

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

A. Obecná část

1. Zhodnocení platného právního stavu

K základním cílům, proč byl přijat zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, a proč tento zákon zcela nahradil 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), jehož účinnost byla několikrát odložena, se řadil zájem na posílení transparentnosti veřejné správy, s čímž úzce souvisí také její depolitizace, profesionalizace a stabilizace.

Dosavadní zkušenosti s aplikací zákona o státní službě ukazují, že se v základním rámci podařilo sledované cíle naplnit, respektive vytvořit základní předpoklady pro jejich naplnění, na druhou stranu je však současně třeba reagovat na některé skutečnosti, jež se v průběhu jeho aplikace objevily. Na některé z těchto skutečností již bylo reagováno novelou účinnou od 1. června 2017, díky které se mnohé postupy zejména v souvislosti s obsazováním volných služebních míst či zastupováním služebních orgánů alespoň zčásti zefektivnily, v tomto postupu je ovšem třeba pokračovat za účelem vytvořit ještě vhodnější podmínky pro profesionalizaci státní služby.

Jako omezující pro personální rozvoj státní služby a efektivní nábor odborníků, kteří nejsou státními zaměstnanci, se ukazuje vymezení okruhu osob, jež se mohou účastnit výběrových řízení na jednotlivé stupně řízení ve státní službě, respektive na jednotlivé kategorie představených jako vedoucích státních zaměstnanců. Díky pozdějším novelám se sice tato právní úprava mírně modifikovala a otevřela širšímu okruhu osob, je nicméně namístě, aby se tento okruh dále rozšířil. To umožní vstup odborníků i z jiných oblastí lidské činnosti do státní služby tak, aby byl systém státní služby schopný reagovat rychleji na nové potřeby výkonu státní správy.

Dosavadní praxe ukazuje dále na to, že zákon o státní službě je v některých případech poměrně rigidní a neumožňuje v dostatečné míře reagovat na neodpovídající kvalitu výkonu služby státních zaměstnanců, a to i na pozici představených. Představeného je sice možné odvolat, dosahuje-li ve službě nevyhovujících výsledků, je ovšem třeba zdůraznit, že nároky kladené na výkon služby představeného by měly být velmi vysoké, neboť tito státní zaměstnanci řídí a kontrolují výkon služby podřízených státních zaměstnanců, a je tedy v souladu s požadavkem na co nejvyšší kvalitu výkonu státní správy, aby pozici představených zastávali jen ti státní zaměstnanci, kteří podávají lepší než podprůměrné výsledky ve výkonu služby. V opačném případě to může být demotivující z hlediska profesního rozvoje ostatních státních zaměstnanců, kteří jsou takovému představenému podřízeni, a bezesporu podprůměrné výsledky při výkonu služby nejsou tím požadovaným výsledkem profesionalizace státní služby.

K nevyhovujícímu stavu pak může přispívat i skutečnost, že v zásadě všichni představení (od vedoucích oddělení až po ředitele sekcí a náměstky pro řízení sekcí) vyjma služebních orgánů byli jmenováni na dobu neurčitou, tj. hypoteticky až do dovršení věku 70 let.

Při schvalování zákona o státní službě byl opuštěn model již existujícího (a fakticky zřízeného) Generálního ředitelství státní služby v čele s generálním ředitelem státní služby, a namísto toho byl zřízen post náměstka ministra vnitra pro státní službu (dále jen „náměstek pro státní službu“), který, ač je jedním z náměstků pro řízení sekce na Ministerstvu vnitra, je současně v zásadě nejvýše instančně stojícím služebním orgánem (s výjimkou případů, kdy je služebním orgánem vláda). Toto řešení koncentruje působnosti v oblasti zaměstnaneckých vztahů ve veřejné správě v rámci ústředního správního úřadu odpovědného za koordinaci organizace a výkonu veřejné správy, současně však představuje model, který neodpovídá možnému nadresortnímu pohledu na postavení státní služby. Jakkoliv takové aranžmá není v rámci členských států Evropské unie neobvyklým – zařazení útvarů spravujících zaměstnanecké poměry ve státní správě pod Ministerstvo vnitra funguje v praxi u 5 členských států Evropské unie¹ – není jediným možným. V 8 členských státech Evropské unie² jsou organizační útvary mající v působnosti veřejnou správu (a to včetně personální oblasti, resp. státní služby) řazeny pod úřad předsedy vlády nebo obdobný útvar, tj. v těchto státech je akcentován nadresortní charakter státní služby, ve zbylých 15 členských státech spadá působnost v této oblasti pod různá ministerstva typu ministerstva veřejné správy, pro reformu, financí či pro modernizaci.³

2. Odůvodnění hlavních principů navrhované právní úpravy

Cílem předloženého návrhu je na výše popsané problematice okruhy stávající právní úpravy reagovat, tedy vytvořit předpoklady pro další profesionalizaci státní služby, větší motivaci státních zaměstnanců k dalšímu profesnímu rozvoji s cílem nejenom kvalitnějšího výkonu státní služby, ale i posílení odpovědnosti představených; vše je zároveň vedeno snahou o zachování základních parametrů nezbytných pro fungování státní služby, kterými jsou stabilizace, depolitizace a transparentnost, a to jak při přijímání do služby, tak v případě odměňování státních zaměstnanců.

Zákon konkrétně sleduje níže uvedené hlavní cíle:

A. Přesun vrcholného orgánu pro státní službu z Ministerstva vnitra na Úřad vlády České republiky

Navrhuje se návrat k modelu, jenž byl obsažen ve služebním zákoně (zákon č. 218/2002 Sb.) a který počítal s existencí Generálního ředitelství státní služby při Úřadu vlády České republiky. Dosavadní funkce náměstka pro státní službu by se transformovala do funkce generálního ředitele státní služby a jím řízená sekce by se stala Generálním ředitelstvím státní služby, které by bylo sekci Úřadu vlády České republiky, prostřednictvím generálního ředitele přímo podřízenou předsedovi vlády. Navržená změna nesnižuje dosaženou úroveň depolitizace státní služby, organizační útvar odpovědný za státní službu, tedy Generální ředitelství státní služby, tím získá postavení, jež odpovídá pojetí, že státní služba je průřezovou oblastí výkonu a organizace státní moci v jednotlivých ministerstvech či jiných správních úřadech.

¹ A to v případě České republiky, Maďarska, Německa, Litvy a Nizozemska.

² Konkrétně jde o Bulharsko, Itálii, Lotyšsko, Maltu, Rakousko, Polsko, Slovensko a Velkou Británii.

³ Zdroj: studie *Top Public Managers in Europe*, kterou vypracovalo v roce 2016 nizozemské předsednictví Evropské sítě pro veřejnou správu (EUPAN).

B. Rozšíření důvodů pro odvolání představených

Vedoucí služebních úřadů, náměstci pro řízení sekcí, ředitelé sekcí, ředitelé odborů i vedoucí oddělení jsou podle současného zákona jmenováni na dobu neurčitou a odvolat je lze jen ze zákonem stanovených důvodů, což z hlediska kvality odváděné služby znamená, že jsou odvolatelní jen tehdy, dosahují-li nevyhovujících služebních výsledků. Představený, jehož výkon je alespoň dostačující (byť jinak podprůměrný), zůstává i nadále představeným jmenovaným na dobu neurčitou.

Cílem návrhu je tento nevyhovující stav změnit a zajistit, že představenými budou moci být pouze ti, jejichž výsledky nebudou podprůměrné, tedy ti, kteří v rámci nově navrhovaného systému služebního hodnocení dosáhnou na některý ze tří nejlepších stupňů hodnocení v rámci nové pětistupňové hodnotící škály.

C. Jmenování vysoce postavených představených jen na dobu určitou

S cílem podpořit zachování adekvátní míry nových podnětů a přístupů na strategické úrovni veřejné správy, a tedy zabezpečit kontinuální rozvoj spravovaných oblastí i metod spravování, se navrhuje, aby i někteří další představení na této úrovni (vedle generálního ředitele státní služby, personálního ředitele sekce pro státní službu či státních tajemníků) byli jmenováni vždy na dobu určitou v trvání pěti let.

Průběžně konaná transparentní výběrová řízení na služební místa generálního ředitele, státního tajemníka, vedoucího služebního úřadu, náměstka pro řízení sekce, ředitele sekce nebo personálního ředitele generálního ředitelství by měla zajistit výběr nejvhodnějších kandidátů, ať již jimi bude stávající představený nebo jiný vhodný kandidát splňující stanovené předpoklady a požadavky. Podobný model funkčních období ostatně není nikterak výjimečný, znají jej i jiné předpisy (např. funkční období ředitelů škol podle školského zákona) a je běžný v případě top managementu i v jiných členských státech Evropské unie⁴. S uvedenou změnou souvisí úprava postupu pro převedení, resp. zařazení na jiné služební místo těch představených, již v novém výběrovém řízení svou pozici neobhájí.

D. Rozšíření okruhu osob, které se mohou účastnit výběrových řízení na představené

Dalším cílem předkládaného návrhu je otevřít výběrová řízení, čímž bude rozšířen a racionalizován (v zájmu výběru nejvhodnějšího uchazeče) okruh osob, které se na jednotlivé stupně řízení, respektive na jednotlivé pozice představených mohou hlásit. Výběrová řízení nyní budou zásadně dvoukolová (oproti dnešním až tříkolovým), přičemž do prvních kol výběrových řízení se mohou hlásit v zásadě uchazeči, již mají tu možnost i nyní (s drobnými modifikacemi), druhá kola výběrových řízení pak umožní účast široké skupině uchazečů, a to též ze soukromé sféry.

⁴ Časově omezené zařazení na pozici nejvyšších představených (výše citovaná studie EUPANu používá definici nejvyšších představených, top public managers, zahrnující pozice: Secretary General/Permanent Secretary, Director General/Head of Department, Director), v situaci, kdy po skončení funkčního období zůstává služební vztah na dobu neurčitou, nalezneme v celkem 13 členských státech EU: Belgii, České republice, Irsku, Chorvatsku, Lotyšsku, Litvě (pouze pro vedoucí úřadů), Lucembursku, Maltě, Nizozemsku, Rakousku, Portugalsku, Slovinsku a Velké Británii.

Ani několikeré novelizace ustanovení o výběrovém řízení na služební místa představených neodstranily poměrně značnou uzavřenost systému státní služby (úzce vymezený okruh osob, jež se mohou výběrového řízení zúčastnit) pro kvalifikované odborníky zvenčí. Významnou slabinou polouzavřeného systému vstupu do státní služby z hlediska praktické aplikace bylo, že systém státní služby nebyl schopný rychle reagovat na nové potřeby výkonu státní správy, na poptávku po odbornících specializujících se na oblasti, resp. mající dovednosti, kterými státní zaměstnanci zařazení k výkonu služby ve služebním úřadě nedisponují. Cílem tohoto návrhu je tedy dále posílit profesionalizaci státní služby, a to na všech stupních řízení.

E. Snížení počtu oborů státní služby, jež je možné stanovit pro služební místo

Další změnou, jež si klade za cíl zefektivnit výkon státní služby, je omezení počtu oborů státní služby, které mohou být stanoveny pro jedno služební místo, a to na 3 obory státní služby, resp. 4 obory státní služby v případě představených. V současnosti bývá pro jedno služební místo stanoveno nezdědká mnohem více oborů státní služby, což odrazuje potenciální zájemce o vstup do státní služby, neboť těmto vzniká povinnost složit více úřednických zkoušek. S touto změnou souvisí upřesnění práva státního zaměstnance odmítnout vyřizovat služební úkoly, kdy se navrhuje, že tohoto práva nelze využít tehdy, pokud služební úkol spadá do působnosti organizačního útvaru, do kterého je státní zaměstnanec zařazen. Dále je upřesněna povinnost státního zaměstnance složit úřednickou zkoušku též tehdy, začal-li státní zaměstnanec vykonávat službu v jiném nebo dalším oboru státní služby.

F. Změna systému služebního hodnocení

Pokud jde o systém služebního hodnocení státních zaměstnanců, předkládaný návrh by měl odstranit jeho nedostatečnou flexibilitu tím, že umožní hodnotitelům pružně zohledňovat změny ve kvalitě výkonu služby hodnoceného státního zaměstnance. Služební hodnocení se bude nově provádět nejen jako pravidelné, prováděné ve stejném termínu u všech státních zaměstnanců ve služebním úřadu, ale též podle potřeby, tzn. zejména v případech, kdy se bude výkon státního zaměstnance zlepšovat a hodnotitel bude doporučovat přiznání nebo zvýšení osobního příplatku, nebo naopak, kdy se bude výkon státního zaměstnance zhoršovat a hodnotitel bude doporučovat snížení nebo i odejmutí osobního příplatku. Služební hodnocení se bude také provádět v souvislosti s potřebou stanovení individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance. Státním zaměstnancům se nově umožní o provedení služebního hodnocení požádat. Tak jako dosud se služební hodnocení provede opakovaně vždy v případech, kdy byl státní zaměstnanec hodnocen jako nevyhovující.

Zároveň se služebním orgánům v jednotlivých služebních úřadech umožní stanovit delší interval pro provádění pravidelného služebního hodnocení, což podle stávající právní úpravy, kdy se služební hodnocení provádí v ročních intervalech, není možné. Tento interval bude možné nově stanovit až jako tříletý.

Tyto změny by měly zvýšit motivaci státních zaměstnanců, přispět k jejich profesionalizaci a zároveň zefektivnit řídicí a kontrolní úlohu představených. Ti budou nově využívat širší, pětistupňové škály možných výsledků služebního hodnocení. Změny systému služebního hodnocení povedou dále ke snížení jeho administrativní náročnosti. Bude snížen počet oblastí hodnocených ve služebním hodnocení a budou zavedeny námitky, coby zvláštní, časově omezený opravný prostředek proti služebnímu hodnocení, které bude státní

zaměstnanec povinen odůvodnit a navrhnout způsob úpravy služebního hodnocení. Konečně dojde i ke změnám v úpravě hodnotitelů některých vysokých státních úředníků, kdy stěžejní role přejde ze služebních orgánů na bezprostřední nadřízené, kteří jsou, na rozdíl od služebních orgánů, primárně odpovědní za plnění úkolů v jim svěřených agendách.

Navrhované změny systému služebního hodnocení bude třeba promítnout do některých prováděcích právních předpisů. Konkrétně se jedná o nařízení vlády č. 134/2015 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance, a nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců.

G. Další změny, jež si vyžádala praxe a jsou nezbytné z hlediska zvýšení efektivity státní služby

Další změny obsažené v návrhu zahrnují například explicitní zakotvení důvodu pro převedení na jiné služební místo (státní zaměstnanec odmítne uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti) a změny související s novelizací předpisů upravujících pracovnělékařské služby.

3. Vysvětlení nezbytnosti navrhované právní úpravy v jejím celku

Má-li se státní správa a státní služba dále vyvíjet v souladu se sledovanými cíli – depolitizace, profesionalizace, stabilizace a vyšší transparentnost – jeví se navržené změny jako vysoce potřebné a žádoucí, neboť reagují na problémy aplikační praxe. Navržená řešení jsou proporcionální, odpovídají sledovaným cílům, naopak jejich nepřijetí by mohlo vést k zakonzervování stávajícího stavu státní služby, aniž by byly vytvořeny adekvátní předpoklady pro další efektivní rozvoj kvality státní služby a správy.

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

Předkládaný návrh zákona je v souladu s ústavním pořádkem České republiky.

Návrh se v první řadě týká čl. 79 Ústavy České republiky, který stanoví, že právní poměry zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon. Ústavodárce tedy výslovně předpokládá existenci zákona, který by komplexně upravil právní poměry uvedené kategorie zaměstnanců státu. Uvedený požadavek byl již naplněn, neboť zákon o státní službě nabyt účinnosti, samotná Ústava České republiky ani jiná součást ústavního pořádku však nestanovují podrobněji, jakým způsobem by takové poměry měly být upraveny, a ponechává tak zákonodárci širokou míru uvážení. Žádná z navržených změn se nijak nedotýká věcné, institucionální ani osobní působnosti zákona o státní službě, a je tedy s citovaným článkem Ústavy České republiky plně v souladu.

Návrh zákona respektuje též požadavek na právní jistotu, vyplývající z toho, že Česká republika je demokratický právní stát (čl. 1 odst. 1 Ústavy). Změny, které zavádí a které se dotýkají právního postavení státních zaměstnanců, jsou legitimní z hlediska sledovaných cílů a tyto cíle jsou v souladu s cíli, jež zákonodárce sledoval již přijetím samotného zákona o státní službě. Zcela legitimní je navržené rozšíření důvodů pro odvolání představených, a to z hlediska naplnění cílů státní správy jako služby veřejnosti, jež z povahy věci musí dosahovat určitých kvalit. Fakticky nejsou dotčeny ani právní poměry státních zaměstnanců

dosud zařazených v sekci pro státní službu Ministerstva vnitra, včetně náměstka ministra vnitra pro státní službu a personálního ředitele sekce pro státní službu, neboť jejich služební poměr ke státu zůstává zachován a jeho obsah se kromě zařazení do jiného služebního úřadu nemění, a to ani, pokud jde například o služební působišť, platové náležitosti či jiné nároky plynoucí ze služebního poměru.

Nebyla identifikována ani jiná potenciální kolize s ústavním pořádkem.

5. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s předpisy Evropské unie, judikaturou soudních orgánů Evropské unie a obecnými právními zásadami práva Evropské unie

Navrhovaná opatření jsou v souladu s právem Evropské unie a aktuální judikaturou soudních orgánů EU. Základní parametry služebního poměru se nemění způsobem, který by byl s právem EU neslučitelný.

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

Navrhovaná opatření jsou v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, a to včetně mezinárodních smluv o lidských právech a základních svobodách.

7. Předpokládaný hospodářský a finanční dopad navrhované právní úpravy na státní rozpočet, ostatní veřejné rozpočty, na podnikatelské prostředí České republiky, sociální dopady, včetně dopadů na rodiny a dopadů na specifické skupiny obyvatel, zejména osoby sociálně slabé, osoby se zdravotním postižením a národnostní menšiny a dopady na životní prostředí

S přijetím návrhu zákona budou spojeny určité dopady na státní rozpočet.

Významnou položku představuje převod informačního systému o státní službě na Úřad vlády České republiky, její výše se pohybuje v jednotkách milionů korun (náklady na samotné vytvoření tohoto systému v rámci Ministerstva vnitra činily 122 milionů Kč).

Sekce pro státní službu také v současné době realizuje projekt „Podpora profesionalizace a kvality státní služby a státní správy“, reg. č. CZ.03.4.74/0.0/0.0/15_019/0006173, jenž je spolufinancován z operačního programu Zaměstnanost Evropské unie a jenž bude po přijetí návrhu zákona převeden na Úřad vlády České republiky. Výdaje související s tímto projektem by měly činit v průběhu jeho realizace (termín ukončení projektu je 31. prosince 2021) cca 170 milionů Kč, přičemž podíl hrazený z prostředků Evropské unie je 80,86 %; podíl hrazený z prostředků státního rozpočtu by tak měl činit cca 32 milionů Kč.

Prakticky žádné náklady si nevyžádá opětovný vznik Generálního ředitelství státní služby, neboť to vznikne plynulou transformací ze stávající sekce pro státní službu Ministerstva vnitra. Nepředpokládá se ani redislokace organizačních útvarů. Podrobnosti jsou řešeny přechodnými ustanoveními.

Dopady dalších, nově navržených nebo upravovaných institutů, jsou rozpočtově neutrální – například častější konání výběrových řízení na služební místa náměstků pro řízení sekce a ředitelů sekcí patrně nebude mít zásadní finanční dopady, neboť výběrová řízení budou vyhlášována v rámci standardní činnosti služebních útvarů.

Návrh nemá žádný dopad na ostatní veřejné rozpočty a nemá vliv na podnikatelské prostředí České republiky; tohoto prostředí se návrh nijak přímo nedotýká.

Nepředpokládají se negativní sociální dopady. Dopady návrhu na jednotlivce budou řešeny v souladu se služebněprávními (resp. pracovněprávními) předpisy.

Navrhovaná právní úprava nepřináší rizika diskriminace a nerovného zacházení, neboť je koncipována tak, aby byla u všech státních zaměstnanců shodná, bez snahy jakoukoliv skupinu zvýhodnit či znevýhodnit. Proti případné diskriminaci se lze v případě státních zaměstnanců efektivně bránit pořadem práva, tedy uplatněním opravných prostředků podle správního řádu, popřípadě ve správním soudnictví.

Nepředpokládají se dopady na životní prostředí, návrh se této oblasti nedotýká.

8. Zhodnocení dopadů navrhované právní úpravy ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů

Z hlediska ochrany soukromí a osobních údajů nebyly identifikovány žádné negativní dopady. Rozsah ochrany soukromí a osobních údajů se navrženou právní úpravou nijak nemění, dosažená míra ochrany se návrhem nezhoršuje.

9. Zhodnocení korupčních rizik

Návrh zákona v porovnání se stávající právní úpravou nepřináší žádná zjevná korupční rizika. Standardním korupčním rizikům lze čelit postupy, které se v rámci státní správy již v současnosti využívají (např. resortní protikorupční programy, etické kodexy, institut prošetřovatelů apod.).

Pokud jde o změnu spočívající v přesunu vrcholného orgánu pro státní službu z Ministerstva vnitra na Úřad vlády České republiky a vytvoření Generálního ředitelství, tato s sebou nenese žádná korupční rizika ani zvýšené riziko politizace tohoto orgánu. Tato změna přispěje k efektivnějšímu výkonu působnosti tohoto vrcholného orgánu jakožto organizačního útvaru s koordinační funkcí v průřezové oblasti, kterou státní služba bezpochyby je, což může mimo jiné přispět k efektivnějšímu prosazování protikorupční politiky, která je součástí výkonu této působnosti.

Opatření, které umožňuje odvolat představené i v případě, kdy dosahují podle závěru služebního hodnocení dostačujících výsledků, s sebou rovněž přináší neutrální až pozitivní dopady v oblasti boje s korupcí, neboť skutečnost, že na místech představených budou nadále zařazeny pouze osoby, které splňují požadavek vysoké kvality a profesionality odváděné služby, zabraňuje obsazování těchto služebních míst osobami, které jsou do funkce dosazeny na základě korupčního jednání a nikoliv z důvodu vhodnosti pro dané služební místo.

Navržená změna v podobě jmenování vrcholných představených na dobu určitou znamená rovněž zesílení protikorupčního působení zákona o státní službě, neboť jde opět

o opatření, které zajišťuje zvýšení kvality výkonu státní služby ze strany představených. U představených, kteří jsou nuceni pravidelně prokazovat, že jsou i nadále těmi nejvhodnějšími osobami pro výkon služby na daném služebním místě, je sníženo riziko neefektivního výkonu státní služby i neefektivního prosazování protikorupčních opatření, které zákon o státní službě poskytuje. Skutečnost, že ve své funkci tyto osoby nebudou setrvávat i přes případné nedostatky nebo potenciál korupčního jednání, ale budou pravidelně po skončení funkčního období prověřováni transparentním výběrovým řízením, je rovněž opatřením s pozitivním protikorupčním dopadem.

10. Povinnost provést hodnocení dopadů regulace (RIA)

V souladu s přílohou č. 1 usnesení vlády ze dne 14. prosince 2011 č. 922 o Obecných zásadách pro hodnocení dopadů regulace (RIA) a o změně Legislativních pravidel vlády a Jednacího řádu vlády, ve znění usnesení vlády ze dne 8. ledna 2014 č. 26, předseda Legislativní rady vlády udělil výjimku z povinnosti provést hodnocení dopadů regulace podle Obecných zásad svým dopisem č. j. 1000/2018-OVL ze dne 10. ledna 2018.

B. Zvláštní část

K části první – změna zákona o státní službě

K čl. I

K bodu 1 (§ 5 odst. 3 a 4):

Pro konkrétní služební místo jsou obory státní služby stanoveny služebním předpisem služebního orgánu a jsou uvedeny v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zařazení nebo jmenování na služební místo. Na jednom služebním místě může být vykonávána služba v jednom i více oborech státní služby, a to podle věcného zařazení činnosti, kterou státní zaměstnanec vykonává nebo řídí. Při stanovení oborů státní služby se vychází z konkrétních činností vykonávaných na služebním místě včetně věcného vymezení působnosti daného služebního úřadu.

Ustanovením, které omezuje počet oborů státní služby, jež mohou být služebním předpisem pro služební místo stanoveny u služebních míst představených na nejvýše čtyři a u služebních míst ostatních zaměstnanců nejvýše na tři, se zakládá korektiv proti nepřiměřenému počtu oborů státní služby pro konkrétní služební místo. Obory státní služby budou určovány podle převažujících činností a rovněž bude zohledněna nejnáročnější činnost vykonávaná na služebním místě, jež je rozhodující pro klasifikaci služebního místa platovou třídou.

Při nepřiměřeně vysokém počtu oborů státní služby stanovených pro konkrétní služební místo vznikají problémy s obsazováním volných služebních míst, neboť státní zaměstnanec je zatížen povinností složit všechny zvláštní části úřednické zkoušky pro všechny obory státní služby.

V zájmu zvýšení prostupnosti mezi jednotlivými služebními místy by měla být změna zákona doprovázena revizí nařízení vlády č. 106/2015 Sb., o oborech státní služby, s cílem redukovat počet oborů státní služby.

Současně je v odstavci 4 zaváděno pravidlo, které zamezuje provádění neodůvodněných nebo příliš častých změn v počtu oborů služby, které jsou stanoveny pro služební místo státního zaměstnance. Je navrhováno, aby pro služební místo byly stanoveny pouze takové obory služby, které odpovídají převažujícím a obvykle vykonávaným správním činnostem na daném služebním místě, přičemž nelze nestanovit takový obor služby, v němž je vykonávána nejnáročnější správní činnost.

K bodům 2 až 4 [§ 10 odst. 1 písm. a), c) a e)]:

V souvislosti se vznikem Generálního ředitelství státní služby (dále jen „generální ředitelství“) jako organizačního útvaru Úřadu vlády České republiky (dále jen „Úřad vlády“) a přechodem kompetencí stávající sekce pro státní službu (viz § 13 zákona o státní službě) bude služebním orgánem generálního ředitele státní služby (dále jen „generální ředitel“) vláda nebo předseda vlády na základě pověření vlády, služebním orgánem vedoucího služebního úřadu, který nemá nadřízený služební úřad, státního tajemníka a personálního ředitele generálního ředitelství generální ředitel a služebním orgánem státních zaměstnanců zařazených v generálním ředitelství personální ředitel generálního ředitelství.

K bodu 5 (§ 11 odst. 4):

Legislativně technické úpravy související se změnou zařazení a označení dosavadní sekce pro státní službu a osoby stojící v jejím čele.

K bodům 6 až 9 (§ 12 odst. 1, 5, 6 a 7):

Legislativně technické úpravy související se změnou zařazení a označení dosavadní sekce pro státní službu a osoby stojící v jejím čele.

K bodu 10 (§ 13):

Ustanovení nově upravuje útvar zastřešující agendu státní služby. Stávající sekce pro státní službu zařazená v Ministerstvu vnitra přechází do Úřadu vlády jako sekce nesoucí označení Generální ředitelství státní služby.

Oproti v zákoně výslovně uvedeným úkolům, jež plnila sekce pro státní službu, byly úkoly generálního ředitelství rozšířeny o koordinování strategických a koncepčních činností souvisejících se státní službou. Ve zbytku zůstávají úkoly totožné, ovšem nebudou již tedy vykonávány Ministerstvem vnitra.

Výslovně se uvádí, že generální ředitelství je sekci Úřadu vlády a že generální ředitel má postavení náměstka pro řízení sekce a je podřízen předsedovi vlády.

Navrhovanou úpravou nedochází ani ke změně vzájemného postavení dosavadního náměstka pro státní službu, nově generálního ředitele, a dosavadního personálního ředitele sekce pro státní službu, nově personálního ředitele generálního ředitelství.

Nedochází ani ke změně kontrolních oprávnění dosavadního náměstka pro státní službu, nově generálního ředitele.

K bodům 11 a 13 (§ 14 odst. 5 a § 15 odst. 7):

Dosavadní právní úprava zapovídala vedoucím služebních úřadů, resp. státním tajemníkům, přenést na představené povinnost součinnosti při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců. To v praxi, zejména pak ve větších služebních úřadech, přinášelo poměrně rozsáhlou (nejen) administrativní zátěž právě pro vedoucí služebních úřadů, resp. státní tajemníky, s nimiž je služební hodnocení státních zaměstnanců prováděno v součinnosti (§ 156 zákona).

Navrhovaná úprava umožňuje vedoucím služebních úřadů, resp. státním tajemníkům, přenést součinnost při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců služebním předpisem na představené.

K bodu 12 (§ 15 odst. 4):

Podle dosavadní právní úpravy měl státní tajemník povinnost projednat jmenování na služební místo představeného, odvolání ze služebního místa představeného a skončení služebního poměru s příslušným členem vlády nebo s vedoucím Úřadu vlády. Případným negativním stanoviskem člena vlády nebo vedoucího Úřadu vlády nebyl státní tajemník při svém rozhodování vázán.

Nově se povinnost státního tajemníka projednat odvolání ze služebního místa představeného a skončení služebního poměru příslušným členem vlády nebo s vedoucím Úřadu vlády vypouští, neboť k odvolání ze služebního místa představeného a skončení služebního poměru dochází ex officio na základě zákonem stanovených důvodů, v nichž není dána diskrece služebního orgánu ani člena vlády nebo vedoucího Úřadu vlády. Zároveň se změnou tohoto ustanovení vypouští povinnost s výše uvedenými osobami projednat jmenování na služební místo vedoucího oddělení, a to z důvodu nepřiměřené administrativní náročnosti takového opatření.

K bodům 14 až 16 (§ 17 odst. 2 a 3):

Legislativně technické úpravy související se změnou zařazení a označení dosavadní sekce pro státní službu a osoby stojící v jejím čele.

K bodu 17 (§ 19 odst. 1):

V ustanovení jsou provedeny legislativně technické úpravy v souvislosti se změnou zařazení a označení sekce pro státní službu.

Podle dosavadní právní úpravy mohlo Ministerstvo vnitra předložit návrh organizační struktury služebního úřadu nebo její změny – v případě nerespektování vyjádření Ministerstva vnitra – vládě. Nově je tento postup stanoven jako obligatorní a návrh předkládá předseda vlády.

K bodu 18 (§ 24 odst. 5):

Legislativně technická změna, jež odráží změnu provedenou zákonem č. 144/2017 Sb.

K bodu 19 (§ 24 odst. 8):

Změna v souvislosti se změnou zařazení sekce pro státní službu.

K bodu 20 [§ 25 odst. 5 písm. b)]

Terminologická změna v souvislosti s uvedením textu zákona o státní službě do souladu se zákonem č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti, ve znění pozdějších předpisů.

K bodu 21 (§ 35 odst. 2):

Předmětná změna zohledňuje, že v souladu s principem profesionalizace státní služby musí státní zaměstnanec úspěšně vykonat úřednickou zkoušku (resp. její zvláštní část) pro každý obor státní služby vykonávaný na služebním místě (§ 35 odst. 1 ve spojení s § 36 odst. 3 zákona). V § 35 odst. 2 zákona se proto nově doplňuje povinnost služebního úřadu umožnit vykonání úřednické zkoušky státnímu zaměstnanci, který již dříve splnil povinnost úspěšně vykonat úřednickou zkoušku a kterému byla podle § 42 zákona změněna doba trvání služebního poměru na dobu neurčitou nebo na dobu určitou uvedenou v oznámení o vyhlášení výběrového řízení, avšak v důsledku zařazení na jiné služební místo (§ 49 zákona), jmenování na jiné služební místo představeného (§ 51 a následující zákona) nebo stanovení dalšího oboru státní služby pro služební místo je po státním zaměstnanci nově požadován výkon státní služby v oboru, ze kterého státní zaměstnanec nemá úspěšně vykonanou zvláštní část úřednické zkoušky. Lhůta pro splnění této povinnosti je 12 měsíců ode dne, kdy státní zaměstnanec začal vykonávat službu v jiném či dalším oboru státní služby. Délka této lhůty je stanovena s ohledem na skutečnost, že v současné době mají státní zaměstnanci přijatí do služebního poměru (§ 29 odst. 1 zákona) rovněž povinnost vykonat úřednickou zkoušku do 12 měsíců od přijetí do služebního poměru. Tato lhůta se neprodlužuje o případné překážky na straně zaměstnance apod. tak, aby obě skupiny státních zaměstnanců měly stejné postavení.

K tomu je vhodné doplnit, že v případě této kategorie státních zaměstnanců byla dosud povinnost vykonat úřednickou zkoušku z dalšího či jiného oboru státní služby deklarována a lhůta pro její splnění stanovena v rámci služebního hodnocení státního zaměstnance (ve vzdělávacích cílech), přičemž lhůta, v níž byl státní zaměstnanec povinen úspěšně vykonat zvláštní část úřednické zkoušky v dalším či jiném oboru státní služby, neměla být delší než jeden rok (analogicky k § 29 odst. 1 zákona). Zákon konkrétně neřešil, jaké budou dopady do služebního poměru státního zaměstnance v případě, že svou povinnost vykonat úřednickou zkoušku nesplní (k tomu viz navrhovanou změnu § 61 odst. 1 zákona).

Nadále však platí, že osoby přijaté do služebního poměru na dobu určitou s trváním 12 měsíců (§ 29 odst. 1 zákona) mají povinnost vykonat obecnou i zvláštní část úřednické zkoušky v této dvanáctiměsíční lhůtě, tj. před uplynutím doby trvání služebního poměru na dobu určitou a v případě nesplnění této povinnosti jejich služební poměr skončí ze zákona

posledním dnem kalendářního měsíce, v němž státní zaměstnanec nevykonal úspěšně ani opakovanou úřednickou zkoušku [§ 74 odst. 1 písm. g) zákona].

K bodu 22 (§ 35 odst. 4)

Legislativně technická úprava související se změnou zařazení a označení dosavadní sekce pro státní službu.

K bodu 23 (§ 36 odst. 2):

Legislativně technická úprava související se změnou zařazení a označení dosavadní sekce pro státní službu.

K bodu 24 (§ 38 odst. 1):

Legislativně technická úprava související se změnou zařazení a označení dosavadní sekce pro státní službu.

K bodům 25 a 26 (§ 40):

Dosavadní právní úprava neobsahovala řešení situací, kdy státní zaměstnanci po prvním neúspěšném pokusu o vykonání úřednické zkoušky (resp. zvláštní části úřednické zkoušky v dalším či jiném oboru státní služby) nepožádali o opakování úřednické zkoušky nebo požádali o opakování úřednické zkoušky opožděně, tedy nedoručili služebnímu orgánu žádost o opakování úřednické zkoušky do 30 pracovních dnů po doručení zprávy o jejím neúspěšném vykonání. Marrné uplynutí lhůty pro podání žádosti o opakování úřednické zkoušky mělo za následek zánik práva úřednickou zkoušku opakovat, aniž by byl zřejmý další postup. Tato situace byla nežádoucí z pohledu státních zaměstnanců i z pohledu služebních orgánů, neboť omezovala státní zaměstnance v jejich povinnosti úspěšně vykonat úřednickou zkoušku do 12 měsíců od vzniku služebního poměru (§ 29 odst. 1 ve spojení s § 42).

Z tohoto důvodu dochází k vypuštění současného znění § 40 odst. 2, přičemž se již nestanoví, že státní zaměstnanec musí požádat služební orgán o opakování úřednické zkoušky do 30 pracovních dnů po doručení zprávy o jejím neúspěšném vykonání. Navrhovaná právní úprava tak omezuje podmínky pro opakování úřednické zkoušky pouze dobou jednoho měsíce, která musí uplynout po prvním neúspěšném vykonání úřednické zkoušky.

Nově navrhovaný text § 40 odst. 2 in fine reflektuje vypuštění dosavadní právní úpravy. Jako dosud se v případě opakované úřednické zkoušky navrhuje postupovat obdobně jako v případě organizace řádného termínu úřednické zkoušky, tj. služební orgán ve spolupráci s generálním ředitelstvím a ústředním správním úřadem nejméně 21 dnů přede dnem konání úřednické zkoušky písemně vyrozumí státního zaměstnance o termínu a místě konání úřednické zkoušky; při stanovení termínu zkoušky se přihlíží k žádosti státního zaměstnance.

K bodu 27 (§ 41):

V souvislosti s přesunem sekce pro státní službu na Úřad vlády se zakládá kompetence Úřadu vlády k vydání prováděcího právního předpisu.

K bodům 28 a 29 (§ 42):

Navrhovaný text ustanovení § 42 nyní vhodněji reflektuje skutečnost, že generální ředitel, personální ředitel generálního ředitelství a státní tajemník – a nově též vedoucí služebního úřadu, náměstek pro řízení sekce a ředitel sekce – vykonávají službu (až na některé níže uvedené výjimky) ve služebním poměru na dobu neurčitou, ale jmenování na služebním místě jsou na dobu určitou.

V prvním odstavci § 42 je upraven nárok na změnu doby trvání služebního poměru a na změnu doby zařazení nebo jmenování na služební místo po úspěšném vykonání úřednické zkoušky pro vedoucí oddělení, ředitele odboru a ostatní státní zaměstnance, a to změnu z doby určité 12 měsíců na dobu neurčitou nebo dobu určitou uvedenou v oznámení o vyhlášení výběrového řízení, přičemž je zdůrazněno, že se jedná o nárok na zařazení nebo jmenování na dosavadní služební místo (dosavadní dikce může svádět k mylné interpretaci, že se to týká jakéhokoliv služebního místa představeného).

V druhém odstavci § 42 je upraven nárok na změnu doby trvání služebního poměru a na změnu doby jmenování na služební místo po úspěšném vykonání úřednické zkoušky pro generálního ředitele, státního tajemníka, vedoucího služebního úřadu, náměstka pro řízení sekce, ředitele sekce nebo personálního ředitele generálního ředitelství, a to změnu doby trvání služebního poměru z doby určité 12 měsíců na dobu neurčitou nebo dobu určitou uvedenou v oznámení o vyhlášení výběrového řízení (to platí v případech, kdy právě uvedený představený bude ve smyslu § 21 odst. 2 zákona nahrazovat jiného dočasně nepřítomného právě uvedeného představeného, např. náměstek pro řízení sekce ve služebním poměru na dobu určitou určenou dobou čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené náměstkyně pro řízení sekce) a změnu doby jmenování z doby určité 12 měsíců na dobu určitou uvedenou v příslušných ustanoveních zákona (§ 52 odst. 1, § 53 odst. 1, § 54 odst. 1 nebo § 55 odst. 1), přičemž je i zde zdůrazněno, že se jedná o nárok na jmenování na dosavadní služební místo.

Zkušební doba podle § 29 odst. 2 zákona není ani v jednom případě dotčena.

K bodu 30 [§ 44 se písmeno o)]

Legislativně technická změna v souvislosti s novým zněním § 67a a se zrušením § 67b zákona.

K bodu 31 (§ 49 odst. 2):

Navrhovaná úprava navazuje na dosavadní úpravu, jež umožňuje státního zaměstnance s jeho souhlasem zařadit na jiné služební místo v témže služebním úřadě ve stejném oboru státní služby, zařazené ve stejné nebo nižší platové třídě, jako je dosavadní služební místo, splňuje-li předpoklady a požadavky stanovené pro jiné služební místo a dohodne-li se na zařazení písemně služební orgán s novým bezprostředně nadřízeným představeným. Za podmínky, že státní zaměstnanec dosahoval podle závěrů dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení ve službě vynikajících výsledků, bude možné zařadit jej bez výběrového řízení i na služební místo zařazené v platové třídě o 1 platovou třídu vyšší, než je dosavadní služební místo. Takový státní zaměstnanec musí splňovat předpoklady a požadavky pro výkon služby na novém služebním místě. Provedená úprava odstraňuje administrativní bariéry kariérního růstu při současném zachování transparentnosti postupu, když je tento postup vázán na kvalitu výkonu státní služby.

K bodu 32 (§ 51 odst. 1):

Nově navrhovaná úprava staví najisto, že služební místa služebních orgánů lze obsadit toliko výběrovým řízením, nikoliv jmenováním bez výběrového řízení (§ 51 odst. 6 zákona) či převedením nebo zařazením na volné služební místo (§ 70 odst. 3 zákona). Vzhledem ke kompetencím služebních orgánů je třeba klást zvýšený důraz na zajištění transparentnosti obsazování těchto služebních míst. Současně je třeba zohlednit skutečnost, že v případě části služebních orgánů náleží jejich jmenování do kompetence vlády.

K bodu 33 (§ 51 odst. 2)

Navržená změna vychází z požadavků aplikační praxe, kdy se ukázalo jako nezbytné podpůrné užití kompletní úpravy ustanovení § 24 až § 28 zákona na úpravu výběrových řízení na služební místa představených.

K bodu 34 (§ 51 odst. 4):

Dosavadní právní úprava se dosud v praxi aplikovala na představené, jimž vznikl služební poměr ze zákona podle přechodných ustanovení zákona o státní službě. Její význam vzroste v souvislosti s rozšířením okruhu představených, kteří budou jmenováni na služební místo na dobu určitou. Stanoví se, že osoba, jež vykonávala službu na služebním místě představeného, se po ukončení výkonu služby na služebním místě představeného považuje po dobu 3 let za osobu splňující předpoklady pro účast ve výběrovém řízení na obsazení služebního místa generálního ředitele, státního tajemníka, vedoucího služebního úřadu, náměstka pro řízení sekce nebo ředitele sekce, personálního ředitele generálního ředitelství, ředitele odboru nebo vedoucího oddělení, jedná-li se o služební místo ve stejném nebo nižším stupni řízení než služební místo představeného, na němž dotčená osoba vykonávala státní službu.

Tento postup se neuplatní, pokud byla dotčená osoba ze služebního místa představeného odvolána z toho důvodu, že služební hodnocení obsahovalo závěr o tom, že ve službě dosahovala nevyhovujících nebo dostačujících výsledků, dále pokud se jedná o osobu, již bylo pravomocně uloženo kárné opatření odvolání ze služebního místa představeného nebo kárné opatření propuštění ze služebního poměru. Tento postup se rovněž neuplatní, jedná-li se o osobu, již skončil služební poměr z toho důvodu, že dvě po sobě jdoucí služební hodnocení obsahovala závěr o tom, že ve službě dosahovala nevyhovující výsledky, a dále, jedná-li se o osobu, již služební poměr skončil ze zákona dnem nabytí právní moci rozsudku, jímž byla dotčená osoba odsouzena pro úmyslný trestný čin nebo trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti anebo byla odsouzena k nepodmíněnému trestu odnětí svobody. Tento postup se neuplatní ani, skončil-li dotčené osobě služební poměr ze zákona v případě, kdy v řízení o úmyslném trestném činu nebo o trestném činu proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti, kterého se dotčená osoba dopustila, za který zákon stanoví trest odnětí svobody, jehož horní hranice nepřevyšuje 5 let, bylo trestní stíhání podmíněně zastaveno nebo bylo rozhodnuto o schválení narovnání a zastavení trestního stíhání. Tento postup se konečně neuplatní rovněž v případě, že se jedná o osobu, již skončil služební poměr ze zákona na základě pravomocně uloženého trestu zákazu činnosti spočívajícího v zákazu vykonávat státní službu. Provedená úprava má zajistit možnost využití zkušeností, které státní zaměstnanec získal na určitém stupni řízení.

K bodu 35 (§ 51 odst. 5):

Navrhovaná úprava navazuje na dosavadní úpravu, jež umožňuje představeného s jeho souhlasem jmenovat na jiné služební místo představeného na stejný nebo nižší stupeň řízení v témže služebním úřadě ve stejném oboru státní služby, zařazené ve stejné nebo nižší platové třídě, jako je dosavadní služební místo představeného, splňuje-li předpoklady a požadavky stanovené pro jiné služební místo představeného a dohodne-li se na zařazení písemně služební orgán s novým bezprostředně nadřízeným představeným. Za podmínky, že představený dosahoval podle závěrů dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení ve službě vynikajících výsledků, bude možné zařadit jej bez výběrového řízení i na služební místo představeného zařazené v platové třídě o 1 platovou třídu vyšší, než je dosavadní služební místo představeného. Takový státní zaměstnanec musí splňovat předpoklady a požadavky pro výkon služby na novém služebním místě. Zůstává zachována podmínka, že představeného nelze převést na služební místo ve vyšším stupni řízení. Provedená úprava snižuje

administrativní bariéry kariérního růstu při současném zachování transparentnosti postupu, když je tento postup vázán na kvalitu výkonu státní služby.

K bodům 36 až 42 (§ 52):

Výběrové řízení na obsazení služebního místa generálního ředitele může být, oproti dosavadní úpravě, kdy na obsazení služebního místa náměstka pro státní službu bylo výběrové řízení pouze jednokolové, konáno ve dvou kolech. Okruh osob, jež se mohou výběrového řízení zúčastnit v prvním kole, vychází z dosavadní právní úpravy, byl však rozšířen o ředitele sekcí a ředitele odborů a o vedoucí zaměstnance zařazené v organizační složce státu, kteří řídí jiné vedoucí zaměstnance. Došlo rovněž ke zmírnění úpravy požadované praxe, kdy osoba, jež se může účastnit prvního kola výběrového řízení na obsazení služebního místa generálního ředitele, musela vykonávat v uplynulých 8 letech nejméně po dobu 4 let ve vedoucí funkci činnosti podle § 5 zákona nebo činnosti obdobné v jakékoliv organizační složce státu (čímž se výslovné uvedení praxe ve správním úřadu, Kanceláři prezidenta republiky, Kanceláři Poslanecké sněmovny a Kanceláři Senátu stalo obsoletním vzhledem k tomu, že tyto subjekty jsou organizačními složkami státu nebo mají obdobné postavení – viz též § 3 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích – a mohlo být tedy vypuštěno při zachování právních účinků dosavadní úpravy) nebo v územním samosprávném celku, instituci Evropské unie, mezinárodní organizaci nebo jako uvolněný člen zastupitelstva kraje anebo obce s rozšířenou působností. Zároveň bylo zachováno, že uchazeč na obsazení služebního místa generálního ředitele musí dosáhnout věku 40 let.

V případě, že služební místo generálního ředitele nebylo v prvním kole výběrového řízení obsazeno (nikoliv jako podle dosavadní úpravy pouze v případě, že žádný z účastníků výběrového řízení ve výběrovém řízení neuspěl), vyhlásí se druhé kolo výběrového řízení. Ve druhém kole se výběrového řízení dále může zúčastnit osoba, která je státním občanem České republiky, dosáhla věku 40 let a v uplynulých 8 letech vykonávala nejméně po dobu 4 let ve vedoucí funkci nebo jako člen statutárního orgánu právnické osoby činnosti podle § 5 zákona nebo činnosti obdobné.

V ustanovení jsou provedeny rovněž legislativně technické změny související se změnou zařazení a označení dosavadní sekce pro státní službu a osoby stojící v jejím čele.

K bodům 43 až 48 (§ 53):

Výběrové řízení na obsazení služebního místa státního tajemníka může být až dvoukolové. Nově byl rozšířen okruh osob, jež se mohou výběrového řízení v obou kolech zúčastnit, neboť širší okruh účastníků výběrového řízení posiluje možnost výběru nejvhodnějšího z nich.

Okruh osob, jež se mohou výběrového řízení zúčastnit v prvním kole, vychází z dosavadní právní úpravy, byl však rozšířen o vedoucí zaměstnance zařazené v organizační složce státu, kteří řídí jiné vedoucí zaměstnance. Došlo rovněž ke zmírnění úpravy požadované praxe, kdy osoba, jež se může účastnit prvního kola výběrového řízení na obsazení služebního místa generálního ředitele, musela vykonávat v uplynulých 8 letech nejméně po dobu 4 let ve vedoucí funkci činnosti podle § 5 zákona nebo činnosti obdobné v jakékoliv organizační složce státu (čímž se výslovné uvedení praxe ve správním úřadu, Kanceláři prezidenta republiky, Kanceláři Poslanecké sněmovny a Kanceláři Senátu stalo obsoletním, proto bylo vypuštěno) nebo v územním samosprávném celku, instituci Evropské unie, mezinárodní organizaci nebo jako uvolněný člen zastupitelstva kraje anebo obce s rozšířenou působností.

V případě, že služební místo státního tajemníka nebylo v prvním kole výběrového řízení obsazeno (nikoliv jako podle dosavadní úpravy pouze v případě, že žádný z účastníků

výběrového řízení ve výběrovém řízení neuspěl), vyhlásí se druhé kolo výběrového řízení. Ve druhém kole se výběrového řízení dále může zúčastnit osoba, která v uplynulých 8 letech vykonávala nejméně po dobu 4 let ve vedoucí funkci nebo jako člen statutárního orgánu právnické osoby činnosti podle § 5 zákona nebo činnosti obdobné.

V ustanovení jsou provedeny rovněž legislativně technické změny související se změnou zařazení a označení dosavadní sekce pro státní službu a osoby stojící v jejím čele.

K bodům 49 až 53 (§ 54):

Návrh dále přináší zásadní změnu týkající se doby trvání výkonu služby na služebním místě vedoucího služebního úřadu. Vedoucí služebního úřadu je nově jmenován na dobu určitou 5 let. Pravidelné konání výběrových řízení umožní výběr nejvhodnějších kandidátů a může přispět ke zvýšení motivace stávajících představených k osobnímu rozvoji. V případě, že bude ve výběrovém řízení vybrán jiný uchazeč, dosavadnímu vedoucímu služebního úřadu nezanikne služební poměr a je mu po dobu 3 let zachována možnost hlásit se do výběrových řízení na služební místa ve stejném nebo nižším stupni řízení.

Okruh osob, jež se mohou zúčastnit prvního kola výběrového řízení, se rozšířil o vedoucí zaměstnance zařazené v organizační složce státu, kteří řídí jiné vedoucí zaměstnance.

Došlo rovněž ke zmírnění úpravy požadované praxe, kdy osoba, jež se může účastnit prvního kola výběrového řízení na obsazení služebního místa vedoucího služebního úřadu, bude muset vykonávat v uplynulých 8 letech nejméně po dobu 4 let ve vedoucí funkci činnosti podle § 5 zákona nebo činnosti obdobné v jakékoliv organizační složce státu (čímž se výslovné uvedení praxe ve správním úřadu, Kanceláři prezidenta republiky, Kanceláři Poslanecké sněmovny a Kanceláři Senátu stalo obsoletním, proto bylo vypuštěno) nebo v instituci Evropské unie, mezinárodní organizaci, regionální radě nebo jako uvolněný člen zastupitelstva kraje anebo obce s rozšířenou působností. Provedená úprava rozšiřuje propustnost mezi jednotlivými státními institucemi.

V případě, že služební místo vedoucího služebního úřadu nebylo v prvním kole výběrového řízení obsazeno (nikoliv jako podle dosavadní úpravy pouze v případě, že žádný z účastníků výběrového řízení ve výběrovém řízení neuspěl), vyhlásí se druhé kolo výběrového řízení. Ve druhém kole se výběrového řízení dále může zúčastnit osoba, která v uplynulých 8 letech vykonávala nejméně po dobu 4 let činnosti podle § 5 zákona nebo činnosti obdobné, z toho nejméně po dobu 2 let ve vedoucí funkci nebo jako člen statutárního orgánu právnické osoby.

V ustanovení jdou provedeny rovněž legislativně technické změny související se změnou zařazení a označení dosavadní sekce pro státní službu a osoby stojící v jejím čele.

K bodům 54 až 62 (§ 55):

Návrh přináší zásadní změnu týkající se doby trvání výkonu služby na služebním místě náměstka pro řízení sekce, resp. ředitele sekce. Náměstek pro řízení sekce, resp. ředitel sekce, je nově jmenován na dobu určitou 5 let. Pravidelné konání výběrových řízení umožní výběr nejvhodnějších kandidátů a může přispět ke zvýšení motivace stávajících představených k osobnímu rozvoji. V případě, že bude ve výběrovém řízení vybrán jiný uchazeč, dosavadnímu náměstkovi pro řízení sekce nebo řediteli sekce nezanikne služební poměr a je mu po dobu 3 let zachována možnost hlásit se do výběrových řízení na služební místa ve stejném nebo nižším stupni řízení. Výběrové řízení na obsazení volného služebního místa náměstka pro řízení sekce, resp. ředitele sekce, je nově dvoukolové, oproti dosavadní úpravě, v níž bylo tříkolové. S ohledem na související zpřístupnění obou kol výběrového řízení většímu počtu možných účastníků tak bude docíleno efektivnějšího a časově a administrativně méně náročného výběru nejvhodnějšího žadatele.

Okruh osob, jež se mohou zúčastnit prvního kola výběrového řízení, se rozšířil o vedoucí zaměstnance zařazené v organizační složce státu, kteří působí v oboru, jehož obsah odpovídá oboru státní služby, a kteří řídí jiné vedoucí zaměstnance.

Došlo rovněž ke zmírnění úpravy požadované praxe, kdy osoba, jež se může účastnit prvního kola výběrového řízení na obsazení služebního místa náměstka pro řízení sekce, resp. ředitele sekce, bude muset vykonávat v uplynulých 8 letech nejméně po dobu 4 let činnosti podle § 5 zákona nebo činnosti obdobné v jakékoliv organizační složce státu (čímž se výslovné uvedení praxe ve správním úřadu, Kanceláři prezidenta republiky, Kanceláři Poslanecké sněmovny a Kanceláři Senátu stalo obsoletním, proto bylo vypuštěno) nebo v krajském úřadu, obecním úřadu obce s rozšířenou působností, regionální radě, instituci Evropské unie, mezinárodní organizaci, na vysoké škole nebo jako uvolněný člen zastupitelstva kraje nebo obce s rozšířenou působností. Provedená úprava tak rozšiřuje propustnost mezi jednotlivými státními institucemi.

V případě, že služební místo náměstka pro řízení sekce, resp. ředitele sekce, nebylo v prvním kole výběrového řízení obsazeno (nikoliv jako podle dosavadní úpravy pouze v případě, že žádný z účastníků výběrového řízení ve výběrovém řízení neuspěl), vyhlásí se druhé kolo výběrového řízení. Ve druhém kole se výběrového řízení dále může zúčastnit osoba, která v uplynulých 8 letech vykonávala nejméně po dobu 3 let činnosti podle § 5 zákona nebo činnosti obdobné, z toho nejméně po dobu 2 let ve vedoucí funkci nebo jako člen statutárního orgánu právnické osoby.

Dobu požadované praxe se v případě druhého kola výběrových řízení na služební místa náměstků pro řízení sekce a ředitelů sekcí navrhuje oproti současnému znění zákona o státní službě zkrátit o 1 rok (výkon činností podle § 5 zákona nebo činností obdobných je v současné úpravě druhého kola výběrového řízení stanoven na 4 roky). Jde o opatření související s myšlenkou otevření výběrových řízení ve státní službě, které zvyšuje možnost širšího okruhu odborníků a kvalifikovaných pracovníků hlásit se na služební místa představených a do jisté míry posiluje aspekt výkonnosti a odbornosti daného uchazeče oproti současnému stavu, kdy je zcela upřednostněn požadavek konkrétního druhu praxe a délky jejího vykonávání. Toto opatření dává možnost většímu okruhu zájemců o dané pozice, aby se přihlásili, přičemž i nadále budou jejich schopnosti posuzovány v rámci transparentního výběrového řízení nezávislou výběrovou komisí včetně skutečnosti, že tito uchazeči případný konkrétní druh praxe nezbytné pro kvalitní výkon služby na daném služebním místě nemají.

K bodům 63 a 64 (§ 56):

V ustanovení jsou provedeny legislativně technické změny související se změnou zařazení a označení dosavadní sekce pro státní službu a osoby stojící v jejím čele.

K bodům 65 až 72 (§ 57):

Výběrové řízení na obsazení volného služebního místa ředitele odboru je nově dvoukolové, oproti dosavadní úpravě, v níž bylo tříkolové. S ohledem na související zpřístupnění obou kol výběrového řízení většímu počtu možných účastníků tak má být docíleno efektivnějšího a časově a administrativně méně náročného výběru nejvhodnějšího žadatele.

Okruh osob, jež se mohou zúčastnit prvního kola výběrového řízení, se rozšířil o vedoucí zaměstnance zařazené v organizační složce státu, kteří působí v oboru, jehož obsah odpovídá oboru státní služby, a kteří řídí jiné vedoucí zaměstnance.

Došlo rovněž ke zmírnění úpravy požadované praxe, kdy osoba, jež se může účastnit prvního kola výběrového řízení na obsazení služebního místa ředitele odboru, bude muset vykonávat v uplynulých 6 letech nejméně po dobu 3 let činnosti podle § 5 zákona nebo činnosti obdobné v jakékoliv organizační složce státu (čímž se výslovné uvedení praxe

ve správním úřadu, Kanceláři prezidenta republiky, Kanceláři Poslanecké sněmovny a Kanceláři Senátu stalo obsoletním, proto bylo vypuštěno) nebo v krajském úřadu, obecním úřadu obce s rozšířenou působností, regionální radě, instituci Evropské unie, mezinárodní organizaci, na vysoké škole nebo jako uvolněný člen zastupitelstva kraje anebo obce s rozšířenou působností.

V případě, že služební místo ředitele odboru nebylo v prvním kole výběrového řízení obsazeno (nikoliv jako podle dosavadní úpravy pouze v případě, že žádný z účastníků výběrového řízení ve výběrovém řízení neuspěl), vyhlásí se druhé kolo výběrového řízení. Ve druhém kole se výběrového řízení dále může zúčastnit osoba, která v uplynulých 8 letech vykonávala nejméně po dobu 2 let činnosti podle § 5 zákona nebo činnosti obdobné, z toho nejméně po dobu 1 roku ve vedoucí funkci nebo jako člen statutárního orgánu právnické osoby.

Dobu požadované praxe se v případě druhého kola výběrových řízení na služební místa ředitelů odborů navrhuje oproti současnému znění zákona o státní službě zkrátit o 1 rok a rozmezí pro získání této praxe prodloužit o 2 roky (výkon činností podle § 5 zákona nebo činností obdobných je v současné úpravě druhého kola výběrového řízení stanoven na 3 roky v rozmezí uplynulých 6 let). Jde o opatření související s myšlenkou otevření výběrových řízení ve státní službě, které zvyšuje možnost širšího okruhu odborníků a kvalifikovaných pracovníků hlásit se na služební místa představených a do jisté míry posiluje aspekt výkonnosti a odbornosti daného uchazeče oproti současnému stavu, kdy je zcela upřednostněn požadavek konkrétního druhu praxe a délky jejího vykonávání. Toto opatření dává možnost většímu okruhu zájemců o dané pozice, aby se přihlásili, přičemž i nadále budou jejich schopnosti posuzovány v rámci transparentního výběrového řízení nezávislou výběrovou komisí včetně skutečnosti, že tito uchazeči případný konkrétní druh praxe nezbytné pro kvalitní výkon služby na daném služebním místě nemají.

K bodům 73 až 76 (§ 58):

Výběrové řízení na obsazení volného služebního místa vedoucího oddělení je nově dvoukolové, oproti dosavadní úpravě, v níž bylo tříkolové. S ohledem na související zpřístupnění obou kol výběrového řízení většímu počtu možných účastníků tak má být docíleno efektivnějšího a časově a administrativně méně náročného výběru nejvhodnějšího žadatele.

Prvního kola výběrového řízení se může zúčastnit osoba, která v uplynulých 4 letech vykonávala nejméně po dobu 1 roku činnosti podle § 5 zákona nebo činnosti obdobné. Navrhovaná úprava kromě rozšíření okruhu osob, jež se mohou zúčastnit prvního kola výběrového řízení, snižuje délku požadované praxe.

V případě, že služební místo vedoucího oddělení nebylo v prvním kole výběrového řízení obsazeno (nikoliv jako podle dosavadní úpravy pouze v případě, že žádný z účastníků výběrového řízení ve výběrovém řízení neuspěl), vyhlásí se druhé kolo výběrového řízení. Ve druhém kole se výběrového řízení dále může zúčastnit osoba, která splňuje předpoklady a požadavky pro přijetí do služebního poměru, s výjimkou požadavku způsobilosti seznamovat se s utajovanými informacemi. Druhé kolo výběrového řízení tak představuje maximální možné zpřístupnění účasti ve výběrovém řízení.

V § 58 zákona dochází rovněž k vypuštění stávajícího odstavce 2, který je duplicitní s obecnou úpravou v § 28 odst. 1 zákona.

Dobu požadované praxe se v případě prvního kola výběrových řízení na služební místa vedoucího oddělení navrhuje oproti současnému znění zákona o státní službě zkrátit o 1 rok (výkon činností podle § 5 zákona nebo činností obdobných je v současné úpravě prvního kola výběrového řízení stanoven na 2 roky). Jde o opatření související s myšlenkou otevření výběrových řízení ve státní službě, které zvyšuje možnost širšího okruhu odborníků

a kvalifikovaných pracovníků hlásit se na služební místa představených a do jisté míry posiluje aspekt výkonnosti a odbornosti daného uchazeče oproti současnému stavu, kdy je zcela upřednostněn požadavek konkrétního druhu praxe a délky jejího vykonávání. Toto opatření dává možnost většímu okruhu zájemců o dané pozice, aby se přihlásili, přičemž i nadále budou jejich schopnosti posuzovány v rámci transparentního výběrového řízení nezávislou výběrovou komisí.

K bodu 77 [§ 60 odst. 1 písm. b)]:

Zákon klade na představené oproti ostatním státním zaměstnancům další nároky, mezi které patří zejména povinnost řídit a kontrolovat výkon služby podřízených státních zaměstnanců, průběžně hodnotit výkon jejich služby, podílet se na jejich služebním hodnocení a plnit vůči podřízeným státním zaměstnancům i další povinnosti vedoucího zaměstnance stanovené v § 302 zákoníku práce [viz § 78 písm. a) a c) zákona].

Dosahoval-li představený v oblastech znalostí a dovedností a výkonu služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli zahrnujících i hodnocení jeho manažerských schopností jen dostačujících nebo nevyhovujících výsledků, znamená to, že jeho znalosti a dovednosti a výkon služby nedosahují požadovaného standardu pro služební místo představeného. To se bezesporu negativně promítá do jeho organizační, řídicí a kontrolní práce a do plnění úkolů organizačního útvaru, v jehož čele stojí.

Dosavadní úprava výsledků služebního hodnocení byla ze čtyřstupňové škály rozšířena na pětistupňovou. Pro udržení požadovaného standardu pro služební místa představených a v zájmu posílení jejich profesionality je důvodem k odvolání představeného ze služebního místa představeného vedle dosavadního dosažení nevyhovujících výsledků i dosažení dostačujících výsledků služebního hodnocení.

K bodu 78 [§ 60 odst. 1 písm. d)]:

Legislativně technická úprava související s terminologickou změnou ustanovení § 25 odst. 5 písm. b).

K bodu 79 (§ 60 odst. 3):

Legislativně technické úpravy související se změnou zařazení a označení dosavadní sekce pro státní službu a osoby stojící v jejím čele.

K bodu 80 [§ 61 odst. 1 písm. e)]:

Legislativně technická úprava související s terminologickou změnou ustanovení § 25 odst. 5 písm. b).

K bodům 81 a 82 [§ 61 odst. 1 písm. g)]:

Nově se doplňuje část ustanovení písmene g), na jehož základě lze na jiné služební místo převést státního zaměstnance z důvodu, že odmítl uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti. Zákon dosud výslovně neřešil dopad do služebního poměru státního zaměstnance v případě, že odmítne uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti. Nově se bude postupovat stejně jako v případě, že státní zaměstnanec odmítne uzavřít dohodu o zákazu konkurence, tj. státní zaměstnanec se převede na jiné vhodné služební místo.

K bodům 83 [§ 61 odst. 1 písm. h)]:

Do § 61 odst. 1 se doplňuje písmeno h), na jehož základě lze na jiné služební místo převést státního zaměstnance z důvodu, že nevykonal úspěšně úřednickou zkoušku (resp. její zvláštní část) nejpozději do 12 měsíců ode dne, kdy začal vykonávat službu v jiném nebo

dalším oboru státní služby. Předmětné ustanovení navazuje na navrhovanou změnu § 35 odst. 2 zákona, kde se nově doplňuje povinnost služebního úřadu umožnit vykonání úřednické zkoušky státnímu zaměstnanci, který již dříve splnil povinnost úspěšně vykonat úřednickou zkoušku a kterému podle § 42 zákona byla změna doba trvání služebního poměru na dobu neurčitou nebo na dobu určitou uvedenu v oznámení o vyhlášení výběrového řízení, avšak v důsledku zařazení na jiné služební místo (§ 49 zákona) nebo jmenování na jiné služební místo představeného (§ 51 a následující zákona) nebo stanovení dalšího oboru státní služby pro služební místo, je po státním zaměstnanci nově požadován výkon služby v oboru státní služby, ze kterého státní zaměstnanec nemá úspěšně vykonanou zvláštní část úřednické zkoušky. V případě, že bude nutné státního zaměstnance převést na jiné vhodné služební místo, převede se státní zaměstnanec na služební místo, na němž bude vykonávat službu v oboru státní služby, pro který již dříve úspěšně vykonal úřednickou zkoušku.

K bodu 84 [§ 61 odst. 2 písm. a]):

Došlo ke zpřesnění právní úpravy (ke zpřesnění subjektů, které jsou oprávněny lékařský posudek dle úpravy v zákoně o specifických zdravotních službách přezkoumávat).

K bodu 85 [§ 61 odst. 2 písm. d]):

Došlo ke zpřesnění právní úpravy [viz § 41 odst. 1 písm. f) zákoníku práce].

K bodu 86 (§ 61 odst. 3):

Definice dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní službu uvedená v dosavadním § 61 odst. 3 zákona není z hlediska doby trvání nepříznivého zdravotního stavu v souladu s definicí uvedenou v § 43 odst. 4 větě druhé zákona o specifických zdravotních službách a nekoresponduje ani s § 59 odst. 1 písm. b) zákona o nemocenském pojištění, podle kterého ošetřující lékař rozhodne o ukončení dočasné pracovní neschopnosti pojištěnce, jestliže uplynulo alespoň 180 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti a vyšetřením zjistí, že zdravotní stav je stabilizovaný a je předpoklad, že pojištěnec již nebude moci vykonávat dosavadní pojištěnou činnost. Uvedený rozpor je odstraněn odkazem na úpravu zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

K bodu 87 (§ 62 odst. 1):

Došlo k doplnění odkazu na § 61 odst. 1 písm. h) v návaznosti na nově navrhovanou úpravu.

K bodům 88 a 89 (§ 67a a § 67b)

Navrhuje se sjednotit úpravu vysílání státních zaměstnanců do mezinárodních organizací. Úpravu obsaženou v ustanovení § 67a, tedy úpravu vysílání národních expertů, se navrhuje zcela nahradit novým zněním § 67a, které odstraňuje duplicitu ustanovení § 67a a § 67b a nadpis (marginální rubrika) § 67a zní vyslání do mezinárodní organizace. Z věcného hlediska se v otázce vysílání národních expertů do mezinárodních organizací či za účelem mírové nebo záchranné operace nebo humanitární pomoci, vzhledem k zavedené legislativní zkratce [§ 44 písm. o)], nic nemění.

K bodu 90 (§ 70 odst. 3):

Rozšiřuje se okruh případů, kdy nelze státního zaměstnance po odpadnutí důvodu změny jeho služebního poměru zařadit na jeho původní místo a je třeba ho zařadit na jiné volné služební místo. Jedná se o případy, kdy v době změny služebního poměru státního zaměstnance uplynula doba určitá, na kterou byl státní zaměstnanec zařazen nebo jmenován

na své původní služební místo, tedy služební místo, na kterém byl zařazen nebo jmenován před změnou služebního poměru. Toto doplnění souvisí mimo jiné se změnou § 54 odst. 1 a § 55 odst. 1 zákona, podle které jsou vedoucí služebního úřadu, náměstek pro řízení sekce a ředitel sekce nově jmenováni na dobu určitou (5 let).

Státní zaměstnanec se přitom zařadí na volné služební místo, které je pro něj vhodné. Obor státní služby, který byl dosud dle zákona jediným výslovným kritériem při zařazování státních zaměstnanců na volná služební místa, je nyní pouze jedním z kritérií vhodnosti služebního místa pro státního zaměstnance.

K bodu 91 [§ 74 odst. 1 písm. g):

Podle dosavadní úpravy skončí služební poměr posledním dnem kalendářního měsíce, v němž státní zaměstnanec nevykonal úspěšně ani opakovanou úřednickou zkoušku. S ohledem na to, že není výslovně uvedeno, na kterou skupinu státních zaměstnanců se daný postup aplikuje, bylo by možné toto ustanovení aplikovat také na státní zaměstnance, kteří již úspěšně vykonali obecnou i zvláštní část úřednické zkoušky a po kterých je v důsledku zařazení na jiné služební místo (§ 49 zákona) nebo jmenování na jiné služební místo představeného (§ 51 a následující zákona) nebo stanovení dalšího oboru státní služby pro služební místo, nově požadován výkon služby v oboru státní služby, ze kterého nemají úspěšně vykonanou zvláštní část úřednické zkoušky. Pokud by tito státní zaměstnanci úspěšně nevykonali ani opakovanou zvláštní část úřednické zkoušky nebo pokud by po prvním neúspěšném pokusu o vykonání zvláštní části úřednické zkoušky v dalším či jiném oboru státní služby nepožádali o opakování zvláštní části úřednické zkoušky, mohlo by jim, v důsledku nejasného zákonného ustanovení, hrozit skončení služebního poměru. Z výkladu dosavadního § 74 odst. 1 písm. g) totiž nevyplývá, že postup zde uvedený nelze aplikovat také na státní zaměstnance, kteří již úspěšně vykonali obecnou i zvláštní část úřednické zkoušky.

Navrhovaná změna má za cíl rozlišit dopady neúspěšného vykonání úřednické zkoušky na trvání služebního poměru státních zaměstnanců. Výslovně se stanoví, že § 74 odst. 1 písm. g) dopadá pouze na osoby přijaté do služebního poměru na dobu určitou, a to s trváním 12 měsíců, nebyla-li v oznámení o vyhlášení výběrového řízení na obsazení volného služebního místa uvedena doba kratší. Pokud tyto osoby nevykonají úspěšně úřednickou zkoušku, skončí jim služební poměr posledním dnem kalendářního měsíce, v němž nevykonaly úspěšně ani opakovanou úřednickou zkoušku. Pokud zvláštní část úřednické zkoušky úspěšně nevykonají státní zaměstnanci, kteří již úspěšně vykonali obecnou i zvláštní část úřednické zkoušky, postupuje se podle § 61 odst. 1 písm. h) zákona.

K bodům 92 a 93 (§ 77 odst. 4 a 5):

Legislativně technické úpravy související se změnou zařazení a označení dosavadní sekce pro státní službu a osoby stojící v jejím čele.

K bodu 94 [§ 79 odst. 2 písm. f):

V souvislosti s omezením počtu oborů státní služby, které lze stanovit pro služební místo, se upřesňuje právo státního zaměstnance odmítnout vyřizovat služební úkoly tak, že tohoto práva nelze využít tehdy, pokud služební úkol spadá do působnosti organizačního útvaru, do kterého je státní zaměstnanec zařazen. Tím se klade důraz na zpracování organizačních řádů a organizačních struktur služebních úřadů, resp. na zpracování charakteristik služebních míst státních zaměstnanců.

K bodu 95 (§ 82 odst. 2):

Provedená změna odstraňuje omezení služebního orgánu při výběru státního zaměstnance, kterého pověří jednáním ve smírcím řízení.

K bodům 96 až 100 (§ 85 odst. 2, § 88 odst. 2, § 92, § 93 a § 94):

V ustanoveních jsou provedeny legislativně technické úpravy související se změnou zařazení a označení dosavadní sekce pro státní službu a osoby stojící v jejím čele.

K bodu 101 (§ 107 odst. 3):

Rozsah prohlubování vzdělání státního zaměstnance podle dosavadní úpravy určoval služební orgán na základě výsledku služebního hodnocení státního zaměstnance. Navrhovaná úprava sice služební hodnocení státního zaměstnance zachovává jako východisko pro určování rozsahu prohlubování státního zaměstnance, avšak nikoliv jako jediné. Nově bude rozsah prohlubování vzdělání státního zaměstnance služební orgán určovat také na základě návrhů představeného dotčeného státního zaměstnance. To služebními orgány umožní pružně reagovat na nově vzniklé potřeby prohlubování vzdělání státního zaměstnance v průběhu hodnoceného období. Navrhovaná změna souvisí se změnou úpravy služebního hodnocení.

K bodu 102 a 103 (§ 138 odst. 1)

Právní úpravu obsaženou v ustanovení § 138 odst. 1 písmenu a) a c) zákona, kdy je existence rady státních zaměstnanců a funkce zástupce státních zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu služby závislá na působení odborové organizace, se navrhuje vypustit tak, aby byla ve shodě s aktuálním zněním zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Obdobná ustanovení, která zákoník práce obsahoval, byla zrušena nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., za účelem „zrovnoprávnění“ všech zástupců zaměstnanců, tedy odborových organizací, rady zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

K bodu 104 (§ 142 odst. 2)

Terminologická změna v souvislosti s uvedením textu zákona o státní službě do souladu se zákonem č. 412/2005 Sb.

K bodům 105 a 106 (§ 152 odst. 1, § 153 odst. 2):

Legislativně technické úpravy související se změnou zařazení a označení dosavadní sekce pro státní službu a osoby stojící v jejím čele.

K bodu 107 (§ 154 odst. 3):

V souvislosti se změnou zařazení sekce pro státní službu se zakládá kompetence Úřadu vlády k vydání prováděcího právního předpisu.

K bodu 109 (§ 155 odst. 2):

V předloženém návrhu je snižován počet oblastí hodnocených ve služebním hodnocení. Dodržování služební kázně bylo vždy hodnoceno podle toho, zda bylo plněno, nebo bylo plněno nedostatečně. Hodnotitel mohl dodržování služební kázně hodnotit jako nedostatečné pouze, pokud hodnocený státní zaměstnanec v hodnoceném období spáchal kárné provinění. Jelikož pro posouzení dodržování služební kázně slouží institut kárného řízení, jeví se zařazení hodnocené oblasti Dodržování služební kázně do služebního hodnocení jako nadbytečné. K tomu lze doplnit, že skutečnost, že státní zaměstnanec v hodnoceném období nedodržel služební kázeň, obvykle ovlivní klasifikaci plnění hodnocené oblasti Výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli, a tedy je již ve služebním hodnocení celkově promítnuta.

Klasifikace hodnocené oblasti Dodržování výsledků vzdělávání se v praxi neosvědčila, neboť se v zásadě zúžila na pouhé vyhodnocení účasti hodnoceného státního zaměstnance na vzdělávacích aktivitách, jež mu byly stanoveny v předchozím služebním hodnocení. Skutečnost, zda státní zaměstnanec využívá nabyté znalosti a dovednosti při výkonu služby, je vždy hodnocena i v rámci klasifikace hodnocených oblastí Znalosti a dovednosti a Výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli, proto je samostatné hodnocení oblasti Výsledky vzdělávání rovněž nadbytečné.

Dále v předloženém návrhu dochází k rozdělení oblasti Znalosti a dovednosti na dvě samostatně hodnocené oblasti Znalosti a Dovednosti, jejichž podíl na výsledku služebního hodnocení bude upraven v nařízení vlády č. 134/2015 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance.

K bodu 110 (§ 155 odst. 3):

Nově se zavádí pětistupňová škála možných výsledků služebního hodnocení, která se slovním pojmenováním přibližuje vžitě hodnotící škále používané ve školství. Tato úprava reflektuje na připomínky služebních úřadů, jež zaznívaly při provádění analýzy účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády č. 134/2015 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance.

Mezi nejčastěji používané metody provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců patří metoda zařazování a srovnávání, kdy hodnotitel porovnává výkony hodnocených státních zaměstnanců s požadovaným standardem a tvoří jejich pořadí. Právě požadovaný standard tvořící střed hodnotící škály, od něhož se výkony státních zaměstnanců mohou odchýlovat k lepším či horším výsledkům, v dosavadní právní úpravě chybí. Snaha o eliminaci tohoto nedostatku se projevila právě v nařízení vlády č. 134/2015 Sb., jež sice zavedlo pětistupňovou hodnotící škálu hodnocených oblastí, avšak ve spojení s dosahováním celkových výsledků služebního hodnocení pouze ve čtyřech stupních (vynikající, dobré, dostačující a nevyhovující) docházelo k tomu, že ačkoli hodnocený státní zaměstnanec plnil jednotlivé hodnocené oblasti v rámci nároků na ně kladených, v celkovém výsledku služebního hodnocení dosahoval „pouze“ dostačujících výsledků. Takové hodnocení považovala značná část státních zaměstnanců za dehonestující zejména ve spojení se vžitou škálou používanou ve školství, kde „dostatečný“ znamenalo známku 4, tedy horší průměr.

Nová úprava vkládá mezi vynikající a dobré výsledky stupeň velmi dobrých výsledků, čímž rozšiřuje dosavadní čtyřstupňovou škálu na pětistupňovou. Nově tedy bude střed hodnotící škály – dosahování dobrých výsledků – představovat i požadovaný standard úrovně plnění jednotlivých hodnocených oblastí.

K bodům 111 (§ 155 odst. 5):

Služebním orgánům v jednotlivých služebních úřadech se umožňuje stanovit delší interval pro provádění pravidelného služebního hodnocení, což podle stávající právní úpravy, kdy se služební hodnocení provádí v ročních intervalech, není možné. Tento interval bude možné nově stanovit až jako tříletý. Obdobím hodnoceným v pravidelném služebním hodnocení bude období od provedení posledního pravidelného služebního hodnocení, tzn., že v tomto období budou zahrnuta i období, za která byla prováděna ostatní služební hodnocení (tzn. první hodnocení státního zaměstnance, služební hodnocení provedené podle potřeby nebo služební hodnocení provedené na požádání státního zaměstnance, ale také služební hodnocení prováděné po případném služebním hodnocení se závěrem, že státní zaměstnanec dosahoval nevyhovujících výsledků, pokud v něm státní zaměstnanec dosáhl alespoň

dostačujících výsledků, nebo služební hodnocení prováděné při přechodu státního zaměstnance do jiného služebního úřadu). Minimálním hodnoceným obdobím bude vždy aspoň 90 odsloužených dnů, nebude-li u státního zaměstnance období, za něž se provádí pravidelné služební hodnocení zahrnovat alespoň 90 odsloužených dnů, provede se pravidelné služební hodnocení bezprostředně po jejich uplynutí (s výjimkou prvního služebního hodnocení, jež je upraveno zvlášť). Pravidelné služební hodnocení se provede do 3 měsíců od uplynutí hodnoceného období.

K bodu 111 (§ 155 odst. 6):

Návrh stanoví, že první služební hodnocení se provede nejpozději do 6 měsíců od uplynutí zkušební doby, ne však dříve než po 90 odsloužených dnech. To umožňuje služebním orgánům případně propojit systém služebního hodnocení s adaptačním procesem stanoveným pro nové státní zaměstnance.

K bodu 111 (§ 155 odst. 7):

Předkladatel reaguje na potřebu hodnotitelů pružně zohledňovat změny ve výkonu služby hodnoceného státního zaměstnance ve služebním hodnocení. Služební hodnocení lze nově provést podle potřeby za uplynulé, dosud nehodnocené období, které činí alespoň 90 odsloužených dnů ode dne seznámení státního zaměstnance s předchozím služebním hodnocením. Hodnocené období nelze již dále zkracovat, aby bylo zajištěno, že státní zaměstnanec bude mít dostatek času prokázat případné zlepšení svých znalostí a dovedností a výkonu služby.

Služební hodnocení mimo termín pravidelných služebních hodnocení bude prováděno tehdy, pokud pro takový postup vyvstane odůvodněná potřeba. Bude se jednat zejména o situace významnější změny kvality výkonu státní služby státního zaměstnance, potřebu vyhodnocení výkonu služby na jiném služebním místě, pokud byl státní zaměstnanec zařazen nebo jmenován na jiné místo v témže služebním úřadu, nebo potřebu stanovení individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance apod.

K bodu 111 (§ 155 odst. 8):

Služební hodnocení se bude nově provádět rovněž, pokud o to státní zaměstnanec požádá, přičemž délka hodnoceného období činí i v tomto případě alespoň 90 odsloužených dnů ode dne seznámení státního zaměstnance s předchozím služebním hodnocením a státní zaměstnanec může o provedení služebního hodnocení požádat jednou ročně. Lze předpokládat, že státní zaměstnanci požádají o provedení služebního hodnocení zejména v souvislosti se záměrem docílit přiznání vyššího osobního příplatku či splnit podmínky pro zařazení nebo jmenování na služební místo ve vyšší platové třídě. Povinnost provádět služební hodnocení na požádání státního zaměstnance povede přirozeně ke zvýšení významu průběžného hodnocení výkonu služby ze strany představených.

K bodu 111 (§ 155 odst. 9):

Ustanovení upravuje postup pro případ, kdy byl státní zaměstnanec hodnocen jako nevyhovující: provede se další služební hodnocení obligatorně po uplynutí 90 odsloužených dnů ode dne seznámení státního zaměstnance s předchozím služebním hodnocením.

K bodu 111 (§ 155 odst. 10):

Přechází-li státní zaměstnanec do jiného služebního úřadu, provádí se i nadále služební hodnocení. Zákon však výslovně stanoví, že toto služební hodnocení neobsahuje závěr o tom, jaké státní zaměstnanec dosahoval ve službě výsledky, ani stanovení individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance. Toto - tzv. přechodové - služební hodnocení

slouží toliko jako průběžné služební hodnocení pro provedení následujícího služebního hodnocení.

K bodu 111 (§ 155 odst. 11):

Ustanovení upravuje nově zaváděný pojem „odsloužený den“. Za něj se považuje den, v němž státní zaměstnanec vykonával službu převážnou část své směny.

K bodům 112 a 114 (§ 156 odst. 2 a 4):

V případě služebního hodnocení vedoucího služebního úřadu, který nemá nadřízený služební úřad, a náměstka pro řízení sekce dochází ke změně v roli hodnotitelů. Služební hodnocení vedoucího služebního úřadu, který nemá nadřízený služební úřad, bude nově provádět pověřený člen vlády v součinnosti s generálním ředitelem. Pověřený člen vlády je tím, koho vláda může dle § 10 odst. 1 písm. b) zákona pověřit prováděním úkonů vlády jako služebního orgánu. Dále bude nově služební hodnocení náměstka pro řízení sekce provádět příslušný člen vlády nebo vedoucí Úřadu vlády v součinnosti se státním tajemníkem. Důvod pro tuto změnu je ten, že příslušný člen vlády nebo vedoucí Úřadu vlády je náměstkům pro řízení sekce organizačně nadřízen, je oprávněn jim ukládat služební úkoly a přichází s nimi častěji do služebního styku.

K bodu 113 (§ 156 odst. 3):

Legislativně technické úpravy související se změnou zařazení a označení dosavadní sekce pro státní službu a osoby stojící v jejím čele.

K bodu 115 (§ 156 odst. 5):

Služební hodnocení státních zaměstnanců zařazených v sekci pro státní službu prováděl dosud personální ředitel sekce pro státní službu, avšak bez účasti bezprostředně nadřízeného představeného to bylo v praxi obtížně proveditelné. Dle navrhované úpravy budou státní zaměstnanci zařazení v generálním ředitelství služebně hodnoceni podobně jako ostatní státní zaměstnanci, tedy bezprostředně nadřízeným představeným v součinnosti s personálním ředitelem generálního ředitelství, jakožto jejich služebním orgánem (§ 156 odst. 1). Služební hodnocení personálního ředitele generálního ředitelství bude provádět generální ředitel.

K bodu 116 (§ 156 odst. 6):

Rovněž služební hodnocení náměstka pro státní službu dle dosavadní právní úpravy přinášelo značné komplikace, neboť se o něm usnášela vláda. Proto bylo zvoleno řešení, kdy služební hodnocení generálního ředitele bude provádět sám předseda vlády, jenž může být služebním orgánem generálního ředitele [ve smyslu § 10 odst. 1 písm. a) zákona] nebo může být pověřen prováděním úkonů vlády, jako služebního orgánu generálního ředitele.

K bodu 117 (§ 156a):

Jelikož se na služební hodnocení nevztahují ustanovení o řízení ve věcech služby ani ustanovení správního řádu o správním řízení, státní zaměstnanec se dosud mohl bránit proti provedenímu služebnímu hodnocení pouze podáním stížnosti podle § 157 zákona, jakožto obecného prostředku ochrany ve věcech výkonu služby a ve věcech služebního poměru. Ustanovení § 156a zákona upravuje možnost státního zaměstnance podat proti provedenímu služebnímu hodnocení námitky. Lhůta pro podání tohoto zvláštního opravného prostředku je na rozdíl od stížnosti časově omezená a počátek jejího běhu je vázán na den vydání stejnopisu služebního hodnocení státnímu zaměstnanci. Podání námitek proti služebnímu hodnocení je tak bezprostředně svázáno s jeho provedením. Státní zaměstnanec je povinen

námítky odůvodnit a navrhnout způsob úpravy služebního hodnocení, což přispěje k řádnému vyřízení námitek proti služebnímu hodnocení ve stanovené třicetidenní lhůtě. Námítky vyřizuje služební orgán, který jim buď zcela či zčásti vyhoví a služební hodnocení upraví, nebo je zamítne a služební hodnocení potvrdí. Proti upravenému služebnímu hodnocení již nelze podat další námítky.

K bodům 118 a 119 [§ 162 odst. 4 písm. a) a § 163]:

Legislativně technické úpravy související se změnou zařazení a označení dosavadní sekce pro státní službu a osoby stojící v jejím čele.

K bodům 120 a 121 (§ 168 odst. 3):

V § 149 odst. 1 zákona je stanoveno, že státnímu zaměstnanci lze osobní příplatek přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmout v závislosti na výsledku jeho služebního hodnocení. Služební hodnocení státního zaměstnance je tak jediným relevantním podkladem pro přiznání, zvýšení, snížení nebo odejmutí osobního příplatku.

Při odvolání státního zaměstnance proti rozhodnutí o přiznání, zvýšení, snížení nebo odejmutí osobního příplatku je vždy přezkoumáváno služební hodnocení, které bylo podkladem pro vydání rozhodnutí.

Nově se doplňuje postup pro případ, kdy odvolací orgán shledá, že služební hodnocení, které bylo podkladem pro vydání rozhodnutí, je v rozporu s právními předpisy. Návrh stanoví, že v takovém případě se ve výroku rozhodnutí uvede povinnost provést nové služební hodnocení s tím, že k původnímu služebnímu hodnocení se nepřihlíží a vyřadí se z osobního spisu státního zaměstnance.

K bodu 122 (§ 180 odst. 2):

Legislativně technická úprava související se změnou zařazení a označení dosavadní sekce pro státní službu a osoby stojící v jejím čele.

K bodu 123 [§ 181 odst. 1 písm. f):

V rámci projektu sekce pro státní službu „Podpora profesionalizace a kvality státní služby a státní správy“, reg. č. CZ.03.4.74/0.0/0.0/15_019/0006173, je připravován elektronický systém pro interní akty řízení služebních úřadů, včetně předpisů vydaných náměstkem pro státní službu. Podle zákona je služební úřad povinen zajistit řádné seznámení zaměstnanců se služebními předpisy a zajistit přístup k nim. Na základě zjištěných informací většina služebních úřadů povinnost prokazatelného seznamování zaměstnanců s interními předpisy zajišťuje listinnou formou nebo vyvěšením na intranetové stránky. V rámci výše uvedeného projektu je připravována aplikace, prostřednictvím které bude zajišťována správa interních předpisů státní služby s možností napojení ze strany služebních úřadů z hlediska jejich systému interních aktů řízení. Aplikace tedy bude představovat centrální elektronickou sbírku interních předpisů, zároveň bude platformou pro prokazatelné seznamování státních zaměstnanců s interními předpisy. Přínos aplikace, vedle věcného řešení problémů s interními akty řízení služebních úřadů, je rovněž v dosažení finanční úspory nákladů na straně služebních úřadů z hlediska zajištění centrálního řešení napříč státní správou. Základním předpokladem pro spuštění této aplikace je možnost jejího napojení na adresy elektronické pošty státních zaměstnanců v Informačním systému o státní službě.

K bodu 124 [§ 181 odst. 1 písm. u)]

Legislativně technická změna v souvislosti se zrušením § 67b zákona.

K bodu 125 (§ 183 odst. 1 až 3):

Legislativně technické úpravy související se změnou zařazení a označení dosavadní sekce pro státní službu a osoby stojící v jejím čele.

K bodu 126 (§ 183 odst. 1 a 2):

Rozšíření výčtu údajů využívaných ze základního registru obyvatel, informačního systému evidence obyvatel a informačního systému cizinců je nutné v návaznosti na ustanovení § 181 odst. 1 písm. c) zákona, podle něhož rejstřík státních zaměstnanců obsahuje údaje o státním občanství státního zaměstnance.

K bodu 127 (§ 202):

Ustanovení reaguje na skutečnost, že organizační útvar zastřešující státní službu ponese označení generální ředitelství.

K bodu 128 (příloze č. 2):

V příloze je provedena legislativně technická úprava související se změnou zařazení a označení dosavadní sekce pro státní službu a osoby stojící v jejím čele.

K čl. II:

K bodům 1. až 11.

Jedná se o přechodná ustanovení umožňující plynulou a efektivní transformaci stávající sekce pro státní službu Ministerstva vnitra do nového Generálního ředitelství státní služby, a to jak v rovině personální, včetně služebních orgánů, představených, státních zaměstnanců a zaměstnanců v pracovním poměru, tak v rovině prostředků a majetku státu potřebného k zabezpečení činnosti generálního ředitelství.

Účinné zůstanou i všechny dosud vydané a nezrušené akty k provedení služebního zákona, ať už půjde o vyhlášky Ministerstva vnitra, nebo o služební předpisy náměstka pro státní službu.

Přechodná ustanovení zajišťují kontinuitu provozování informačního systému o státní službě a výkon agendy v této oblasti. Do doby, než generální ředitelství zabezpečí provoz informačního systému o státní službě samostatně, bude jej provozovat Ministerstvo vnitra.

K bodu 12.

Toto ustanovení řeší způsob, jakým se dokončí správní řízení zahájená přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona a do tohoto dne pravomocně neskončená. Stanoví se, že se dokončí a práva a povinnosti s nimi související se posoudí podle dosavadní právní úpravy. To se týká i výběrových řízení na obsazení volných služebních míst.

K bodu 13.

Jako podklad pro vydání rozhodnutí o odvolání státního zaměstnance ze služebního místa představeného proto, že služební hodnocení obsahuje závěr o tom, že ve službě dosahoval dostatečných výsledků, bude možno použít služební hodnocení provedené až po nabytí účinnosti nové právní úpravy.

K bodu 14.

Návrh přináší zásadní změnu týkající se doby trvání výkonu služby na služebním místě vedoucího služebního úřadu, náměstka pro řízení sekce a ředitele sekce. Doba jmenování na služebním místě bude u těchto představených nově stanovena tak, že výše uvedení představení, kteří byli na služební místa jmenováni v roce 2015 nebo 2016, skončí ve

funkci k 31. prosinci 2021 (tedy do 3 let od nabytí účinnosti tohoto zákona) a ti, kteří byli na služební místa jmenováni v roce 2017 nebo 2018, skončí ve funkci k 31. prosinci 2022 (tedy do 4 let od nabytí účinnosti tohoto zákona). Tyto lhůty jsou stanoveny fixně, a neprodlužují se tedy o případné překážky ve výkonu služby, zařazení mimo výkon služby apod.

Výše uvedená změna v době trvání jmenování osob vykonávajících funkce na dobu neurčitou, resp. změna jejich jmenování z doby neurčité na dobu určitou, prostřednictvím právního předpisu není v rámci právního řádu České republiky nijak výjimečným jevem. Například zákon č. 314/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, omezil funkční období předsedům a místopředsedům vrchních, krajských a okresních soudů v závislosti na době, kdy byli jmenováni do funkce. U některých z těchto funkcionářů bylo jmenování na dobu neurčitou změněno na dobu určitou v trvání i pouhého 1 roku od účinnosti zákona. Zákonem č. 472/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, pak došlo v obdobném gardu k omezení funkčního období ředitelů škol, a to dokonce až na pouhých 6 měsících od účinnosti zákona.

Zkrácení funkčního období v navrhované podobě předchází tomu, aby došlo k situaci, kdy by funkční období všech náměstků pro řízení sekcí, ředitelů sekcí a vedoucích služebních úřadů končilo ve stejném období. Předmětné funkce představených jsou pro zajištění výkonu státní správy zcela klíčové, proto je nutné zabránit tomu, aby docházelo k diskontinuitě ve výkonu státní služby na těchto služebních místech. Uvedené rovněž eliminuje nadměrnou administrativní zátěž s takovým souběžným skončením funkčního období spojenou.

K bodu 15.

V souvislosti se změnou ustanovení § 35 odst. 2 zákona je rovněž navrhováno přechodné ustanovení, které povinnost vykonat zvláštní část úřednické zkoušky ve stanovené lhůtě vztáhne i na státní zaměstnance, kterým povinnost vykonat tuto část úřednické zkoušky vznikla ještě před nabytím účinnosti tohoto zákona. U těchto státních zaměstnanců se však nepřihlíží k předchozím neúspěšným pokusům o vykonání úřednické zkoušky. Lhůta 12 měsíců těmto státním zaměstnancům začne běžet dnem nabytí účinnosti tohoto zákona a v případě, že výše uvedenou povinnost ve lhůtě 12 měsíců nesplní, použije se v jejich případě postup podle nově navrhovaného ustanovení § 61 odst. 1 písm. h).

Toto přechodné ustanovení se nevztahuje na státní zaměstnance přijaté na dobu určitou podle § 29 odst. 1 zákona.

K bodu 16.

Návrh přechodného ustanovení reaguje na navrhované znění § 35 odst. 2 a § 61 odst. 1 písm. h). Dosavadní státní zaměstnanci, kteří nemají úspěšně vykonány úřednické zkoušky ze všech oborů státní služby stanovených pro jejich služební místa, je musí úspěšně vykonat nejpozději do 12 měsíců od nabytí účinnosti nové právní úpravy, jinak budou převedeni na jiné vhodné volné služební místo, na němž budou vykonávat službu v oboru státní služby, pro který již dříve úspěšně vykonali úřednickou zkoušku.

K bodu 17

V souvislosti s nově navrhovaným ustanovením § 5 odst. 3 zákona, kterým se omezuje počet oborů státní služby, jež mohou být služebním předpisem pro služební místo stanoveny, se navrhuje do návrhu zařadit přechodné ustanovení, které řeší postup, kterým tato redukce oborů služby na služebních místech po nabytí účinnosti tohoto zákona bude provedena. Služebním předpisem služebního orgánu budou nově stanoveny obory služby na služebních místech, po vydání tohoto služebního předpisu bude státnímu zaměstnanci vydáno příslušné rozhodnutí o stanovení oborů služby na služebním místě, na které je státní zaměstnanec zařazen nebo jmenován, a to do 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

K části druhé (změna zákona o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky)

K čl. III

V kompetenčním zákoně se navrhují dvě dílčí změny, jež obě bezprostředně navazují na úpravu vzniku Generálního ředitelství státní služby a přechodem kompetencí stávající sekce pro státní službu Ministerstva vnitra. V této souvislosti je nutné agendu státní služby vyjmout z působnosti Ministerstva vnitra. Ze zákona o státní službě (§ 13 odst. 2) pak bude vyplývat, že Generální ředitelství státní služby je samostatnou sekcí Úřadu vlády a jeho hlava, generální ředitel, jehož služebním orgánem je vláda, má postavení náměstka pro řízení sekce a je podřízen předsedovi vlády. Z kompetenčního hlediska se jedná o návrat ke koncepci již zrušeného služebního zákona z roku 2002.

K části třetí (změna soudního řádu správního)

K čl. IV

Navržená změna soudního řádu správního reaguje na skutečnost, že z náměstka pro státní službu se dnem nabytí účinnosti tohoto zákona stane generální ředitel státní služby. Účastníkem řízení o zrušení služebního předpisu by v postavení navrhovatele tedy již nemohl být náměstek pro státní službu, ale byl by jím generální ředitel státní služby.

K části čtvrté (změna zákona o střetu zájmů)

K čl. V

Navržená změna zákona o střetu zájmů reaguje na to, že z náměstka pro státní službu se dnem nabytí účinnosti tohoto zákona stane generální ředitel státní služby. Z hlediska rozsahu osobního působnosti se předmět regulace nezužuje. Generální ředitel bude zákonu o střetu zájmů podléhat ve stejném rozsahu jako dosavadní náměstek pro státní službu.

K části páté (změna zákona o zahraniční službě)

K čl. VI

Navržené změny zákona o zahraniční službě navazují na přechod kompetencí z Ministerstva vnitra na Generální ředitelství státní služby a rovněž upřesňují vybraná ustanovení nebo je doplňují v reakci na aplikační praxi zákona o zahraniční službě.

Jedná se zejména o členství státního tajemníka v personální radě v případě, že personální rada navrhuje kandidáty na vedoucí zastupitelských úřadů (§ 34 odst. 2 zákona). Dále se navrhuje přerušení doby zařazení na překlenovacím místě, pokud státní zaměstnanec nebo zaměstnanec čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nebo služební a pracovní volno (§ 36 odst. 6 zákona). Přerušením doby se zamezí situacím, kdy takový státní zaměstnanec nebo zaměstnanec po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené, popřípadě služebního nebo pracovního volna musí být zařazen mimo výkon služby nebo na překážku v práci, uplynula-li mezitím doba jednoho roku, což je vzhledem k daným situacím nežádoucí. V případě mateřské nebo rodičovské dovolené se jedná zejména o sociální důvody. Služební nebo pracovní volno čerpají státní zaměstnanci nebo zaměstnanci například z důvodu působení v mezinárodních organizacích a je zájem, aby následně mohly být jejich získané zkušenosti využity při výkonu zahraniční služby. Rovněž se navrhuje upřesnění týkající se čerpání služebního nebo pracovního volna z důvodu výkonu služby nebo práce s mimořádným rizikem ohrožení života nebo zdraví v rizikových zemích. Jedná se o doplnění způsobu výpočtu dnů volna, na které vznikne státnímu zaměstnanci nebo zaměstnanci nárok,

pokud nebude v místě vyslání po celou dobu jednoho kalendářního roku [§ 50 odst. 1 písm. h) zákona].

K části šesté (Účinnost)

K čl. VII

Navrhuje se, aby nabytí účinnosti zákona předcházela delší legisvakance, která je potřebná pro to, aby se jednotlivé služební úřady na změny stihly včas připravit a uvést je řádně do praxe. Vzhledem k rozsahu úkonů, které v této souvislosti budou muset zejména služební orgány vykonat, se nabytí účinnosti od 1. ledna 2019 jeví jako dostačující (toto datum je též stanoveno v plánu legislativních prací vlády).