



K 甄 珏
勤 勤 謹 謹 勤 勤

D m a s a n s u b

Hledat nové symboly prestiže

Setkáváme se s názory, že státní úředníci se stávají kastou nedotknutelných, budou tak chráněni, že desítky let se jich zaměstnavatel nezbaví, rozostří se jejich odpovědnost. A proč by měl zákon o nich zajímat lidi na radnicích a krajích? To je část mýtů doprovázejících právě implementovaný zákon o státní službě. Pojďme zahájit sérii nahlížení „pod pokličku“ zákona rozhovorem s člověkem k tomu nejpovolanějším, náměstkem ministra vnitra pro státní službu Josefem Postráneckým.

J C

J
C
J

Služební zákon činnost územních samosprávných celků přímo neřeší. Jejich zaměstnanci mají „svůj“ zákon č. 312 z roku 2002, o úřednících územních samosprávných celků. Dotkne se jich tedy zdánlivě jen zprostředkovaně, nicméně obsahuje některá ustanovení, která mají na jejich činnost vazbu. Proto je důležité, aby zastupitelé všech stupňů i zaměstnanci úřadů určité informace o tomto zákoně získávali. Týká se to zejména možnosti, že de facto všichni úředníci územních samosprávných celků budou mít příležitost účastnit se výběrových řízení na posty ve státní službě, od řadových míst až po místa představených, výběrových řízení se budou moci zúčastnit i někteří volení představitelé. V případě úřední-

byly v minulosti už za Rakouska-Uherska a za Československé republiky, nicméně po roce 1950 byly zrušeny. Přijetím a plnou aplikací tohoto zákona se konečně připojujeme k naprostě většině evropských zemí, kde mají obdobné právní normy tradici i kontinuitu. A to nemluvím například o požadavcích Evropské komise, že takovýto zákon je nezbytný pro implementaci programu evropských fondů.



Zatím nebylo všude ve státní správě obvyklé vést alespoň jednou ročně se zaměstnancem pohovor, jehož součástí je hodnocení, zpětná vazba hodnoceního a úkoly pro další období. V tomto směru přináší nepochybně zákon jasná pravidla, jak kupříkladu odlišit kvalitní státní zaměstnance od těch méně kvalitních. Pokud se podaří prostřednictvím nařízení vlády rozpracovat systém služebního hodnocení tak, aby umožňoval naplňovat cíle zákona, určitě to povede k transparentnímu zhodnocení příspěvku každého státního zaměstnance k plnění úkolů. Opět to ukáže praxe. Podle mne základní pravidla zákon obsahuje, ale záleží pak na každém služebním úřadu, jak s nimi bude pracovat. Řada úřadů má různá specifika, která není možné do nějakého obecného postupu služebního hodnocení nebo jiných pravidel promítnout. Nařízení vlády stanoví základní prvky služebního hodnocení s tím, že následně je možné, prostřednictvím mých služebních předpisů a pak služebních předpisů státních tajemníků a vedoucích služebních úřadů, specifika v činnostech těchto úřadů promítnout do určitých kritérií nebo odchylek při hodnocení jejich zaměstnanců. Podobně je tomu u etického kodexu. Ze zákona vyplývá, že na mé úrovni se přijme služební předpis, který stanoví základní pravidla pro dodržování etických principů státního zaměstnance s tím, že podle podmínek jednotlivých úřadů může být etický kodex rozpracován podrobněji služebním předpisem

státního tajemníka nebo vedoucího služebního úřadu.



Omezení znamená, že zákon definuje, co státní zaměstnanec nesmí. Odlišme ještě řadové státní zaměstnance a představené. Omezení se vztahují u všech na podnikatelskou činnost, u představených například na funkce v politických stranách, celá řada omezení je v zákoně výslovně uvedena. Pokud jde o sankce, tak ty mohou vyplynout kupříkladu z nekvalitní práce, promítnuté do služebního hodnocení, nebo z porušení služební kázně. Zákon stanoví různé druhy sankcí, které mohou směřovat až k té nejvyšší, tedy ukončení služebního poměru. Praxe ukáže, zda zákon tady umožňuje reagovat přímočařejí než zákoník práce. Proti negativnímu služebnímu hodnocení nebo proti jiným sankcím se mohou zaměstnanci bránit v odvolacím řízení nebo prostřednictvím soudního přezkumu. Pokud však představení výši zvolené sankce řádně odůvodní, domnívám se, že tudy je cesta vpřed. Vždyť jedním z cílů zákona je zvýšit efektivitu a kvalitu výkonu státní správy. Ti, kteří k těmto cílům nepřispívají či je dokonce poškozují, ohrožují důvěru ve státní správu a neměli by v ní setrvávat.

RND . J s P s an , MPA (



Určitě je nezakonzervuje. Ti, kteří nyní jsou ve vedoucích funkcích, ať už je obsadili jakýmkoli způsobem, budou sice k 1. červenci převedeni do režimu státní služby, nicméně všichni budou muset projít výběrovým řízením na své posty. Tam se teprve ukáže, do jaké míry se projeví či neprojeví případné snahy ovlivňovat obsazení těchto postů. Zákon vytváří jasné předpoklady a postupy pro organizaci výběrových řízení. Opět musíme počkat na reálnou praxi, zda uspějí skutečně nejlepší uchazeči o vedoucí posty, či dojde k pokusům výběr nějak ovlivňovat. Nezapomínejme, že představených, kteří budou muset projít výběrovým řízením, je téměř deset tisíc. Od vedoucích oddělení až po náměstky pro řízení sekce jde na všech služebních úřadech o velký počet osob. Záruku, že se nikde neobjeví nějaké snahy „protlačit“ někoho na nějaký post, ať už se tam dostal v souladu se svou odborností či nikoli, nelze pochopitelně stoprocentně dát. Ale pokud se takové případy nebo jejich náznaky objeví, budeme je řešit v souladu se zákonem. Státní tajemníci nesou v rámci svého resortu zodpovědnost za organizaci všech výběrových řízení. Mojí snahou bude instruovat je tak, aby vše proběhlo v souladu se zákonem a dal-

