

Žadatel:



Magistrát města Ostravy

- 5 -02- 2016

PODATELNA!!!

Statutární město Ostrava
magistrát - odbor platový a personální

PAP 2 (44)

ZPRACOV.	POSLO	C. DOPOR.
	- 5 -02- 2016	
VEL. ZNAK.	PRÍLOHY	POČET LISTU
	/	
PR. ZNAK.	JMO/048795/16	

Povinný subjekt:

Magistrát města Ostravy

Prokešovo nám. 8

729 30 Ostrava

SMO/048795/16



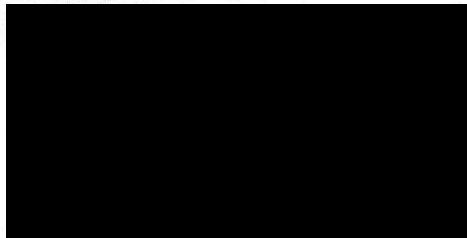
smoves5f5ed80b

Vážení,

Dle zákona č. 106/1999 Sb. „Zákon o svobodném přístupu k informacím“ vás tímto žádám o poskytnutí informace – odpovědí na následující dotazy:

- 1) Jsou zaměstnanci Magistrátu města Ostravy, útvaru Odbor dopravně správních činností, podútvaru Oddělení správního řízení v provozu na pozemních komunikacích (dále jen „Zaměstnanci“) placeni pouze pevnou tarifní mzdou, či se jejich mzda skládá jak z pevné tarifní složky, tak i z pohyblivé složky, například osobního ohodnocení?
- 2) Pokud je částí mzdy Zaměstnanců také pohyblivá složka, ovlivňuje výši této pohyblivé složky efektivita, s jakou řeší správní řízení, například poměr řízení kde je vydáno rozhodnutí vůči zastaveným řízením, případně jejich počty apod.?
- 3) Pokud je částí mzdy Zaměstnanců také pohyblivá složka, ovlivňuje výši této pohyblivé složky suma vybraná na pokutách?
- 4) Pokud je částí mzdy Zaměstnanců také pohyblivá složka a současně je odpověď na dotazy 2) a 3) záporná, jakým způsobem je výše pohyblivé složky jejich mzdy stanovena?
- 5) Mají Zaměstnanci způsobem vyplývajícím z jejich pracovního poměru a pracovní pozice určeny cíle, které sledují efektivitu, s jakou řeší správní řízení, například poměr řízení kde je vydáno rozhodnutí vůči zastaveným řízením, případně jejich počty apod.?

V Ostravě dne 4. 2. 2016,



Statutární město Ostrava
magistrát

Vaše značka:

Ze dne:

Č. j.: SMO/ 048795/2016/PaP/^_ |

Sp. zn.:

Vážený pan

Vyřizuje:

Telefon:

Fax:

E-mail:

Datum: 2016-02-17

Vážený pane,

na Vaši žádost o informace dle zák. č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím odpovídáme následovně:

K dotazu č. 1)

Odměňování zaměstnanců se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, nařízením vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, vše ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnancům je přiznán platový tarif, který je stanoven na základě platové třídy dle sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě a započtené odborné praxe. Zaměstnanci může být přiznán osobní příplatek, který je možno zaměstnanci přiznat

- pokud dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo
- dlouhodobě plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci

Osobní příplatek je nenárokovou složkou mzdy. Po přiznání osobního příplatku se stává tato složka platu nárokovou a je možno ji měnit nebo odebrat pokud pomínou důvody pro které byla přiznána.

K dotazu č. 2) Ne

K dotazu č. 3) Ne

K dotazu č. 4) a 5)

Dosahováním velmi dobrých pracovních výsledků je plnění povinností daných zákonnými normami počínaje zákona a konče vyhláškami a nařízeními, přičemž ve své činnosti se zaměstnanci řídí principy správního řízení (zásada veřejné správy jako služby, zásada legality, zásada zákazu zneužití pravomoci, zásada materiální pravdy, zásada procesní ekonomie, zásada povinné součinnosti správního orgánu s dotčenými osobami při obstarávání podkladů pro rozhodnutí). Rozhodujícím faktorem při stanovení osobního příplatku je především dodržování zákonem stanoveného postupu v řízení o přestupcích v návaznosti na výše uvedené zásady a další právní atributy stanovené v zákoně č. 200/1990 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, a to v návaznosti na ukončování správního řízení. Z tohoto pohledu případná „úspěšnost účastníka řízení“

v procesu správního řízení a jeho ukončení není rozhodujícím faktorem pro stanovení osobního příplatku zaměstnance.

Kritériem pro hodnocení úředních osob není výše uložených sankcí, ale skutečnost, aby sankce odpovídaly zákonnému rozpětí s přihlédnutím k osobě pachatele a dalším kritériím stanoveným v § 12 zákona o přestupcích, přičemž prioritou je zaměřena na počet a kvalitu správních řízení, a to bez ohledu na to, zda byly pravomocně ukončeny uložením sankcí, odložením či případně zastavením řízení.

V návaznosti na stanovení výše osobního příplatku úředních osob nelze odhlédnout od významu správního trestání, neboť tato činnost plní dvě společenské funkce, a to sankční, ale také preventivní. Sankční působí přímo proti pachateli přestupku, avšak preventivní má celospolečenský dopad k dosažení vyšší úrovně právního vědomí účastníků řízení (řidičů) při účasti v provozu na pozemních komunikacích. Od tohoto pojetí se odvíjí i činnost oprávněných úředních osob při výkonu státní správy v oblasti bezpečnosti a plynulosti silničního provozu. Základním principem hodnocení zaměstnanců je kritérium zákonnosti. Nepoměruje se tedy „efektivita“ řešení přestupků výsledkem konečných rozhodnutí v poměru na ukončení z důvodu zastavení či jiný způsob ukončení řízení.

S pozdravem