

Odborový svaz státních orgánů a organizací

Senovážné náměstí 23, 110 00 Praha 1

Tel.: 22422 2241; Fax.: 22414 2273

Email: statorg@cmkos.cz, <http://statorg.cmkos.cz>

Stanovisko OS státních orgánů a organizací k návrhu věcného záměru zákona o úřednících veřejné správy a o vzdělávání ve veřejné správě (zákon o veřejné službě).

Obecně k návrhu:

Odborový svaz státních orgánů a organizací zásadně nesouhlasí s předloženým návrhem věcného záměru zákona o úřednících veřejné správy a o vzdělávání ve veřejné správě (zákon o veřejné službě). Zásadní výhrady se vztahují především ke koncepční nejasnosti návrhu věcného záměru zákona, k jeho věcnému obsahu, neprovázanosti textu, jeho nejasnosti, terminologické nepřesnosti respektive nejasnosti a nepřehlednosti, způsobu zpracování, a v neposlední řadě i k ekonomickým dopadům. Ze zásadních důvodů, z nichž některé uvádíme níže, předložený návrh věcného záměru zákona odmítáme.

K odmítnutí předloženého návrhu věcného záměru zákona, kromě již výše uvedeného, nás vedou i následující skutečnosti. Předložený návrh předpokládá, že navrhovaná speciální právní úprava právního postavení úředníků veřejné správy bude subsidiární k obecné právní úpravě v zákoníku práce. V této souvislosti je nezbytné vzít v úvahu následující skutečnosti, které mají, dle našeho názoru, zásadní význam pro přípravu paragrafovaného znění zákona. V současné době se připravuje návrh novely zákoníku práce, který reaguje na nález Ústavního soudu a nezávisle na tom se připravuje zásadní koncepční novela zákoníku práce. Obě připravované novely zákoníku práce budou obsahovat významné změny stávající úpravy zákoníku práce. Z věcného hlediska i s ohledem na efektivitu legislativního procesu pokládáme proto za nezbytné, aby příprava paragrafovaného znění návrhu zákona byla odložena do doby, kdy již budou známy návrhy obou novel zákoníku práce.

Ačkoliv předkladatel tvrdí, že základem vyhotovení návrhu věcného záměru zákona byly teze nové právní úpravy právního postavení zaměstnanců v orgánech veřejné správy, ve skutečnosti navrhuje některé zásadní změny, které jsou v rozporu s uvedenými tezemi a s nimiž nelze ze zásadních věcných důvodů souhlasit. Jedná se například o tak zásadní věc jakou je institucionální a osobní rozsah působnosti zákona, bezúhonnost a povinnosti úředníků. Připouští se, aniž by bylo blíže specifikováno, omezení práv úředníků zřejmě většího rozsahu, než předpokládaly citované teze. Navrhuje se rovněž změna systematiky.

Nad rámec tezí se nově navrhuje například přenos kompetencí z MPSV na MV v oblasti tvorby platových předpisů katalogu prací, což nemá zákonné ani logické opodstatnění. Na rozdíl od uvedených tezí předložený návrh nepředpokládá alternativní řešení. Přitom z usnesení vlády č. 1205 ze dne 22. září 2008 nevyplývá, že by vláda rozhodla o alternativách uvedených v projednávaném textu.

Návrh věcného záměru zákona jde jednoznačně nad rámec materiálu „Teze zákona o úřednících ve veřejné správě“, které vláda svým usnesením č. 1205 ze dne 22. září 2008 vzala na vědomí. V citovaném usnesení vlády se pouze ukládá termín k předložení návrhu věcného záměru zákona, neobsahuje požadavek na rozšíření či změnu tezí ani nedoporučuje zúžení navrhovaného variantního řešení. Lze mít proto za to, že vláda tím, že vzala materiál bez dalšího na vědomí, souhlasila v zásadě s předloženými tezemi. Předkladatel však na rozdíl od uvedeného předkládá přepracovaný návrh, aniž by ho k tomu zmocňovalo příslušné usnesení vlády. Takový postup považujeme za nepřijatelný.

Zásadně nesouhlasíme s použitím v názvu zákona zkratky „zákon o veřejné službě“. Užití této zkratky není věcně opodstatněné, neboť se nejedná o veřejnoprávní úpravu právních vztahů úředníků (služební zákon), ale o soukromoprávní úpravu. Měl-li předkladatel na mysli výkon veřejné správy jako výkon veřejné služby pak je na místě upozornit, že z povahy věci je nutné pokládat za veřejnou

Odborový svaz státních orgánů a organizací

Senovážné náměstí 23, 110 00 Praha 1

Tel.: 22422 2241; Fax.: 22414 2273

Email: statorg@cmkos.cz, <http://statorg.cmkos.cz>

službu i výkon jiných činností, než pouze výkon veřejné správy. Proto i z tohoto důvodu není věcně na místě používat toto označení. Vzhledem k tomu, že v textu návrhu se pojem veřejná služba opakuje je zcela zjevné, že předkladateli není zcela zřejmý vztah mezi obecným pojmem veřejná služba a specifickým (užším) pojmem veřejná správa.

Odborový svaz státních orgánů a organizací i nadále odmítá jednotnou právní úpravu právního postavení zaměstnanců ve veřejné správě. Trvá na tom, aby byla zachována samostatná právní úprava zaměstnanců vykonávajících v orgánech státní správy a ve správních úřadech správní činnosti. A obdobně, aby byla zachována samostatná právní úprava upravující právní postavení úředníků územních samosprávných celků, která se v praxi navíc osvědčila. Názor OS ve věci zachování oddělené právní úpravy právního postavení úředníků státní správy a úředníků územních samosprávných celků je konzistentní od samého počátku tj. již od přípravy Analýzy možnosti jediné komplexní úpravy právního postavení zaměstnanců ve veřejné správě. Opodstatněnost našeho názoru nevyvrací ani Závěrečná zpráva hodnocení dopadu regulace. V textu této zprávy není ve výčtu variant tato varianta uvedena, což pokládáme za koncepčně vadné, neboť se jedná o variantu věcně důvodnou.

Zásadně nelze souhlasit s navrhovanou zvláštní právní úpravou pro specifickou skupinu úředníků ve veřejné správě tzv. manažerů ve veřejné správě, kteří by vykonávali svoji činnost na základě manažerské smlouvy na dobu určitou, se smluvním platem. Charakter činností zajišťovaných veřejnou správou (státní správou i územními samosprávnými celky) a další požadavky kladené na výkon těchto činností vylučují použití institutu tzv. manažerů ve veřejné správě. Připuštění této možnosti by bylo v přímém rozporu s cílem vlády obsaženém v Programovém prohlášení vlády „ Prostřednictvím zákona o veřejné službě (státní službě) určit hranice mezi politicky obsazenými a úřednickými místy ve státní správě a samosprávě a zajistit odpolitizování, profesionalizaci a stabilizaci veřejné správy“ . Má-li být tento cíl hlavním mottem připravovaného zákona, jak tvrdí předkladatel, pak nelze vůbec tuto možnost připustit. V této souvislosti nelze rovněž souhlasit se zněním příslušné části přechodných ustanovení, neboť návrh je jednoznačně v rozporu s deklarovaným odpolitizováním a profesionalizací veřejné správy.

Navržený institucionální rozsah působnosti zákona pokládáme za extrémně extenzivní a krajně nevhodný. Vztažení působnosti zákona na všechny organizační složky státu vykonávající veřejnou správu by v praxi například znamenalo, že by se zákon vztahoval i na Policii ČR, neboť i ona zlomkem své činnosti zajišťuje výkon státní správy. Obdobně to platí i o jiných organizačních složkách státu, pokud nejsou ze zákona správním orgánem či správním úřadem. Návrh sice vylučuje z institucionální působnosti zákona některé právnické osoby například vysoké školy, školy a školská zařízení, předpokládá však, že na ostatní právnické osoby vykonávající veřejnou správu by se působnost zákona vztahovala. V praxi by to znamenalo, že zákon by se vztahoval například na všechny domovy důchodců a další zařízení (kulturní, sociálních služeb a jiné), jejichž zřizovatelem jsou stát, obce nebo kraje, pokud vydávají správní rozhodnutí, což v případě uvedených domovů důchodců a dalších zařízení je skutečností.. Obdobně by se zákon vztahoval také na další právnické osoby jako například na Českou národní banku a Českou poštu, které jsou zřízeny samostatnými zákony a jejichž zaměstnanci jsou například odměňováni v odlišném režimu než předpokládá předložený návrh. Navržené řešení je mimo jiné důkazem koncepční nejasnosti podstaty a smyslu právní úpravy a neznalosti problematiky veřejné správy. Trváme na přepracování návrhu ve smyslu vládou projednaných tezí.

Návrh předpokládá, že zákon se z hlediska osobní působnosti bude vztahovat na úředníky vykonávající výsostnou veřejnou správu přitom dále předpokládá, že katalog prací vymezí okruhy zaměstnanců veřejné správy tak, aby stanovil hranice mezi úředníky veřejné správy a ostatními zaměstnanci veřejné správy (str. 5).Uvedený požadavek vychází z naprosté neznalosti problematiky. Úlohou katalogu prací je zařadit příklady prací typické pro jednotlivá povolání podle jejich složitosti,

Odborový svaz státních orgánů a organizací

Senovážné náměstí 23, 110 00 Praha 1

Tel.: 22422 2241; Fax.: 22414 2273

Email: statorg@cmkos.cz, <http://statorg.cmkos.cz>

odpovědnosti a namáhavosti do jednotlivých platových tříd. V žádném případě nelze katalogem prací stanovit rozsah osobní působnosti zákona. Zákon musí přímo definovat rozsah osobní působnosti zákona analogicky jako tomu je v zákoně o úřednících územních samosprávných celků a v zákoně o státní službě.

Zásadně nelze souhlasit s připuštěním možnosti přechodu státních úředníků z jednoho správního úřadu do jiného správního úřadu, případně přechodu státních úředníků do územních samosprávných celků (otevřenost a prostupnost) pokud by se nejednalo o převod agend respektive činností a s tím související delimitaci stanovených příslušným zákonem. Z právního hlediska se jedná o prvek veřejnoprávní charakteristický pro služební poměr, který do v podstatě soukromoprávní úpravy pracovně právních vztahů nepatří. Kromě již výše uvedeného důvodu je dalším důvodem především skutečnost, že státní respektive veřejná správa je vysoce specializovaná, nikoliv univerzální, vyžadující pro různé činnosti rozdílné kvalifikační předpoklady případně další oborové specializace. V e většině případů by proto přechod nebyl fakticky možný. Pokud by i v některých případech možný byl, nemuselo by vždy jít o stejnou pozici a stejné místo výkonu práce. V případě přechodu státních úředníků do územních samosprávných celků a naopak se navíc jedná o změnu zaměstnavatele. Z výše uvedených věcných důvodů proto nelze připustit přechod zaměstnanců mezi organizačními složkami státu případně mezi různými zaměstnavateli na základě smlouvy byť se souhlasem zaměstnance, jak návrh předpokládá. Převádění úředníků z jednoho správního úřadu do jiného správního úřadu případně do územního samosprávného celku a naopak, pokud se nejedná o delimitaci činností, musí proto zůstat v režimu zákoníku práce.

V oblasti odměňování se navrhuje setrvání v režimu zákoníku práce s výjimkou specifické úpravy pro manažery veřejné správy. OS svůj nesouhlas s uvažovanou možností zvláštní úpravy odměňování tzv. manažerů veřejné správy jednoznačně vyjádřil již ve svém stanovisku k dříve předloženým tezím zákona. A na svém stanovisku dále trvá. Nově se v předloženém materiálu doporučuje úprava metodiky konstrukce výše smluvní odměny, která by zajistila „soulad smluvní odměny manažerů veřejné správy s výší příjmů manažerů v místě obvyklém“. Uvedená formulace svědčí o naprosté absenci znalostí o základních principech odměňování.

Návrh předpokládá samostatnou stupnici platových tarifů pro úředníky veřejné správy včetně samostatného katalogu prací. Předloha však již neřeší, jakým způsobem by se zabezpečilo profinancování zvýšené platové stupnice při minimálních nárůstech objemu prostředků na platy, zahrnutém ve státním rozpočtu. Naopak v závěrečné zprávě se deklaruje moratorium na přijímání zákonů zvyšujících mandatorní výdaje státního rozpočtu. Jde o zjevný rozpor!

Mezi další zásadní nedostatky předloženého návrhu patří obsahová nesourodost a neprovázanost mezi návrhem věcného záměru zákona a tzv. „Závěrečnou zprávou hodnocení dopadu regulace“. Jedná se zejména o osobní a institucionální působnost (např. státní zástupci podle návrhu věcného záměru zákona nemohou vykonávat práci úředníka- str. 14, ale v závěrečné zprávě se jejich zařazení do zákona zvažuje- str. 7), dále o odměňování úředníků veřejné správy včetně zajištění finančních zdrojů a zabezpečení vzdělávání. Závěrečná zpráva hodnocení dopadu regulace je neodborně zpracovaná a to včetně ekonomických dopadů navrhovaného zákona.

Všechny uvedené připomínky jsou zásadní.

Ze zásadních důvodů, spočívajících v povaze předloženého návrhu, trváme na vyrovnaní připomínek.

Odborový svaz státních orgánů a organizací

Senovážné náměstí 23, 110 00 Praha 1

Tel.: 22422 2241; Fax.: 22414 2273

Email: statorg@cmkos.cz, <http://statorg.cmkos.cz>

K některým částem podrobněji:

Část II. 2

Text závěru této části je nelogický. Pokud se konstatuje, že pracovněprávní vztah veřejnoprávního charakteru nemá potřebnou podporu a nelze ho tedy využít v nově koncipovaném řešení veřejné služby, pak použití v této souvislosti pojmu „veřejné služby“ postrádá logiku, poněvadž o veřejnou službu by šlo právě v případě, kdyby se jednalo o pracovněprávní vztah veřejnoprávního charakteru. Viz též obecná část stanoviska. Požadujeme v tomto smyslu úpravu textu. **Přípomínka je zásadní.**

Část III. 1 Základní principy nové právní úpravy

K navrženému institucionálnímu rozsahu působnosti zákona viz obecná část stanoviska. Text je obsahově a formulačně vadný, neboť v první části hovoří o institucionálním rozsahu a v druhé části o zaměstnancích v dalších vykonavatelích veřejné správy tedy o osobním rozsahu působnosti zákona. Požadujeme úpravu textu. **Tato připomínka je zásadní.**

Zásadně nesouhlasíme, jak jsme již uvedli v obecné části stanoviska, s možností zvláštní právní úpravy specifické skupiny úředníků ve veřejné správě, tzv. manažerů ve veřejné správě. **Tato připomínka je zásadní.**

Návrh předpokládá, že katalog prací vymezí okruhy zaměstnanců veřejné správy tak, aby stanovil hranice mezi úředníky veřejné správy a ostatními zaměstnanci veřejné správy (str. 5). Jak jsme již uvedli v obecné části stanoviska uvedený požadavek vychází z neznalosti problematiky. Úlohou katalogu prací je zařadit příklady prací typické pro jednotlivá povolání podle jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti do jednotlivých platových tříd. Při tvorbě katalogu prací se vychází z analytické bodové metody, která vymezuje váhu dílčích požadavků a vlivů, podle kterých se stanovuje náročnost jednotlivých prací a jejich zařazení do platových tříd. Zaměstnanci se v souladu s katalogem prací zařazují do platových tříd na základě druhu práce jednoznačně vymezeného v pracovní smlouvě, a v jeho mezích podle nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje. V žádném případě nelze katalogem prací stanovit rozsah osobní působnosti zaměstnanců veřejné správy. **Tato připomínka je zásadní.**

Trváme na omezení postupových kroků u výběrového řízení na dva a to na vnitřní zjednodušené výběrové řízení a na vnější výběrové řízení. Uchazeči již působící ve veřejné správě mají možnost se přihlásit do vnějšího výběrového řízení, ostatně k tomu dochází již nyní. Námi navržené řešení je jednodušší, méně byrokratické (pružnější), umožňující vypisovateli výběrového řízení obsadit volné funkční místo rychleji. V této souvislosti znovu upozorňujeme, že institut výběrového řízení, pokud jeho výsledky nejsou pro vypisovatele závazné, je institutem čistě formálním, který v žádném případě nepřispívá k transparentnosti obsazování jednotlivých pozic ve veřejné správě ani k zajištění odpovídající kvality obsazovaných pozic, jak je v textu deklarováno. Dle našeho názoru nemá takto pojeté výběrové řízení smysl. **Tato připomínka je zásadní.**

Zásadně nesouhlasíme s pojetím prostupnosti tak, jak předpokládá návrh věcného záměru zákona. V otázce prostupnosti odkazujeme na obecnou část stanoviska. Již dnes se uznává vzdělání, pokud odpovídá požadavkům na příslušné funkční místo, totéž platí i o zápočtu praxe. Zpracovatel evidentně nezná způsob započítávání praxe a systém uznávání vzdělání. Zásadně nesouhlasíme s uvažovanou možností změny zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Trváme na zachování stávajícího stavu tj. ukončení služebního poměru a uzavření pracovního poměru. Přejít ze služebního poměru do pracovního poměru nelze řešit ze zásadních koncepčních a věcných důvodů jinak, než jsme výše uvedli. **Všechny připomínky jsou zásadní.**

Odborový svaz státních orgánů a organizací

Senovážné náměstí 23, 110 00 Praha 1

Tel.: 22422 2241; Fax.: 22414 2273

Email: statorg@cmkos.cz, <http://statorg.cmkos.cz>

Dikci „úprava pracovní smlouvy bude kogentní a budou převažovat veřejnoprávní prvky“ považujeme za přinejmenším logicky nejasnou. Požadujeme, aby předkladatel uvedenou tezi podrobněji rozvedl. **Tato připomínka je zásadní.**

III.3. Cíle úpravy a specifikace cílové skupiny.

Ad 2. Rozsah institucionální působnosti zákona

Nesouhlasíme s navrhovaným rozsahem institucionální působnosti zákona. Viz obecná část stanoviska. **Tato připomínka je zásadní.**

Ad 3. Rozsah osobní působnosti zákona

K rozsahu osobní působnosti zákona včetně institutu manažera veřejné správy viz obecná část stanoviska. Nesouhlasíme se zavedením institutu manažera veřejné správy, z důvodů uvedených v obecné části stanoviska. Tvzení, že zavedením této nové kategorie budou ve veřejné správě aplikovány pozitivní prvky moderního managementu užívané v privátním sektoru je čistě účelové. V textu uvedené prvky moderního pojetí managementu rozvoje lidských zdrojů, jsou ve veřejné správě v ČR postupně uplatňovány, aniž by k tomu bylo zapotřebí zřízení institutu manažera veřejné správy. V rámci příslušného generálního ředitelství EK se navíc této problematice věnuje stálá pozornost včetně sledování jakým způsobem a v jakém rozsahu jednotlivé členské státy EU tyto metody ve veřejné správě uplatňují. (Viz též příslušné případové studie). **Tato připomínka je zásadní.**

Ad 4. Organizace, systemizace a řízení orgánů veřejné správy

Nesouhlasíme s přenosem kompetencí v oblasti lidských zdrojů úředníků veřejné správy z Ministerstva práce a sociálních věcí na Ministerstvo vnitra v oblasti odměňování, vydávání katalogu prací pro veřejnou správu. Zmiňovaná kompetence je v rozporu s ustanovením § 12 odst. 1 zákona č.2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky (dále jen „zákon č.2/1969 Sb.“). Jak vyplývá z ustanovení § 12 odst. 1 zákona č.2/1969 Sb. Ministerstvo vnitra je ústředním orgánem státní správy pro vnitřní věci, zejména pro veřejný pořádek a další věci vnitřního pořádku a bezpečnosti ve vymezeném rozsahu, včetně dohledu na bezpečnost a plynulost silničního provozu, jména a příjmení, matriky, státní občanství, občanské průkazy, hlášení pobytu, evidenci obyvatel a rodná čísla, sdružovací a shromažďovací právo a povolování organizací s mezinárodním prvkem, veřejné sbírky, archivnictví a spisovou službu, zbraně a střelivo, požární ochranu, cestovní doklady, povolování pobytu cizinců a postavení uprchlíků, územní členění státu, státní hranice, jejich vyměřování, udržování a vedení dokumentárního díla a zřizování, uzavírání a změny charakteru hraničních přechodů, státní symboly, volby do zastupitelstev územní samosprávy, do Parlamentu České republiky a volby do Evropského parlamentu konané na území České republiky, krizové řízení, civilní nouzové plánování, ochranu obyvatelstva a integrovaný záchranný systém, oblast elektronického podpisu, oblast informačních systémů veřejné správy. Oproti tomu Ministerstvo práce a sociálních věcí je ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, úrazové pojištění, sociální péči, péči o pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a děti, péči o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc, a pro další otázky mzdové a sociální politiky (srov. ustanovení § 9 zákona č.2/1969 Sb.). Z výše uvedeného je tedy patrné, že přenos kompetencí oblasti lidských zdrojů úředníků veřejné správy z Ministerstva práce a sociálních věcí by bylo v rozporu s příslušnými ustanoveními zákona č. 2/1969 Sb.. **Tato připomínka je zásadní.**

Trváme na tom, aby systemizace byla prováděna dle stávající praxe a byla ponechána v kompetenci jednotlivých resortů a nikoliv svěřena ministerstvu vnitra. Upozornujeme, že systemizace v rámci

Odborový svaz státních orgánů a organizací

Senovážné náměstí 23, 110 00 Praha 1

Tel.: 22422 2241; Fax.: 22414 2273

Email: statorg@cmkos.cz, <http://statorg.cmkos.cz>

bezpečnostních sborů je rovněž ponechána v rámci příslušných resortů a to přesto, že garantem zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů je ministerstvo vnitra. Nevidíme proto žádný věcný důvod pro svěřeni systemizace ministerstvu vnitra v tomto případě. **Tato připomínka je zásadní.**

III.4. Pracovní poměr

Ad 1. Předpoklady a požadavky pro vznik pracovního poměru

Zásadně nesouhlasíme, aby bezúhonnost byla řešena obdobně jako tomu je v zákoně o obecní policii. Trváme na převzetí úpravy obsažené v tezí. **Tato připomínka je zásadní.**

Kategoricky nesouhlasíme se zavedením institutu spolehlivosti. Jedná se o prvek veřejnoprávní, který do soukromoprávní úpravy pracovních vztahů nepatří. Sporné je již jeho použití v zákoně o obecní policii, na který předkladatel odkazuje, kde se rovněž jedná v podstatě o soukromoprávní úpravu pracovních vztahů strážníků, nicméně lze ho s výhradami připustit, neboť činnost obecní policie se svým charakterem blíží, v některých svých znacích respektive úkonech, činnosti příslušníků Policie ČR. **Tato připomínka je zásadní.**

Ad 2. Výběrové řízení

Viz naše zásadní připomínka výše.

Ad 9. Pracovní poměr

Nesouhlasíme se zavedením specifické skupiny úředníků veřejné správy tzv. manažerů veřejné správy a s tím související samostatnou právní úpravou pracovních poměrů této skupiny včetně odměňování. Odkazujeme též na obecnou část stanoviska. Zásadně nesouhlasíme s možností zavedení zvláštního způsobu odměňování pro vrcholové manažery veřejné správy. Za nepřijatelnou považujeme uvedenou konstrukci výše smluvní odměny, která zpochybňuje odměňování podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. Doporučuje se úprava metodiky konstrukce výše smluvní odměny, která by zajistila "soulad smluvní odměny manažerů veřejné správy s výší příjmů manažerů v místě obvyklém". Uvedená formulace svědčí o naprosté absenci znalostí o základních principech odměňování. Obecně platí, že ve veřejném sektoru, jehož výdaje jsou hrazeny z veřejných rozpočtů není možné zavést systém smluvních platů. Platy musí být z uvedených důvodů regulovány a to vhodně zvoleným platovým systémem (tarifní platy). Zásadně nesouhlasíme s výší odstupného manažerů veřejné správy, které má v případě vypovězení manažerské smlouvy ze strany zaměstnavatele, dosahovat výše minimálně dvanáctinásobku smluvního platu. Jedná se v podstatě o analogii „zlatého padáku“, kterou nelze ve veřejné správě financované z veřejných rozpočtů akceptovat. Stejně tak nelze souhlasit se „zvláštním“, blíže neurčeným odchodným. **Všechny připomínky jsou zásadní.**

Ad 14 Jmenování a odvolávání vedoucích úředníků veřejné správy

Trváme na vypuštění písmena e), které připouští odvolání vedoucího úředníka z důvodů organizační změny. Návrh je v rozporu s deklarovanou snahou o depolitizaci, profesionalizaci a stabilizaci veřejné správy. Požadujeme, aby text byl upraven v souladu s tezí. **Tato připomínka je zásadní.**

Odborový svaz státních orgánů a organizací

Senovážné náměstí 23, 110 00 Praha 1

Tel.: 22422 2241; Fax.: 22414 2273

Email: statorg@cmkos.cz, <http://statorg.cmkos.cz>

III.4. Práva a povinnosti úředníků

Část je chybně číselně označena. Správně má být uvedeno III.5.. Další části je nutno přečíslovat. Jedná se o legislativně technickou připomínku.

Nesouhlasíme s rozšířením povinností tak, jak je navrhováno. Trváme na původním návrhu obsaženém v návrhu tezí projednaných vládou. Nelze extenzivně rozšiřovat povinnosti a omezení práv úředníků. Jedná se o pracovní a nikoliv o služební poměr. I u služebního poměru musí být zvýšený rozsah povinností a omezení náležitě kompenzován. Nelze souhlasit s tím, že omezení některých práv bude dopracováno v paragrafovaném znění. Tak zásadní problém jako je omezení práv musí být jasně vymezen již ve věcném záměru zákona. Jinak i v tomto případě platí výše uvedené konstatování. **Všechny připomínky jsou zásadní.**

Ad 1. Další odstupné a odchodné

Upozorňujeme, že odstupné a odchodné v uvedeném rozsahu nelze zabezpečit z běžného nárůstu prostředků na platy stanoveného státním rozpočtem. Vzhledem k tomu, že střednědobý výhled státního rozpočtu i předložený věcný návrh zákona (str. 19) předpokládají výrazné snižování počtu úředníků, budou finanční náklady na výplatu dalšího odstupného značně vysoké. Závěrečná zpráva se vyhodnocením finančních dopadů spojených se zavedením zákona nezabývá, připouští se pouze riziko zvýšení finančních nákladů spojených s požadavkem na vzdělávání.

Ad 2. Odměňování úředníků veřejné správy

Zásadně nesouhlasíme s možností zavedení zvláštního způsobu odměňování pro vrcholové manažery veřejné správy. Odkazujeme na naše připomínky uvedené výše a na obecnou část stanoviska. Zásadně nelze souhlasit s tvrzením, že zavedení smluvních odměn pro manažery nepřinese žádné rozpočtové nezajištěné náklady a s následnou argumentací, která je nejen věcně nesprávná, ale naprosto nebere v úvahu současnou situaci, kdy již nyní jsou úspory za neobsazená místa používána na posílení mzdových prostředků zbývajících zaměstnanců. Předpokládat, že stejným způsobem lze zajistit i případně vyšší smluvní platy pro manažery je doslova absurdní. Snižování respektive optimalizování počtu zaměstnanců má své věcné limity. **Tato připomínka je zásadní.**

Návrh obsahuje úvahu o změně filozofie přiznávání a přehodnocování osobních příplatků, z textu však nevyplývá, o jakou změnu by se mělo jednat. Podle našeho názoru je pravidelné hodnocení pracovních výsledků úředníků, na základě kterého lze přehodnotit přiznaný osobní příplatek, dostatečně motivační. **Tato připomínka je zásadní.**

Stejně tak nepovažujeme za potřebné měnit konstrukci příplatku za vedení. V současné úpravě příplatku za vedení (§ 124 ZP) je pro jednotlivé stupně řízení stanoveno procentní rozpětí, které se využívá v návaznosti na náročnost řídicí práce. Z předloženého návrhu není zřejmé, jaké jiné „motivační pojetí“ by mohlo přicházet v úvahu. **Tato připomínka je zásadní.**

Část III.5. Koordinace zaměstnaneckých vztahů ve veřejné správě

Nevidíme věcný důvod, aby ministerstvo vnitra koordinovalo zaměstnanecké vztahy ve veřejné správě, včetně předkládání systemizace počtu funkčních míst úředníků a objemu prostředků na platy těchto úředníků vládě ke schválení a provádělo související metodickou, koordinační a kontrolní činnost. Navrhovatel přejímá v modifikované podobě úpravu obsaženou v zákoně o státní službě, aniž by zvážil všechny důsledky navrhovaného řešení a vzal dostatečně na vědomí, že se nejedná o státní službu. Navrhovanou kompetenci nemá ministerstvo vnitra ani v případě zákona o služebním poměru

Odborový svaz státních orgánů a organizací

Senovážné náměstí 23, 110 00 Praha 1

Tel.: 22422 2241; Fax.: 22414 2273

Email: statorg@cmkos.cz, <http://statorg.cmkos.cz>

příslušníků bezpečnostních sborů. Návrh je v rozporu s postavením jednotlivých ústředních orgánů státní správy, které jsou vůči sobě v rovném postavení. **Tato připomínka je zásadní.**

Část III. 8. Přechodná, závěrečná a zrušovací ustanovení

Ad 1. Podmínky přechodu na novou právní úpravu

Vzhledem k našim zásadním nesouhlasným připomínkám k právní úpravě vybrané skupiny vedoucích úředníků tzv. manažerů veřejné správy nesouhlasíme ani s navrhovanými podmínkami přechodu této skupiny vedoucích pracovníků na novou právní úpravu. Navíc je navržený přechod v rozporu s právním řádem, zejména v rozporu se zásadou ochrany nabytých práv. Je nepřípustné zákonem měnit již dříve smluvně sjednané podmínky. Se změnou pracovní smlouvy z doby neurčité na dobu určitou musí dotčený zaměstnanec souhlasit. **Tato připomínka je zásadní.**

V Praze dne 23.10.2008

Alena Vondrová , předsedkyně OS