

## Jak má vypadat dobrý zákon pro úředníky?

### Zákon o státních úřednících vs. Novelizace služebního zákona

Kvalitního zákona musí podle RESTu	Co to přesně znamená?	Co přináší návrh zákona o státních úřednících?	Co přináší novelizovaný služební zákon?
Jasně vymezit práva a povinnosti pro úředníky, aby byli dostatečně ochráněni před politickými tlaky.	Úředníci pracují odborně podle nejlepšího svědomí, nejsou jen loutkami v rukou politiků. Pro všechny úředníky platí větší omezení, např. nejsou členy politických stran, nepodnikají. Zároveň mají větší jistotu zaměstnání a perspektivu pracovního růstu. Státní správa je stabilní, profesionální a efektivní.	Vztahy mezi politickými funkcemi a úředníky nejsou popsány a omezeny, není zajištěna ochrana před politickými tlaky; větší rozsah povinností úředníka není kompenzován	Práva a povinnosti jsou jasně vymezeny; Je zajištěna ochrana před neoprávněnými politickými tlaky;
Stanovit transparentní personální politika, včetně povinných výběrových řízení na přijetí do státní správy a na obsazování vedoucích pozic.	Volná pracovní místa, vč. Vedoucích pozic jsou obsazována na základě otevřených výběrových řízení. Přijímání zaměstnanců je nestranné na základě jasných kritérií. Úředníci jsou systematicky vzděláváni a na základě pravidelného objektivního hodnocení mají možnost kariérního růstu.	Personální rozhodnutí činí vedoucí úřadu (ministr či politický nominant): výběrová řízení nejsou povinná; mimo to existují otevřená a uzavřená výběrová řízení, ministr má možnost zrušit výběrového řízení a vypsat nové; netransparentní hodnocení pouze vedoucím; hodnocení se vztahují pouze na osobní příplatky, ne další formy odměn, pouze velmi omezené kariérní prvky.	Transparentní jednotný systém přijímání zaměstnanců, otevřená výběrová řízení na volná pracovní místa, podmínka splnění zkoušek, nezávislé personální řízení, pravidelná hodnocení navázaná na odměňování a kariérní řád, definovaný kariérní systém;
Jednotný a transparentní systém odměňování s omezením nenárokové složky platu bez smluvních platů.	Úředníci jsou odměňováni podle jednotných pravidel na základě výkonu, ne loajality. Plat je tvořen zejména nárokovou částí platu, nenároková část (odměny atd.) je omezena a vázána na hodnocení. Smluvní platy jsou zcela vypuštěny.	Odměňování ponecháno beze změn, tj. bez jasných omezení pro výši odměn (nenároková část platu) s vysokým rizikem klientelismu a nepotismu. Odklon od smluvních platů. Neobjektivní hodnocení realizované pouze přímým nadřízeným, vázáno pouze na osobní příplatek, ne na další odměny. Naopak nesmyslně rozsáhlý systém odstupného.	Nenároková část platu omezena na 25%, není k dispozici návrh platových tarifů.

Politické a úřednické funkce jsou odděleny včetně vymezení kompetencí.	Fungování státu je zajišťováno odborným úřednickým aparátem, který naplňuje politické zadání. Političtí nominanti úkolují pouze vrcholného úředníka, např. státního tajemníka, který je zodpovědný za chod úřadu. Političtí nominanti rozhodují o koncepcích a strategiích, ale nezasahují do výkonu práce úředníků a administrativních procesů	Pouze obecné formální vymezení úřednických a neúřednických pozic, úředníkem není vedoucí ústředního správního celku a náměstek, kompetence však nejsou ani vymezeny ani odděleny. Nejsou popsány vztahy mezi politickými a úřednickými funkcemi.	Zavádí pozici vrcholného úředníka zodpovídající za výkon administrativního aparátu, dále zadává personálního ředitele a nadresortní úřadu pro státní správu.
Zavádí jednotnou organizační struktura úřadů (systemizace), ve které budou mít status úředníka pracovníci, kteří vykonávají agendy v oblastech personálních, koncepčních, nakládání s veřejnými prostředky vynakládání veřejných prostředků a kteří rozhodují o právech a povinnostech.	Jednotná organizační struktura zabraňuje na jedné straně účelovým personálním čistkám a na druhé straně vytvářením postů s cílem získání loajálního úředníka. Proto vychází struktura a stanovení počtu míst v jednotlivých správních úřadech z jednotné metodiky a je centrálně koordinováno. To zamezuje zároveň nekontrolovanému bobtnání správy i duplicitě výkonu agend.	Zachován současný stav, tj. organizační struktura zůstává nejednotná, je v kompetenci každého jednoho vedoucího úřadu ji stanovit na období jednoho roku, možnost ji měnit v průběhu roku při „podstatné změně podmínek, za kterých byla schválena. O změnách má spolurozhodovat rada úředníků, ta ale nemusí být ustavena.. Nejsou řešeny duplicity agend ve státní správě.	Organizační strukturu reguluje, kontroluje, metodicky koordinuje a schvaluje nadresortní úřad - generální ředitelství. Řeší systémově rozdělení agend mezi jednotlivé úřady.
Řešení podmínek přestupu odborně kvalitních pracovníků do působnosti nového zákona, s důrazem na absolvování úřednické zkoušky.	Přechodové období zajišťuje podmínky pro kontinuální výkon státní správy při průběžné personální obměně, která je v určité míře přirozeným důsledkem vyšších nároků na úředníky, např. v podobě úřednických zkoušek a dodržení dalších povinností.	Úředník musí složit zkoušku v časově omezené době od nástupu.	Stávající úředníci musí splnit jasně dané zkoušky. Musí splnit úkoly stanovené nadresortním úřadem státní správy. Zákon omezuje časově dobu přechodu.
Zvýšení odpovědnosti úředníků za jejich rozhodování, resp. za správný úřední postup a důsledné vymáhání škody při jejich pochybení.	Existence účinného sankčního mechanismu podpoří správný a bezchybný výkon při rozhodování úředníků. Představuje motivující prvek podporující kvalitu rozhodování.	Neobsahuje zvýšení hmotné odpovědnosti ani jiné opatření.	Zavádí kárné řízení; zvýšení odpovědnosti za škodu na 8násobek platu.
Funkční ochrana oznamovatelů – úředníků, kteří upozorní na protiprávní nebo nehospodárné jednání, a to minimálně taxativním výčtem důvodů, pro něž je možné takového úředníka propustit..	Ochrana oznamovatelů umožňuje úředníkovi upozornit na nezákonné či jinak vadné jednání. Chrání nejenom odvážného jednotlivce, ale také veřejné prostředky.	Návrh rozpracovává opatření podrobně spolu s odkazem na antidiskriminační zákon, obsahuje dvě varianty pro povinnosti ohlásit protiprávního jednání; zavádí taxativní výčet důvodů pro propuštění, zůstává na uvážení vedoucího úřadu, zda porušení těchto ustanovení je důvodem k výpovědi.	Obsahuje služební řízení, odkaz na antidiskriminační zákon. Zavádí taxativní výčet důvodů pro skončení služebního poměru.
Existence struktury a mechanismů pro jednotný výklad a aplikaci tohoto zákona	Sebekvalitnější právní úpravy nebude bez kvalitní implementace dobře fungovat. Implementaci je třeba podpořit vytvořením systémových opatření a mechanismů, např. v podobě nadresortního	Návrh neobsahuje.	Zřízení nadresortního orgánu státní správy zajišťující metodické vedení, koordinaci, nábor, vzdělávání a plnění předepsaných povinností úředníky.

koordinačního orgánu.

Mgr. Lenka Petráková, Oživení o.s. v rámci projektu Rekonstrukce státu

lenka.petrakova@oziveni.cz

724 011 102