

Regulace postavení úředníků státní správy

Parametry kvalitního zákona podle Rekonstrukce státu	Co se tím míní?	Co přináší návrh zákona o státních úřednících?	Co přináší novelizovaný služební zákon?
Vymezení jasných práv a povinností pro úředníky včetně dostatečné ochrany před politickými tlaky.	Úředníci vykonávají svou práci dle odbornosti a nepodléhají tlakům politických nominantů na způsob jejího výkonu. Pro úředníky platí větší omezení, např. nejsou členy politických stran, nepodnikají. Zároveň mají větší jistotu zaměstnání a perspektivu pracovního růstu. Státní správa je stabilní, profesionální a efektivní.	větší rozsah povinností není kompenzován; interakce mezi politickými nominanty a úředníky nejsou omezeny;	práva a povinnosti jsou jasně vymezena; systémově je zajištěna ochrana před neoprávněnými politickými tlaky;
Transparentní personální politika, včetně povinných výběrových řízení na přijetí do státní správy a na obsazování vedoucích pozic.	Volná pracovní místa, vč. vedoucích pozic jsou obsazována na základě otevřených výběrových řízení. Přijímání zaměstnanců je nestranné na základě jasných kritérií. Úředníci jsou systematicky vzděláváni a na základě pravidelného hodnocení mají možnost kariérního růstu.	personální rozhodnutí činí vedoucí úřadu (zpravidla politický nominant): volba druhu výběrového řízení, volba z uchazečů, možnost zrušení výběrového řízení; systematické vzdělávání; velmi omezeně kariérní prvky; hodnocení bez vazby na odměňování či kariérní růst;	centralizované přijímání zaměstnanců, otevřená výběrová řízení na volná pracovní místa, podmínka splnění zkoušek, nezávislé personální řízení, systematické vzdělávání, pravidelné hodnocení, definovaný kariérní systém;
Jednotný a transparentní systém odměňování s omezením nenárokové složky platu bez smluvních platů.	Úředníci jsou odměňováni na základě výkonu jednotně. Plat je tvořen nárokovou částí platu, nenároková část je omezena, náleží úředníkovi ve vazbě k hodnocení, nebo ideálně zcela vypuštěna a není zneužívána k navyšování platu na základě loajality. Smluvní platy zakládají nerovnost a jsou zcela vypuštěny.	odměňování ponecháno beze změn, tj. bez jasných kritérií pro přiznání nenárokových částí platu s vysokým rizikem klientelismu a nepotismu, odklon od smluvních platů, hodnocení formální realizované přímým nadřazeným bez vazby na odměňování; rozsáhlý systém odstupného;	nenároková část platu omezena na 25 %, není k dispozici návrh platových tarifů;
Politické a úřednické funkce jsou odděleny včetně vymezení kompetencí.	Fungování státu je zajišťováno úřednickým aparátem, který reálně naplňuje politické zadání. Interakce mezi politickými nominanty se omezí směrem k vrcholné úřednické funkci, např. státního tajemníka, který je zodpovědný za chod úřadu. Političtí nominanti nezasahují do autonomních administrativních procesů.	ryze formální vymezení úřednických a neúřednických pozic, aniž by došlo k vymezení či oddělení kompetencí, kumulace politické a úřednické pozice;	ustanovení vrcholného úředníka zodpovídající za výkon administrativního aparátu, personálního ředitele a nadresortního úřadu

Regulace postavení úředníků státní správy

<p>Jednotná systemizace, ve které budou mít status úředníka pracovníci, kteří vykonávají agendy v oblastech personálních, koncepčních, nakládání s veřejnými prostředky vynakládání veřejných prostředků a kteří rozhodují o právech a povinnostech.</p>	<p>Struktura a stanovení počtu funkčních míst v jednotlivých správních úřadech vychází z jednotné metodiky, je centrálně koordinována a zamezuje tedy nejen účelovým reorganizacím využívaných k výpovědím nepohodlných úředníků nebo naopak vytvářením postů s cílem získání loajálního úředníka, ale zamezuje zároveň nekontrolovanému bobtnání správy i duplicitě výkonu agend.</p>	<p>zachován současný stav, tj. systemizace zůstává nejednotná, je v kompetenci každého jednoho vedoucího úřadu ji stanovit na období jednoho roku, možnost ji měnit v průběhu roku při „podstatné změně podmínek, za kterých byla schválena; týká se vymezených agend/oblastí výkonu, není zřejmý okruh povinných osob - v jaké míře se bude týkat kterých úřadů;</p>	<p>systemizaci reguluje, kontroluje, metodiky koordinuje a schvaluje nadresortní úřad - generální ředitelství; týká se vymezených agend;</p>
<p>Řešení podmínek přestupu odborně kvalitních pracovníků do působnosti nového zákona, s důrazem na absolvování úřednické zkoušky.</p>	<p>Přechodové období zajišťuje podmínky pro kontinuální výkon státní správy při průběžné personální obměně, která je v určité míře přirozeným důsledkem vyšších nároků na úředníky, např. v podobě úřednických zkoušek a dodržení dalších povinností.</p>	<p>řeší povinnost prokázání způsobilosti a složení zkoušky do 3let vč. předpokladů upuštění od zkoušky;</p>	<p>obsahuje časový harmonogram pro splnění nových povinností stávajícími úředníky v návaznosti na plnění úkolů ustanoveným nadresortním úřadem;</p>
<p>Zvýšení odpovědnosti úředníků za jejich rozhodování, resp. za správný úřední postup, a důsledně vymáhání škody při jejich pochybení.</p>	<p>Existence účinného sankčního mechanismu podpoří správný a bezchybný výkon při rozhodování úředníků. Představuje motivující prvek podporující kvalitu rozhodování.</p>	<p>neobsahuje zvýšení hmotné odpovědnosti ani jiné opatření;</p>	<p>kárné řízení; zvýšení odpovědnosti za škodu na 8násobek platu;</p>
<p>Funkční ochrana oznamovatelů – úředníků, kteří upozorní na protiprávní nebo nehospodárné jednání, a to minimálně taxativním výčtem důvodů, pro něž je možné takového úředníka propustit.</p>	<p>Ochrana oznamovatelů je funkčním opatřením k podpoře kvalitního rozhodování, kdy dává možnost upozornit na nezákonné či jinak vadné jednání. Chrání nejenom odvážného jednotlivce, ale zpravidla také veřejné prostředky.</p>	<p>návrh rozpracovává opatření podrobně spolu s odkazem na antidiskriminační zákon, zatím variantní návrh povinnosti ohlásit vadné jednání; taxativní výčet důvodů pro propuštění, zůstává na uvážení vedoucího úřadu, zda porušení těchto ustanovení je důvodem k výpovědi;</p>	<p>služební řízení, odkaz na antidiskriminační zákon; taxativní výčet důvodů pro skončení služebního poměru;</p>
<p>Existence struktury a mechanismů pro jednotný výklad a aplikaci tohoto zákona</p>	<p>Existence sebekvalitnější právní úpravy bez náležitého zavedení do praxe je nedostatečná. Implementaci je třeba podpořit vytvořením systémových opatření a mechanismů, např. v podobě nadresortního koordinačního orgánu.</p>	<p>návrh nepředpokládá;</p>	<p>zřízení nadresortního orgánu zajišťující metodické vedení, koordinaci, nábor, vzdělávání a plnění předepsaných povinností úředníky;</p>