zda přípravu absolvuje nebo bude zkoušku skládat bez přípravy.

Zákon rovněž stanoví výjimky ze složení úřednické zkoušky a z celého vzdělávání podle tohoto zákona.

Složení úřednické zkoušky je jedním z předpokladů pro trvání pracovního poměru úředníka, neboť nesložení úřednické zkoušky ve stanové lhůtě může být důvodem pro skončení pracovního poměru úředníka.

Úřednická zkouška se podle svého rozsahu dělí na základní úřednickou zkoušku, kterou je povinen složit úředník zařazený v desáté a nižší platové třídě, a vyšší úřednickou zkoušku, kterou je povinen složit úředník zařazený v jedenácté a vyšší platové třídě. Složil-li úředník základní úřednickou zkoušku, je při postupu do jedenácté a vyšší platové třídy povinen složit v plném rozsahu vyšší úřednickou zkoušku.

Zákon rovněž dává úředníkovi zařazenému v desáté a nižší platové třídě možnost zvolit si, zda místo základní úřednické zkoušky nevykoná vyšší úřednickou zkoušku. Bude se jednat především o případy, kdy si úředník „dodělává“ vzdělání, na jehož základě by mohl postoupit do vyšší platové třídy, a při postupu do této vyšší platové třídy tak nebude muset znovu skládat úřednickou zkoušku.

Vzdělávání vedoucích úředníků není s ohledem na administrativní zátěž a efektivitu zakončeno zkouškou.

K § 39

Vedoucí úřadu státní správy postupuje při zajištění vzdělávání podle individuálního plánu vzdělávání, který obsahuje rozvržené vzdělávání konkrétního úředníka na období 1 roku. Po celou dobu trvání pracovního poměru úředníka musí vedoucí úřadu státní správy udržovat plán vzdělávání aktuální na období 1 roku.

K § 40

Zákon stanoví minimální časový rozsah přípravy na úřednickou zkoušku. Příprava na úřednickou zkoušku není povinná a úředník může skládat úřednickou zkoušku i bez předchozí přípravy.

Distanční forma vzdělávání se uskutečňuje jako řízené samostudium, tzn., že úředníkovi jsou poskytnuty materiály v listinné nebo elektronické podobě, které studuje. Vzdělávací program rovněž může zajišťovat v průběhu samostudia konzultace s lektorem.

K § 41 až 44 a § 46 a 47

Stanoví se náležitosti základní a vyšší úřednické zkoušky. Složením úřednické zkoušky tak úředník prokazuje znalosti, které jsou nezbytné pro výkon práce úředníka.

Složení úřednické zkoušky prokazuje úředník osvědčením vydaným poskytovatelem vzdělávání úředníků. Složí-li tedy úředník úřednickou zkoušku, při přechodu na jiný úřad státní správy již zkoušku neskládá, pouze předloží osvědčení o jejím složení. To však neplatí, má-li úředník složenu základní úřednickou zkoušku a bude nově zařazen v jedenácté a vyšší platové třídě.

Zákon dále stanoví pravidla k zajištění objektivního posouzení znalostí úředníků. Tato pravidla upravují zejména postup přihlašování ke zkoušce, zveřejňování termínů konání zkoušky, průběh zkoušky včetně jejího hodnocení, postup zkušební komise včetně řešení podjatosti členů komise, možnost opakování zkoušky a opravný prostředek proti rozhodnutí zkušební komise.

Pokud je zkoušený hodnocen stupněm „nevyhověl“, může proti postupu zkušební komise podat námitky. Jedná se o institut, který by měl posílit princip objektivnosti a transparentnosti průběhu zkoušky. Ze současné praxe úředníků územních samosprávných

celků je známo, že tato možnost není prakticky vůbec využívána, nicméně měla by být nadále k dispozici pro některé ojedinělé případy.

Zákon rovněž stanoví, že vedoucí úřadu státní správy určí poskytovatele vzdělávání úředníků, u kterého úředník vykoná opakovanou zkoušku, po dohodě s úředníkem (zákon nestanoví formu takové dohody, neboť se může jednat o dohodu ústní i písemnou).

Podrobnosti organizace, obsahu a průběhu úřednické zkoušky stanoví vláda nařízením.

K § 45

Jmenný seznam úředníků, kteří složili úřednickou zkoušku, absolvovali vzdělávání vedoucích úředníků nebo průběžné vzdělávání, je veden v personálním portálu. Vložení jmenného seznamu úředníků, kteří složili úřednickou zkoušku, do neveřejné části personálního portálu umožní, aby úředník, který složil úřednickou zkoušku a který přechází na jiný úřad státní správy, nemusel absolvování zkoušky znovu prokazovat.

V určitých případech je činnost úředníka spojena s možným nebezpečím, a proto lze v těchto případech nahradit jméno a příjmení úředníka číslem úředníka, pod kterým je evidován v úřadu státní správy.

K § 48

Vedoucí úředníci získají vzděláváním znalosti a dovednosti v oblasti řízení, které by měly přispět ke zvýšení kvality těchto úředníků a zároveň zlepšení komunikace mezi vedoucími úředníky a jejich podřízenými, což by mělo přispět k zefektivnění vykonávaných činností a tím i celé státní správy.

Neabsolvování vzdělávání vedoucích úředníků ve stanovené lhůtě sice není důvodem pro odvolání vedoucího úředníka, ale je jedním z kritérií pracovního hodnocení.

K § 49

Zákon stanoví druhy, podmínky a povinnou účast na průběžném vzdělávání, přičemž pamatuje i na prokazování účasti na průběžném vzdělávání, které se prokazuje osvědčením vydaným poskytovatelem vzdělávání úředníků.

Zákon rovněž stanoví minimální počet vyučovacích hodin průběžného vzdělávání, přičemž se předpokládá, že průběžné vzdělávání by ve značné míře mělo také zahrnovat vzdělávání v boji s korupcí, který je jedním z hlavních principů návrhu zákona.

K § 50 až 52 a § 55

Zákon taxativně stanoví, které subjekty mohou poskytovat vzdělávání úředníkům.

V případě úřednické zkoušky včetně přípravy na ni a vzdělávání vedoucích úředníků jsou tyto subjekty omezeny na vysoké školy, které mají akreditovaný konkrétní program (právo nebo veřejná správa v případě úřednické zkoušky nebo management v případě vzdělávání vedoucích úředníků) a kterým byla udělena autorizace, což by mělo zajistit kvalitu a jednotnou úroveň poskytovaného vzdělávání. U vysokých škol se předpokládá, že disponují dostatečným prostorovým a materiálním zabezpečením a kvalitním personálním složením a rovněž zkušenostmi, aby zajistily kvalitní podmínky pro vykonání úřednické zkoušky nebo absolvování vzdělávání vedoucího úředníka.

Udělení autorizace vysoké škole je zpoplatněno správním poplatkem. V této souvislosti bude v rámci změnového zákona novelizován zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích.

Kontrolu dodržování povinností poskytovatelů vzdělávání vykonává Ministerstvo vnitra jako gestor vzdělávání úředníků, přitom postupuje podle kontrolního řádu. Působnost Ministerstva vnitra byla zvolena s ohledem na to, že je ústředním správním úřadem pro problematiku pracovního poměru úředníků územních samosprávných celků (včetně

vzdělávání), od roku 2006 je navíc pověřeno personálními a vzdělávacími činnostmi ve státní správě. V této souvislosti je také Ministerstvo vnitra povinno zabezpečit vzdělávání úředníků, nebude-li existovat žádný poskytovatel vzdělávání. Předpokládá se, že by tak učinilo prostřednictvím resortního školství. Lze však konstatovat, že jde o věc teoretickou.

K § 53 a 54

Zákon stanoví požadavky na osobu zkušebního komisaře a upravuje postup při zápisu do registru zkušebních komisařů včetně vyškrtnutí z tohoto registru.

Požadavky jsou nastaveny takovým způsobem, aby zkušební komisař byl jak osobnostně způsobilý (svéprávný, bezúhonný, spolehlivý), tak odborně způsobilý (vysokoškolské vzdělání magisterského stupně, složení vyšší úřednické zkoušky, odbornost).

Fyzická osoba, která podá žádost o zapsání do registru, bude muset svou odbornost v oblasti, která je obsahem úřednické zkoušky, osvědčit při ústním pohovoru. Konání ústního pohovoru bude zajišťovat Ministerstvo vnitra jako gestor vzdělávání úředníků.

Zkušební komisaři budou placeni příslušným poskytovatelem vzdělávání úředníků. Prokázání existence právního vztahu mezi poskytovatelem vzdělávání úředníků a zkušebním komisařem, tedy prokázání personálního zabezpečení činnosti zkušební komise je jednou z podmínek pro udělení autorizace poskytovateli vzdělávání úředníků, resp. vysoké škole.

K § 56 a 57

Účast na vzdělávání úředníků se považuje za výkon práce, a náklady s ním spojené tak nese úřad státní správy, který úředníka na vzdělávání vyslal. Reflektuje se tak skutečnost, že vzdělávání je pro úředníky povinné.

To však neplatí v případě opakování úřednické zkoušky a nové úřednické zkoušky podle § 43 odst. 2, kdy si náklady hradí úředník sám.

K § 58

Zákon stanoví, že lhůty stanovené pro vzdělávání se nezapočítávají v době vyjmenovaných překážek v práci na straně úředníka. Jde o období, kdy úředník nevykonává práci pro úřad státní správy, a absolvování vzdělávání v tomto období by bylo pro úředníka i úřad státní správy nadbytečně zatěžující, ne-li nemožné. Obdobně i v případě je-li místo výkonu práce úředníka mimo území České republiky

K § 59

Zákon umožňuje účast na vzdělávání i fyzickým osobám, které nejsou úředníky. Může se jednat například o uchazeče o práci ve státní správě, kteří absolvováním některých částí vzdělávání chtějí zlepšit svoji šanci na přijetí či o studenty škol se specializací na veřejnou správu.

K § 60 a 61

Stanoví se povinnost poskytovatele vzdělávání úředníků vyhotovovat osvědčení o složení úřednické zkoušky nebo o absolvování vzdělávání na tiskopisu vydaném Ministerstvem vnitra. Všechny vydané tiskopisy budou opatřeny ochrannými prvky a evidovány, a to včetně odcizených či ztracených. Tím by se měla zajistit jednotnost těchto osvědčení a zároveň by tato skutečnost měla ztížit jakékoliv pozměňování či padělání osvědčení, které bude veřejnou listinou, a platí tedy pro něj presumpce správnosti.

K § 62

Stanoví se povinnost vedoucího úřadu státní správy vydat etický kodex. Povinnost vydat vlastní etický kodex vnitřním předpisem bylo uložena členům vlády a vedoucím

ostatních ústředních správních úřadů a jiných správních úřadů již usnesením vlády ze dne 9. května 2012 č. 331. Pro realizaci této povinnosti bylo doporučeno využít Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy, který je přílohou tohoto usnesení vlády. Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy vychází ze Strategie vlády v boji proti korupci na období let 2011 a 2012. Kodex explicitně vykládá oblast zákonnosti, správního uvážení, zdvořilosti a profesionality, nestrannosti, zásady rychlosti a efektivity, střetu zájmů, korupce, nakládání se svěřenými prostředky, mlčenlivosti, informování veřejnosti, veřejné činnosti a reprezentace. Etický kodex úřadu státní správy by tedy měl vymezovat žádoucí standardy chování zaměstnance ve vztahu k veřejnosti i k jiným zaměstnancům a konkretizovat povinnosti stanovené v § 24 zákona.

K § 63

Personální portál je informačním systémem veřejné správy ve smyslu zákona č. 365/2000 Sb., o informačních systémech veřejné správy a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a tento zákon se na něj proto v plném rozsahu vztahuje. Správcem personálního portálu je s ohledem na svou působnost v oblasti vzdělávání ve státní správě Ministerstvo vnitra.

Administrativní náklady související s vkládáním nebo aktualizováním údajů vedených v personálním portálu budou hrazeny v rámci stávajících finančních prostředků jednotlivých úřadů státní správy.

K § 64

Návrh zavádí pravidla výběru vedoucího úřadu státní správy na základě výběrového řízení podle § 12 odst. 1 zákona. Povinnost výběrového řízení se vztahuje na všechny vedoucí úřadů státní správy s výjimkou těch, kteří nejsou úředníky, a členů Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, které navrhuje Poslanecká sněmovna. V případě obsazování pracovního místa vedoucího úřadu státní správy, které je současně pracovním místem úředníka, plní úlohu subjektu, který pracovní místo vedoucího úřadu státní správy obsazuje, ten, kdo je podle zvláštního právního předpisu příslušný ke jmenování na toto pracovní místo.

K § 65

Navrhovaná úprava stanoví, kdo vykonává práva a povinnosti vůči vedoucímu úřadu státní správy, který je vedoucím úředníkem.

K § 66

Hlavní tíha při aplikaci navrhovaného zákona dopadá na vedoucí úřadu státní správy. Zákon proto výslovně zakotvuje možnost vedoucího úřadu státní správy pověřit výkonem práv a povinností podle tohoto zákona úředníka ve svém úřadu státní správy.

K § 67

Specifické postavení některých úřadů vyžaduje, aby navrhovaný zákon umožnil, aby úředníka mohl řídit i někdo jiný než vedoucí úředník.

K § 68

Ustanovení upravuje postavení náměstka člena vlády. Zastával-li náměstek před svým jmenováním pracovní místo úředníka, má po odvolání z pracovního místa náměstka (s ohledem na skutečnost, že z pozice náměstka člena vlády může být osoba zastávající takový post odvolána bez udání důvodů) nárok na obsazení původního místa úředníka.

K § 69

Ustanovení zakotvuje právní ochranu oznamovatelů protiprávního jednání, tzv. whistleblowing.

K § 70

Stanoví se, že fyzická osoba, která porušila zákaz konkurence, se dopustí přestupku, výše sankce a příslušný správní orgán.

K § 71

Ustanovení zakotvuje subsidiární použití zákoníku práce v případech neupravených tímto zákonem. Na všechny zaměstnance v úřadech státní správy, na které se navrhovaný zákon nevztahuje, se nadále bude vztahovat v plném rozsahu zákoník práce a ostatní pracovněprávní předpisy.

K § 72

Ustanovením se upravuje vazba na právní předpisy, které v současné době odkazují na dosud neúčinný služební zákon, pro případ, kdyby nedošlo při souvisejících novelizacích zvláštních zákonů k zohlednění změny právní úpravy a nahrazení služebního zákona tímto zákonem.

K § 73 až 78 a § 80

Zákon prostřednictvím přechodných ustanovení zajišťuje nepřetržitou právní kontinuitu s předchozí právní úpravou, resp. kontinuitu v trvání pracovního poměru. Zároveň stanoví přechodná období pro splnění některých povinností stanovených zákonem a výjimky z plnění povinností pro stávající zaměstnance zařazené v úřadech státní správy včetně výjimky z povinnosti složit úřednickou zkoušku. Výjimka z povinnosti složit úřednickou zkoušku se rovněž vztahuje na zaměstnance, který je dnem nabytí účinnosti tohoto zákona starší 55 let a má nejméně pětiletou praxi na pracovním místě, které odpovídá druhu práce úředníka. Tito zaměstnanci mají již určité životní zkušenosti, které mohou do jisté míry nahradit složení úřednické zkoušky, zároveň zpravidla již odvykli zkoušení a testování, které by tak pro ně mohlo být nadměrně stresující zátěží. Současně však nelze stanovit tuto výjimku absolutně pouze z důvodu věku, ale vždy musí mít tito zaměstnanci nejméně pětiletou praxi na pracovním místě, které odpovídá druhu práce úředníka, a mít tak již určité zkušenosti s prací úředníka.

§ 79

Rozhodující je právní stav, ve kterém byly příslušné právní úkony realizovány, jakož i vůle účastníků těchto pracovněprávních vztahů.

K § 81

Zrušují se právní předpisy předcházející navrhovanému zákonu.

K § 82

Účinnost zákona se navrhuje dnem 1. ledna 2014. Toto datum koresponduje se začátkem nového programového období pro čerpání finančních prostředků z fondů Evropské unie. Evropská unie stanovila jako podmínku pro umožnění čerpání prostředků v tomto programovém období právě existenci účinné právní úpravy postavení státních úředníků.

Výjimkou jsou ustanovení § 45 a 63, jejichž účinnost se s ohledem na zřízení personálního portálu navrhuje dnem 1. ledna 2015.

V Praze dne 12. června 2013

RNDr. Petr Nečas, v. r.
předseda vlády

Jan Kubice, v. r.
ministr vnitra