

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 mnohé z nich již bylo reagováno novelou účinnou od 1. června 2017, díky které se 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 stále poměrně rigidní a neumožňuje v dostatečné míře reagovat na neodpovídající kvalitu výkonu státní služby státních zaměstnanců, a to i na pozici představených. Představeného je sice možné odvolat, dosahuje-li ve státní službě nevyhovujících výsledků, je ovšem třeba zdůraznit, že nároky kladené na výkon státní služby představeného by měly být velmi vysoké, neboť tito státní zaměstnanci řídí a kontrolují výkon státní 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 státní 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 státní služby nejsou tím požadovaným výsledkem profesionalizace státní služby.

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 státní služby, tak v případě odměňování státních zaměstnanců.

Zákon konkrétně sleduje níže uvedené hlavní cíle:

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

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.

V minulosti provedená novelizace ustanovení o výběrovém řízení na služební místa představených neodstranila 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. majících dovednosti, kterými státní zaměstnanci zařazení k výkonu státní služby ve služebním úřadě nedisponují. Cílem tohoto návrhu je tedy dále posílit profesionalizaci státní služby, a to na všech stupních řízení.

B. 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.

C. 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 státní 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.

D. 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 státní 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.

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

Další změny obsažené v návrhu zahrnují například explicitní zakotvení dalšího důvodu pro převedení na jiné služební místo (státní zaměstnanec odmítne uzavřít dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených státnímu zaměstnanci k vyúčtování nebo státní zaměstnanec nevykoná úspěšně úřednickou zkoušku nejpozději do 12 měsíců ode dne, kdy začal vykonávat státní službu v jiném nebo dalším oboru státní služby) a změny související s novelizací předpisů upravujících pracovní lékařské 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 proporcionalní, 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 nabyl 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.

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 nebudou spojeny dopady na státní rozpočet, dopady nově navržených nebo upravovaných institutů jsou rozpočtově neutrální.

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.).

Opatření, které umožňuje odvolat představené i v případě, kdy dosahují podle závěru služebního hodnocení dostačujících výsledků, s sebou 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 dosazené na základě korupčního jednání a nikoliv z důvodu vhodnosti pro dané služební místo.

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 státní 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 státní služby, které jsou stanoveny pro služební místo státního zaměstnance. Je navrhováno, aby pro služební místo byly stanoveny pouze takové obory státní služby, které odpovídají převažujícím a obvykle vykonávaným správním činnostem na daném služebním místě, přičemž nelze nestanovit takový obor státní služby, v němž je vykonávána nejnáročnější správní činnost.

K bodům 2 a 4 (§ 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 3 (§ 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 České republiky.

Případným negativním stanoviskem člena vlády nebo vedoucího Úřadu vlády České republiky 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 České republiky vypouští, neboť k odvolání ze služebního místa představeného a skončení služebního poměru dochází ex offio na základě zákonem stanovených důvodů, v nichž není dána diskrece služebního orgánu ani člena vlády nebo vedoucího Úřadu vlády České republiky. 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 bodu 5 (§ 24 odst. 5):

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

K bodu 6 [§ 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 7 (§ 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 státní 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 vizte 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 bodům 8 a 9 (§ 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. Marné 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 se sekci pro státní službu Ministerstva vnitra 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 bodům 10 a 11 (§ 42):

Navrhovaný text ustanovení § 42 nyní vhodněji reflektuje skutečnost, že náměstek ministra vnitra pro státní službu, personální ředitel sekce pro státní službu a státní tajemník vykonávají službu 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 vedoucího služebního úřadu, náměstka pro řízení sekce, ředitele sekce, ředitele odboru, vedoucího oddělení 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 náměstka ministra vnitra pro státní službu, státního tajemníka nebo personálního ředitele sekce pro státní službu, 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. státní tajemník ve služebním poměru na dobu určitou určenou dobou čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené státní tajemnice) a změnu doby jmenování z doby určité 12 měsíců na dobu určitou uvedenou v příslušných ustanoveních zákona (§ 52 odst. 1 nebo v § 53

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 12 [§ 44 písmeno o)]

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

K bodu 13 (§ 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 státní 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 státní 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 14 (§ 51 odst. 1):

Nově navrhovaná úprava staví najisto, že služební místa služebních orgánů a dále též náměstka pro řízení sekce a ředitele sekce lze obsadit toliko výběrovým řízením, nikoliv jmenováním bez výběrového řízení (§ 51 odst. 5 zákona) či převedením nebo zařazením na volné služební místo (§ 70 odst. 3 zákona). Vzhledem ke kompetencím služebních orgánů a vrcholných představených 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 15 (§ 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 16 (§ 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. Stanoví se, že osoba, jež vykonávala státní službu na služebním místě představeného, se po ukončení výkonu státní služby na služebním místě představeného považuje po dobu 3 let za osobu splňující předpoklady pro účast ve výběrovém řízení na obsazení služebního místa náměstka ministra vnitra pro státní službu, státního tajemníka, vedoucího služebního úřadu, náměstka pro řízení sekce nebo ředitele sekce, personálního ředitele sekce pro státní službu, 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 státní 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 státní 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 17 (§ 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 státní 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 státní 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 18 až 22 (§ 52):

Výběrové řízení na obsazení služebního místa náměstka ministra vnitra pro státní službu může být, oproti dosavadní úpravě, kdy na obsazení tohoto služebního místa 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 náměstka ministra vnitra pro státní službu, 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 – vizte 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 náměstka ministra vnitra pro státní službu musí dosáhnout věku 40 let.

V případě, že služební místo náměstka ministra vnitra pro státní službu 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.

K bodům 23 až 27 (§ 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 státního tajemníka, 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.

K bodům 28 až 30 (§ 54):

Výběrové řízení na obsazení služebního místa vedoucího služebního úřadu bude i nadále dvoukolové. 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. Navrhovaná úprava tak rozšiřuje prostupnost 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.

K bodům 31 až 36 (§ 55):

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 anebo obce s rozšířenou působností. Navrhovaná úprava tak rozšiřuje dostupnost 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 37 až 42 (§ 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, a to včetně skutečnosti, že tito uchazeči případný konkrétní druh praxe nezbytné pro kvalitní výkon služby na daném služebním místě nemají.

K bodům 43 až 46 (§ 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 tak 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 vedoucích 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 47 [§ 60 odst. 1 písm. b)]:

Zákon klade na představené oproti ostatním státním zaměstnancům další nároky, mezi které patří zejména povinnost řídit a kontrolovat výkon státní služby podřízených státních zaměstnanců, průběžně hodnotit výkon jejich státní služby, podílet se na jejich služebním hodnocení a též plnit vůči podřízeným zaměstnancům 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 státní 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 státní 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 bude tedy důvodem k odvolání představeného ze služebního místa vedle dosavadního dosažení nevyhovujících výsledků i dosažení dostačujících výsledků služebního hodnocení.

K bodu 48 [§ 60 odst. 1 písm. d)]:

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

K bodu 49 [§ 61 odst. 1 písm. e)]:

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

K bodům 50 a 51 [§ 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 odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených státnímu zaměstnanci k vyúčtování. Zákon dosud výslovně neřešil dopad do služebního poměru státního zaměstnance v případě, že odmítne uzavřít dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených státnímu zaměstnanci k vyúčtování. 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 52 [§ 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 státní 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 uvedenou 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 státní 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 státní službu v oboru státní služby, pro který již dříve úspěšně vykonal úřednickou zkoušku.

K bodu 53 [§ 61 odst. 2 písm. a):

Došlo ke zpřesnění právní úpravy týkající se převedení na jiné služební místo při pozbytí dlouhodobé zdravotní způsobilosti, a to dle úpravy obsažené v zákoně o specifických zdravotních službách.

K bodu 54 [§ 61 odst. 2 písm. d):

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

K bodu 55 (§ 61 odst. 3):

Definice dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní státní 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 56 (§ 62 odst. 1):

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

K bodům 57 a 58 (§ 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. 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 59 (§ 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. Státní zaměstnanec se přitom zařadí na volné služební místo, které je pro něj vhodné. Obor státní služby, který byl dosud dle zákona přednostním kritériem při zařazování státních zaměstnanců na volná služební místa, je nyní pouze jedním z kritérií vhodnosti služebního místa pro státního zaměstnance.

K bodu 60 [§ 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 státní 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 bodu 61 [§ 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 62 (§ 82 odst. 2):

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

K bodu 63 (§ 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 vzdělání 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 služebním orgánům 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 64 (§ 123 odst. 2)

Terminologická změna v souvislosti s uvedením textu zákona o státní službě do souladu se zákonem č. 262/2006 Sb.

K bodům 65 až 69 (§ 129 odst. 3 a 4, § 134 odst. 1 a § 138 odst. 1)

Změna ustanovení § 129 rozšiřuje povinnost služebního úřadu plnit povinnosti podle zákona o státní službě vůči všem odborovým organizacím, radám státních zaměstnanců nebo zástupcům státních zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které u služebního úřadu působí. Informování státních zaměstnanců potom není nově svěřeno primárně odborovým organizacím, ale také radám státních zaměstnanců a zástupcům státních zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Dále se navrhuje vypustit 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.

Výše uvedené změny mají za cíl uvést právní úpravu zákona o státní službě do souladu 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, rad zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

K bodu 70 (§ 142 odst. 2)

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

K bodům 71 a 72 (§ 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 nedodržoval 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 73 (§ 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 bodu 74 (§ 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 40 odsloužených dnů, nebude-li u státního zaměstnance období, za něž se provádí pravidelné služební hodnocení, zahrnovat alespoň 40 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. Pokud jde o dobu 40 odsloužených dnů, návrh přebírá de facto dobu 2 měsíců (doba 2 měsíců trvání služebního poměru odpovídá době 40 odsloužených dnů), která byla minimální možnou dobou, za niž bylo lze ještě provést první služební hodnocení za rok 2015 (úprava § 9 nařízení vlády č. 134/2015 Sb.). Zároveň lze dobu 40 odsloužených dnů v prostředí státní služby považovat za přiměřenou k odstranění případných nedostatků. Návrh je inspirován dikcí § 52 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, podle kterého je možné dát zaměstnanci výpověď v případě, že zaměstnanec nespĺňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nespĺňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce (spočívá-li nespĺňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích), jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil. K přiměřené době pak srov. judikaturu Nejvyššího soudu (usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1731/2012, usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2894/2009 a rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4066/2008).

K bodu 74 (§ 155 odst. 6):

Návrh stanoví, že první služební hodnocení se provede nejpozději do 6 měsíců od uplynutí zkušební doby, ne však dříve než po 40 odsloužených dnech. To umožňuje služebním orgánům případně propojit systém služebního hodnocení s adaptačním procesem stanoveným pro nové státní zaměstnance.

K bodu 74 (§ 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 40 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 přiměřenou dobu k prokázání případného zlepšení svých znalostí a dovedností a výkonu státní 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 státní 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 74 (§ 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 40 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 74 (§ 155 odst. 9):

Ustanovení upravuje postup pro případ, kdy byl státní zaměstnanec hodnocen jako nevyhovující: provede se další služební hodnocení obligatorně po uplynutí 40 odsloužených dnů ode dne seznámení státního zaměstnance s předchozím služebním hodnocením.

K bodu 74 (§ 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 státní 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 74 (§ 155 odst. 11):

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

K bodu 75 (§ 155 odst. 12):

Smyslem navrhované úpravy je ponechat prostor pro úpravu postupu při seznámení státního zaměstnance se služebním hodnocením ve služebním předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců. Seznámení státního zaměstnance se služebním hodnocením by mělo probíhat formou rozhovoru hodnotitele se státním zaměstnancem, neboť prostřednictvím hodnotitele státní zaměstnanec dostává zpětnou vazbu, jak je jeho výkon státní služby vnímán ze strany služebního úřadu. Hodnotící rozhovor je významným zdrojem informací pro hodnoceného, ale i pro hodnotitele, neboť pro potřeby řízení lidských zdrojů je rovněž důležité, aby zpětnou vazbu obdržel i hodnotitel a zjistil, jak hodnocený státní zaměstnanec nahlíží na svůj výkon státní služby ve služebním úřadu a jak služební úřad prostřednictvím představených ovlivňuje plnění služebních úkolů státním zaměstnancem. Seznámení státního zaměstnance se služebním hodnocením by tedy nemělo probíhat pouze cestou formálního předání stejnopisu služebního hodnocení, tedy postupem, který evokuje stávající právní úprava. Předání stejnopisu ovšem zůstane završením procesu seznámení státního zaměstnance se služebním hodnocením tak, jako je tomu nyní.

K bodům 76 až 79 a 81 (§ 156 odst. 1 až 4 a 6):

V případě služebního hodnocení vedoucího služebního úřadu, který nemá nadřízený služební úřad, vedoucího služebního úřadu, který je bezprostředně podřízen ministerstvu, státního tajemníka 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 po projednání s náměstkem ministra vnitra pro státní službu. Pověřený člen vlády je jednak tím, koho vláda může dle § 10 odst. 1 písm. b) zákona pověřit prováděním úkonů vlády jako služebního orgánu a koho vláda usnesením č. 109 ze dne 16. února 2015 vláda také prováděním úkonů vlády jako služebního orgánu pověřila, a jednak tím, kdo je usnesením vlády č. 632 ze dne 14. srpna 2013 pověřen koordinační a informační funkcí vůči vedoucímu služebního úřadu, který nemá nadřízený služební úřad. Na rozdíl od náměstka ministra vnitra pro státní službu tak přichází s vedoucím služebního úřadu, který nemá nadřízený služební úřad, pravidelně do styku.

Z obdobných důvodů bude služební hodnocení vedoucího služebního úřadu, který je bezprostředně podřízen ministerstvu, a služební hodnocení náměstka pro řízení sekce provádět příslušný člen vlády nebo vedoucí Úřadu vlády České republiky po projednání se

státním tajemníkem. Příslušný člen vlády nebo vedoucí Úřadu vlády České republiky bude provádět i služební hodnocení státního tajemníka, a to po projednání s náměstkem ministra vnitra pro státní službu. I v těchto případech je příslušný člen vlády nebo vedoucí Úřadu vlády České republiky uvedeným státním zaměstnancům organizačně nadřízen, je oprávněn jim ukládat služební úkoly a přichází s nimi častěji do služebního styku než státní tajemník, resp. náměstek ministra vnitra pro státní službu, kteří je řídí toliko v agendě státní služby.

V předmětných ustanoveních dále dochází ke gramatické úpravě slovesa „provést“ (služební hodnocení) z vidu nedokonavého na vid dokonavý, který lépe vystihuje skutečnost, že zpracování služebního hodnocení představuje jednorázové shrnutí hodnoceného období a zdůrazňuje naopak trvalou povinnost představeného provádět průběžné hodnocení stanovené v § 78 zákona o státní službě.

K bodu 80 (§ 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 sekci pro státní službu služebně hodnoceni podobně jako ostatní státní zaměstnanci, tedy bezprostředně nadřízeným představeným v součinnosti s personálním ředitelem sekce pro státní službu, jakožto jejich služebním orgánem (§ 156 odst. 1). Služební hodnocení personálního ředitele sekce pro státní službu bude provádět i nadále náměstek ministra vnitra pro státní službu.

K bodu 82 (§ 156a):

Jelikož se na služební hodnocení nevztahují ustanovení o řízení ve věcech státní 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 námitky odůvodnit a navrhnout způsob úpravy služebního hodnocení, což přispěje k řádnému vyřízení námitek proti služebnímu hodnocení ve stanovené třicetidenní lhůtě. Námitky 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 námitky.

K bodu 83 (§ 157 odst. 1):

Ustanovení § 156a zákona upravuje možnost státního zaměstnance podat proti provedenímu služebnímu hodnocení námitky. Z tohoto důvodu se zároveň vylučuje možnost podat proti provedenímu služebnímu hodnocení stížnost podle § 157 zákona, která je jinak obecným prostředkem obrany ve věcech výkonu státní služby a ve věcech služebního poměru.

K bodům 84 a 85 (§ 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 86 [§ 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 ministra vnitra 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 87 [§ 181 odst. 1 písm. u)]

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

K bodu 88 (§ 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 čl. II:

K bodu 1

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

K bodu 2

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 3

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 4

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 státní služby na služebních místech po nabytí účinnosti tohoto zákona bude provedena. Služebním předpisem služebního orgánu budou nově stanoveny obory státní služby na služebních místech, po vydání tohoto služebního předpisu bude státnímu zaměstnanci vydáno příslušné rozhodnutí o stanovení oborů státní 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 zahraniční službě)

K čl. III

Navržené změny zákona o zahraniční službě 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 přerušování doby zařazení na překlenovacím místě, pokud státní zaměstnanec nebo zaměstnanec čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nebo služební a pracovní volno (§ 36 odst. 6 zákona). Přerušování 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 státní 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 státní 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 třetí (Účinnost)

K čl. IV

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).

V Praze dne 14. března 2018

Předseda vlády:
Ing. Andrej Babiš v.r.

Ministr vnitra:
Mgr. Lubomír Metnar v.r.