MINISTERSTVO VNITRA
ČESKÉ REPUBLIKY

Výsledky přezkumu 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

Obsah

Úvod 2

Právní úprava služebního hodnocení státních zaměstnanců 4

Správní řízení (stížnosti, odvolací řízení) pohledem sekce pro státní službu 10

Část I. (otázka č. 1) 12

Část II. (otázky č. 2 – 20) 32

Souhrnné závěry a navrhovaná opatření 43

Vybraná ustanovení zákona o státní službě 46

Nařízení vlády 48

Služební předpis NMV 56

Úvod

Vláda České republiky svým usnesením ze dne 8. června 2015 č. 448 uložila ministru vnitra úkol provést **přezkum 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** (dále jen „nařízení vlády“), a výsledky přezkumu předložit vládě do 30. září 2016.

Primárním záměrem sekce pro státní službu Ministerstva vnitra tedy bylo zanalyzovat a vyhodnotit, zda stávající znění nařízení vlády vyhovuje potřebám služebních úřadů, nebo zda byly při provádění prvního služebního hodnocení státních zaměstnanců v praxi zaznamenány problémy spojené s jeho aplikací, jež by odůvodňovaly jeho případnou novelizaci.

V souvislosti s výše uvedeným záměrem se sekce pro státní službu obrátila na služební úřady se žádostí o odpovědi na **20 otázek**. Otázky byly určeny **státním tajemníkům v ministerstvech** (dopravy, financí, kultury, obrany, práce a sociálních věcí, pro místní rozvoj, průmyslu a obchodu, spravedlnosti, školství, mládeže a tělovýchovy, vnitra, zahraničních věcí, zdravotnictví, zemědělství, životního prostředí) **a v Úřadu vlády** a **vedoucím ostatních služebních úřadů, které nemají nadřízený služební úřad** (předsedům Českého báňského úřadu, Českého statistického úřadu, Českého telekomunikačního úřadu, Českého úřadu zeměměřického a katastrálního, Energetického regulačního úřadu, Správy státních hmotných rezerv, Státního úřadu pro jadernou bezpečnost, Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže, Úřadu pro ochranu osobních údajů a Úřadu průmyslového vlastnictví, ředitelce Archivu bezpečnostních složek a vedoucímu úřadu Rady pro rozhlasové a televizní vysílání), s žádostí, aby odpovědi byly zpracovány **souhrnně za celý resort**, tj. i podřízené služební úřady. Otázky byly rozeslány dne 15. 6. 2016 s termínem pro zaslání odpovědí do 25. 7. 2016 a byly zaměřeny na průběh prvního služebního hodnocení státních zaměstnanců za rok 2015, jež bylo provedeno v prvním čtvrtletí roku 2016. Služební úřady, jejichž odpovědi byly nekompletní, byly požádány o doplnění do 31. srpna 2016.

První otázka sloužila k získání **souhrnných údajů o počtu hodnocených státních zaměstnanců za rok 2015 v jednotlivých služebních úřadech, o struktuře výsledků služebního hodnocení státních zaměstnanců v jednotlivých služebních úřadech a o výši jejich osobních příplatků**. Druhá oblast otázek se bezprostředně týkala **úpravy obsažené v nařízení vlády**, a to analýzy hodnotících kritérií, na jejichž základě se státní zaměstnanec v jednotlivých hodnocených oblastech posuzuje (otázka č. 2), vyhodnocení, zda podíly hodnocených oblastí na výsledku služebního hodnocení odpovídají významu, jaký je jim všeobecně přikládán (otázka č. 3), vyhodnocení, zda bodová škála klasifikace plnění hodnocených oblastí vhodně diferencuje úrovně plnění hodnocených oblastí (otázka č. 4), vyhodnocení, zda jsou k jednotlivým slovním vyjádřením výsledků služebního hodnocení vhodně stanoveny příslušné bodové hranice výsledků výpočtu výsledku služebního hodnocení (otázka č. 6), a vyhodnocení, zda horní hranice osobního příplatku je dostatečná pro jednotlivé výsledky služebního hodnocení (otázka č. 7). Třetí oblast otázek se týkala **úpravy obsažené ve služebním předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 7. prosince 2015**

č. 11/2015, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců (dále jen „služební předpis NMV“), neboť sekce pro státní službu se rozhodla z titulu, že Ministerstvo vnitra podle § 13 odst. 1 písm. c) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „zákon o státní službě“), koordinuje systém hodnocení státních zaměstnanců, provést při příležitosti přezkumu účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády i přezkum regulace obsažené ve služebním předpisu NMV.

Předkládaná zpráva promítá **první zkušenosti služebních úřadů** s aplikací nové právní úpravy služebního hodnocení státních zaměstnanců a podává informaci o tom, jak je tato úprava jednotlivými služebními úřady vnímána.

Právní úprava služebního hodnocení státních zaměstnanců

Služební hodnocení státních zaměstnanců je jedním z institutů, jež by měly přispět **k profesionalizaci státní správy a zvýšení její kvality**. Právní úprava služebního hodnocení, jejíž přehled tvoří přílohu k této zprávě, je obsažena **v části desáté (Společná ustanovení) a v některých dalších ustanoveních zákona o státní službě**. K provedení zákonných ustanovení vydala vláda **nařízení vlády**, jež nabylo účinnosti dnem 1. 7. 2015. Nařízení vlády stanoví **bližší pravidla pro provádění služebního hodnocení a pro vazbu osobního příplatku na výsledek služebního hodnocení**, jejichž prostřednictvím by měla být zvýšena transparentnost provádění služebního hodnocení a transparentnost přiznávání osobního příplatku.

Ustanovení části desáté zákona o státní službě stanoví rámcově, „kdo koho hodnotí“, „kdy se hodnotí“, „co se hodnotí“ a „jak se hodnotí“. Nařízení vlády tato ustanovení provádí.

„*Kdo koho hodnotí?*“

Služebnímu hodnocení podléhá **státní zaměstnanec**. Kdo je hodnotitelem státního zaměstnance, upravuje § 156 zákona o státní službě. Podle odstavce 1 je **hodnotitelem státního zaměstnance** („řadového“ státního zaměstnance, vedoucího oddělení, ředitele odboru, ředitele sekce) **bezprostředně nadřízený představený v součinnosti se služebním orgánem**. Ustanovení § 156 odst. 2 až 6 zákona o státní službě stanoví, že služební hodnocení vedoucího služebního úřadu, který nemá nadřízený služební úřad, provádí náměstek pro státní službu[1], v ostatních případech nadřízený služební orgán. Služební hodnocení státního tajemníka provádí náměstek pro státní službu v součinnosti s příslušným členem vlády nebo s vedoucím Úřadu vlády. Služební hodnocení náměstka pro řízení sekce provádí státní tajemník v součinnosti s příslušným členem vlády nebo s vedoucím Úřadu vlády. Služební hodnocení státních zaměstnanců zařazených v sekci pro státní službu provádí personální ředitel sekce pro státní službu. Služební hodnocení personálního ředitele sekce pro státní službu provádí náměstek pro státní službu. Služební hodnocení náměstka pro státní službu provádí vláda nebo ministr vnitra na základě pověření vlády[2].

Za kalendářní rok 2015 bylo služební hodnocení provedeno u státních zaměstnanců, kteří v roce 2015 **vykonávali státní službu po dobu delší než dva měsíce** (§ 9 nařízení vlády), **jinak** se za kalendářní rok služební hodnocení provádí u státních zaměstnanců, kteří v něm **vykonávali státní službu po dobu delší než**

[1] Náměstek ministra vnitra pro státní službu provedl v prvním čtvrtletí roku 2016 první služební hodnocení předsedů Českého báňského úřadu, Českého úřadu zeměměřického a katastrálního, Správy státních hmotných rezerv, Státního úřadu pro jadernou bezpečnost a Úřadu průmyslového vlastnictví, a to na základě hodnotících kritérií přijatých usnesením vlády ze dne 2. prosince 2015 č. 1079 o stanovení hodnotících kritérií, jež vystihují potřeby služebních míst některých vedoucích služebních úřadů, které nemají nadřízený služební úřad.

[2] První služební hodnocení náměstka ministra vnitra pro státní službu provedla svým usnesením ze dne 9. března 2016 č. 205 o služebním hodnocení náměstka ministra vnitra pro státní službu vláda, a to na základě hodnotících kritérií přijatých usnesením vlády ze dne 8. února 2016 č. 117, kterým se pověřuje ministr vnitra přípravou a předložením návrhu služebního hodnocení náměstka ministra vnitra pro státní službu a kterým se stanoví hodnotící kritéria, jež vystihují potřeby služebního místa náměstka ministra vnitra pro státní službu.

6 měsíců (§ 7 nařízení vlády). Není-li tato podmínka v uplynulém kalendářním roce splněna, státní zaměstnanec služebnímu hodnocení nepodléhá.

„*Kdy se hodnotí?*“

Služební hodnocení se provede **jednou ročně v prvním čtvrtletí kalendářního roku za uplynulý kalendářní rok**. Mimořádně se služební hodnocení provede při přechodu státního zaměstnance na jiný služební úřad, a to k okamžiku přechodu, a zašle se novému služebnímu orgánu. Mimořádně se rovněž provádí v situaci, kdy státní zaměstnanec dosahoval podle služebního hodnocení ve službě nevyhovující výsledky. V tomto případě se provede další služební hodnocení po uplynutí 6 měsíců od seznámení se státního zaměstnance s předchozím služebním hodnocením.

„*Co se hodnotí?*“

Ustanovení § 155 odst. 3 zákona o státní službě uvádí **čtyři hodnocené oblasti**, které služební hodnocení zahrnuje. Podrobná úprava je obsažena až v nařízení vlády.

V **první oblasti „znalosti a dovednosti“** se hodnotí jednak znalost právních předpisů, postupů a pravidel potřebných pro výkon státní služby a jednak dovednosti, které jsou v příloze č. 1 k nařízení vlády rozpracovány do příslušných hodnotících kritérií („komunikace“, „týmová práce a spolupráce“, „osobní přístup a iniciativa“, „sebereflexe a sebeřízení“, „přesnost, pečlivost a smysl pro detail“, „součinnost s klientem“, „zvládání obtížných situací a řešení konfliktů“ a „vedení a motivace“), přičemž u některých kritérií jsou rozpracována i jejich podkritéria.

Hodnotící kritéria slouží k vyjádření specifik jednotlivých služebních míst. Tedy pro každé služební místo jsou předem služebním předpisem vydaným příslušným služebním orgánem vybrána ta kritéria, která vystihují jeho potřeby.

I pro **druhou oblast „výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli“** jsou v příloze č. 1 k nařízení vlády rozpracována hodnotící kritéria („dosahování výsledků – organizace výkonu státní služby“ a „řešení problémů a úsudek“). U obou kritérií jsou rozpracována i jejich podkritéria.

Třetí a čtvrtou oblast „dodržování služební kázně“ a „výsledky vzdělávání“ lze hodnotit pouze podle toho, zda je plněna či je plněna nedostatečně.

„*Jak se hodnotí?*“

Úprava postupu hodnocení je obsažena především v nařízení vlády. Zákon o státní službě stanoví pouze to, že služební hodnocení musí obsahovat **závěr** o tom, zda státní zaměstnanec dosahoval ve státní službě **vynikající, dobré, dostačující nebo nevyhovující výsledky**. Podle zákona o státní službě musí služební hodnocení obsahovat i stanovení individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance a podle nařízení vlády v návaznosti na § 149 odst. 1 zákona o státní

službě i doporučení na přiznání, zvýšení, snížení, odejmutí nebo ponechání osobního příplatku státního zaměstnance.

Prvním krokem hodnotitele je dle nařízení vlády **klasifikace čtyř hodnocených oblastí**. Oblast „znalosti a dovednosti“ a oblast „výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli“ se klasifikuje **7, 5, 3, 1 nebo 0 body**. Ačkoliv se první oblast „znalosti a dovednosti“ dělí na dvě podoblasti, přičemž pro podoblast „dovednosti“ jsou stanovena i hodnotící kritéria, a rovněž i druhá oblast „výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli“ má stanovena hodnotící kritéria, je každá oblast hodnocena souhrnně za všechna kritéria pouze jednou bodovou hodnotou. Oblast „znalosti a dovednosti“ i oblast „výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli“ se klasifikuje 7 body, je-li plněna vysoko nad rámec nároků na ni kladených, 5 body, je-li plněna nad rámec nároků na ni kladených, 3 body, je-li plněna v rámci nároků na ni kladených, 1 bodem, je-li plněna v rámci nároků na ni kladených s občasnými výhradami, nebo 0 body, je-li plněna nedostatečně. Rámcem nároků na danou oblast kladených se podle § 3 odst. 3 nařízení vlády rozumí průměrná úroveň plnění hodnotících kritérií, která je vyžadována na služebním místě. Třetí oblast „dodržování služební kázně“ a čtvrtou oblast „výsledky vzdělávání“ lze hodnotit **1 nebo 0 body** podle toho, zda je plněna nebo je plněna nedostatečně. Při prvním služebním hodnocení nebo nebylo-li v průběhu hodnoceného období vzdělávání požadováno, se čtvrtá oblast „výsledky vzdělávání“ hodnotí 1 bodem.

Klasifikací hodnocených oblastí získá hodnotitel čtyři bodové hodnoty, ze kterých výpočtem uvedeným v příloze č. 2 k nařízení vlády dospěje k **závěru (výsledku) služebního hodnocení** tak, že tyto bodové hodnoty dosadí do příslušného **vzorce**, jenž se liší pro 5. až 10. platovou třídu a pro 11. až 16. platovou třídu. Je patrné, že na výsledku služebního hodnocení se nejvíce podílí hodnocená oblast „výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli“. U 11. až 16. platové třídy (neboť pro 11. platovou třídu je již vyžadováno povinné vysokoškolské vzdělání) je navýšena váha oblasti „znalosti a dovednosti“. Maximální hodnota služebního hodnocení je 6,1 bodů. **Číselnému závěru (výsledku) služebního hodnocení pak odpovídá slovní závěr**, jenž je v § 5 nařízení vlády odstupňován podle výsledné hodnoty služebního hodnocení a odstupňování se liší opět pro 5. až 10. platovou třídu a pro 11. až 16. platovou třídu.

Podle § 155 odst. 5 zákona o státní službě obsahuje služební hodnocení i stanovení **individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance**. Jde o oblasti a úkoly, na které se má státní zaměstnanec zaměřit, tyto oblasti zlepšit a rozvíjet. Může jít o doporučení ke zlepšení a rozvíjení různých činností nebo dovedností.

Podle § 4 nařízení vlády obsahuje služební hodnocení dále **doporučení na přiznání, zvýšení, snížení nebo odejmutí osobního příplatku státního zaměstnance nebo na jeho ponechání v nezměněné výši**. Toto ustanovení je provázáno s úpravou § 149 zákona o státní službě, podle kterého lze osobní příplatek státního zaměstnance měnit v závislosti na výsledku jeho služebního hodnocení. Je třeba zdůraznit, že z žádného ustanovení zákona o státní službě, ani nařízení vlády **nevyplývá ani nárok státního zaměstnance na změnu osobního příplatku**

po provedeném služebním hodnocení, ani vázanost služebního orgánu doporučením hodnotitele na přiznání, zvýšení, snížení nebo odejmutí osobního příplatku státního zaměstnance nebo na jeho ponechání v nezměněné výši. Rozhodnutí o přiznání, odejmutí či změně osobního příplatku je rozhodnutím služebního orgánu v řízení ve věcech služby [rozhodování o odměňování dle § 159 odst. 1 písm. d) zákona o státní službě] a při tomto rozhodování je služební orgán vázán pouze maximální výší osobního příplatku v závislosti na závěru služebního hodnocení stanovenou v § 6 nařízení vlády, přičemž minimální výše osobního příplatku, tj. jeho spodní hranice, je ve všech případech 0 Kč. Při rozhodování o osobním příplatku je ovšem služební orgán zásadně povinen respektovat **čl. 28 Listiny základních práv a svobod, podle kterého mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci**. Jedním z aspektů tohoto práva je i **princip rovnosti v odměňování, tedy obecně právo stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty**[3]. Služební orgán je tedy povinen v rámci celého služebního úřadu dbát o to, aby výše osobních příplatků jednotlivých státních zaměstnanců byla v relaci k výsledkům jejich služebního hodnocení a **aby nedocházelo k případům, kdy státní zaměstnanec dosahující ve státní službě lepších výsledků bude mít nižší osobní příplatek, než státní zaměstnanec dosahující horších výsledků**. Z těchto důvodů je služební orgán rovněž oprávněn při nedostatku prostředků na platy všechny návrhy na změny osobních příplatků úměrně snížit. V přechodných ustanoveních nařízení vlády je dále obsažena **úprava pro postupné snížení osobního příplatku u státních zaměstnanců, kteří byli přijati do služebního poměru dle přechodných ustanovení zákona o státní službě a jejichž osobní příplatek přesahuje maximální výši stanovenou nařízením vlády**.

Je-li státní zaměstnanec **vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem** [4], vykonává-li státní službu na služebním místě zařazeném do 10. až 16. platové třídy, činí-li hodnota jeho služebního hodnocení aspoň 5,6 bodu a nebyl-li v oblastech „znalosti a dovednosti“ a „výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli“ klasifikován 0 body, může u něj hodnotitel doporučit přiznání osobního příplatku až do výše 100% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu. Rovněž zde ovšem platí, že služební orgán není doporučením hodnotitele vázán, a dále to, že z uznání státního zaměstnance za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka nevyplývá nárok státního zaměstnance na jakoukoliv změnu osobního příplatku (např. na přiznání osobního příplatku ve výši nad 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu).

[3] Odborná literatura a judikatura dovozují, že se jedná o práci stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.

[4] K definici tohoto pojmu uvádí odborná literatura: „Měřítkem by měly být výsledky práce konkrétního zaměstnance, kterých dosáhl v určitém oboru nebo povolání. Ze samotného pojmu vynikající, všeobecně uznávaný odborník je zřejmé, že by profesionální úspěšnost takto označovaného zaměstnance měla být známa a oceňována i v rámci širšího území, popřípadě širší odborné veřejnosti, nikoli jen v podmínkách konkrétního zaměstnavatele.“ (Bělina, Drápal a kol.: Zákoník práce. Komentář. C. H. Beck, 2015).

Služební předpis NMV, služební předpisy ve služebních úřadech

Odůvodnění nařízení vlády předpokládalo vydání **služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu**, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců. Tento služební předpis měl dle odůvodnění nařízení vlády přispět k bezproblémovému provádění služebního hodnocení tím, že na obecné úrovni **popíše obsah jednotlivých hodnotících kritérií a obsah jednotlivých úrovní plnění hodnotících kritérií**, a hodnotitelům přiblíží, co si lze pod hodnotícími kritérii představit a co lze v rámci nich hodnotit. Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu předpokládaný odůvodněním nařízení vlády byl vydán jako služební předpis NMV a nabyl účinnosti dnem 10. 12. 2015. Popis obsahu jednotlivých hodnotících kritérií a obsahu jednotlivých úrovní plnění hodnotících kritérií je obsažen v příloze č. 2 ke služebnímu předpisu NMV nazvané **„Ilustrativní popis slovní a bodové klasifikace plnění jednotlivých hodnotících kritérií a hodnocených oblastí“**.

Služební předpis NMV upravuje základní zásady služebního hodnocení, podle nichž hodnotí hodnotitel **nestranně, nezaujatě a spravedlivě**, to znamená tak, aby mezi služebním hodnocením jednotlivých státních zaměstnanců neexistovaly nedůvodné rozdíly. Hodnotitel posuzuje výkon státní služby státním zaměstnancem, plnění jeho služebních úkolů a dalších povinností podle § 77 a 78 zákona o státní službě **průběžně** za celé hodnocené období.

Služební předpis NMV stanoví povinnost služebního orgánu nebo jím pověřeného státního zaměstnance **seznámit** státního zaměstnance **s hodnotícími kritérii**. Hodnotící kritéria je dle § 1 nařízení vlády povinen stanovit předem ze seznamu hodnotících kritérií uvedeného v příloze č. 1 k nařízení vlády služební orgán svým služebním předpisem. Změna služebního předpisu určujícího hodnotící kritéria je dle služebního předpisu NMV v průběhu hodnoceného období nežádoucí a lze ji provést pouze, pokud dojde ke změně ve správních činnostech, jejichž výkon se na služebním místě požaduje, v takovém rozsahu, že dosavadní hodnotící kritéria již nevystihují potřeby služebního místa.

Služební předpis NMV dále upravuje **podklady pro provedení služebního hodnocení**. Těmi jsou zejména průběžné hodnocení výkonu státní služby státního zaměstnance, předchozí služební hodnocení, pokud jde o plnění stanovených individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance, písemné pochvaly za příkladnou službu vydané v průběhu hodnoceného období, záznamy o přiznání věcných darů za příkladnou službu a rozhodnutí o odměně vydané v průběhu hodnoceného období, písemné výtky vydané v průběhu hodnoceného období a rozhodnutí o uložení kárného opatření za kárná provinění spáchaná v hodnoceném období. K průběžnému hodnocení výkonu státní služby státních zaměstnanců mohou představení využít část formuláře (vzor) služebního hodnocení, jenž je přílohou č. 1 ke služebnímu předpisu NMV, případně i jiné záznamy o plnění služebních úkolů, jednání nebo chování státního zaměstnance.

Hodnotitel zpracovává služební hodnocení **písemně podle formuláře (vzor) služebního hodnocení**, přičemž služební hodnocení představuje, v souladu s § 2 nařízení vlády, **slovní a bodovou klasifikaci plnění hodnocených oblastí hodnoceným státním zaměstnancem za hodnocené období**. Zpracované

služební hodnocení hodnotitel podepíše a předloží k podpisu tomu, s kým jej provádí v součinnosti. Služební předpis NMV upravuje i postup při případném **rozporu v bodové klasifikaci mezi hodnotitelem a tím, s kým hodnotitel provádí služební hodnocení v součinnosti**.

Konečně služební předpis NMV stanoví i postup při **seznámení** státního zaměstnance **se služebním hodnocením**. Seznámení probíhá formou **rozhovoru** hodnotitele se státním zaměstnancem, kterému může být přítomen i ten, s kým jej hodnotitel provádí v součinnosti, a další představení státního zaměstnance. Při rozhovoru seznámí hodnotitel státního zaměstnance s jednotlivými částmi služebního hodnocení a s podklady pro provedení služebního hodnocení. Cílem rozhovoru je zejména definovat silné a slabé stránky státního zaměstnance a formulovat požadavky, na co se má státní zaměstnanec při výkonu státní služby v budoucnu zaměřit a případně co má zlepšit.

Vzhledem ke specifikům jednotlivých služebních úřadů předpokládalo odůvodnění nařízení vlády, že v budoucnu budou přijaty i **služební předpisy jednotlivých služebních orgánů v těchto služebních úřadech**. V některých služebních úřadech k přijetí služebních předpisů upravujících postup při provádění služebního hodnocení s přihlédnutím ke specifikům úřadů již došlo, v jiných služebních úřadech se služební orgány omezily na přijetí služebních předpisů, kterými byla stanovena hodnotící kritéria. Přijetí jednotlivých resortních služebních předpisů upravujících postup při provádění služebního hodnocení považuje sekce pro státní službu za žádoucí, neboť služební předpis NMV je určen všem služebním úřadům napříč celou státní správou a nemůže tak postihnout specifika jednotlivých služebních úřadů.

Správní řízení (stížnosti, odvolací řízení) pohledem sekce pro státní službu

O aplikaci právní úpravy služebního hodnocení státních zaměstnanců vypovídají i první zkušenosti z přezkumu služebního hodnocení státních zaměstnanců v rámci **vyřizování stížností proti služebnímu hodnocení** a v rámci **rozhodování o odvoláních proti rozhodnutím o platu (resp. o změně osobního příplatku) vydaným v závislosti na výsledku služebního hodnocení**.

Náměstek ministra vnitra pro státní službu je příslušným k vyřizování stížností proti služebnímu hodnocení státních zaměstnanců v ministerstvech a Úřadu vlády a ve služebních úřadech, které nemají nadřízený služební úřad. Je rovněž příslušný k rozhodování o odvoláních těchto státních zaměstnanců proti rozhodnutím o platu (resp. o změně osobního příplatku) vydaným v závislosti na výsledku služebního hodnocení. Do doby předložení této zprávy vyřídil náměstek ministra vnitra pro státní službu 10 stížností proti služebnímu hodnocení a rozhodl o 13 odvoláních proti rozhodnutím o platu (resp. o změně osobního příplatku) vydaným v závislosti na výsledku služebního hodnocení. Ve 2 případech byly stížnosti shledány důvodnými a služebnímu orgánu bylo uloženo napadené služební hodnocení usnesením dle § 156 odst. 2 správního řádu zrušit v celém rozsahu a zajistit provedení nového služebního hodnocení státního zaměstnance, v 8 případech byly stížnosti shledány nedůvodnými. Pokud jde o odvolání proti rozhodnutím o platu (resp. o změně osobního příplatku) vydaným v závislosti na výsledku služebního hodnocení, v 12 případech bylo rozhodnutí služebního orgánu I. stupně zrušeno a vráceno k novému projednání a v 1 případě bylo odvolání zamítnuto a rozhodnutí služebního orgánu I. stupně potvrzeno.

Při přezkumu průběhu služebního hodnocení byly shledány **jak formální, tak obsahové nedostatky**.

Mezi zásadní formální nedostatky patřila např. **absence služebního předpisu, jímž se stanoví hodnotící kritéria, která vystihují potřeby služebního místa**. Mezi obsahové nedostatky patřil zejména **nedostatek podkladů pro provedení služebního hodnocení**. Ačkoliv v zákoně o státní službě ani v nařízení vlády není výslovně požadováno, aby bylo služební hodnocení podloženo, odůvodněno či individualizováno, i s ohledem na možnost jeho přezkumu v zákonem definovaných případech je toto žádoucí zejména v situacích, kdy hodnocený státní zaměstnanec v některé z hodnocených oblastí „znalosti a dovednosti“ a „výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli“ dosáhl podprůměrné (0 nebo 1 bod) nebo naopak nadprůměrné (5 nebo 7 bodů) úrovně plnění rámce nároků na ni kladených. Některá služební hodnocení vykazovala známky **nekonzistentnosti**, kdy bodové ohodnocení jednotlivých hodnocených oblastí neodpovídalo slovnímu vyjádření. Ve většině přezkoumávaných služebních hodnocení **byly nevhodně stanoveny individuální cíle pro další osobní rozvoj**, neboť nebyly dostatečně konkrétní, měřitelné a sledovatelné. Obecně stanovené cíle nejsou pro státní zaměstnance dosažitelné.

Výše uvedené nedostatky služebních hodnocení byly nejčastějším důvodem, proč byly stížnosti proti služebnímu hodnocení státních zaměstnanců shledány důvodnými a proč byla v odvolacím řízení rozhodnutí o platu (resp. o změně osobního příplatku)

vydaná v závislosti na výsledku služebního hodnocení zrušena a věc vrácena k novému projednání.

Část námitek proti průběhu služebního hodnocení hodnocených státních zaměstnanců směřovala **proti doporučení hodnotitele na snížení osobního příplatku**, bylo-li navrhováno. K tomu je třeba uvést, že ačkoliv z žádného ustanovení zákona o státní službě, ani nařízení vlády nevyplývá ani nárok státního zaměstnance na změnu osobního příplatku po provedeném služebním hodnocení, ani vázanost služebního orgánu doporučením hodnotitele, měly by se služební orgány zasadit o to, **aby hodnotitelé uváděli toliko relevantní doporučení na změnu osobního příplatku**, neboť posléze, při rozhodování o osobním příplatku, je služební orgán povinen vážit rovněž i **princip kontinuity odměňování**. Dosavadní zaměstnanci ve správních úřadech přešli do režimu zákona o státní službě pružně, aniž by jim ke dni přechodu ve většině případů mohl být měněn plat, a to včetně osobního příplatku. Mají mít i nadále jistotu svého platu za předpokladu, že nadále řádně plní své služební úkoly a vykonávají služební (správní) činnosti ve stejném rozsahu a kvalitě, na jejichž základě jim byl přiznán původní osobní příplatek.

Údaje o počtu stížností proti služebnímu hodnocení státních zaměstnanců a o počtu odvolání proti rozhodnutím o platu (resp. o změně osobního příplatku) vydaným v závislosti na výsledku služebního hodnocení **z ostatních služebních úřadů** jsou uvedeny v komentářích k otázkám č. 14 a 15.

Část I. (otázka č. 1)[5]

1. Uveďte příslušné hodnoty:

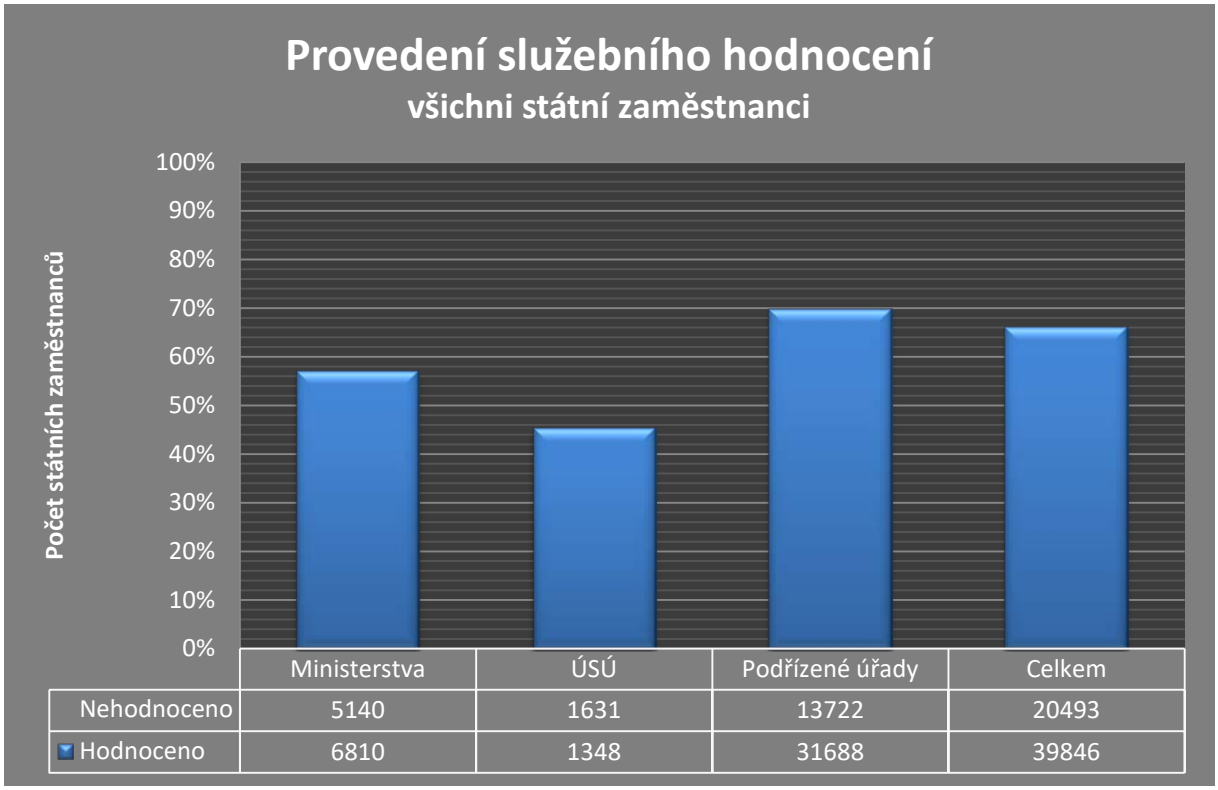
a) celkový počet státních zaměstnanců ve služebním úřadu k 31. 12. 2015 (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)

Celkové počty státních zaměstnanců k 31. 12. 2015 jsou znázorněny v tabulce č. 1.

	představení	ostatní st. zmc.	součet
Ministerstva	2164	9786	11950
ÚSÚ	505	2474	2979
Podřízené úřady	6886	38524	45410
Celkem	**9555**	**50784**	**60339**

Tabulka č. 1 – počty státních zaměstnanců

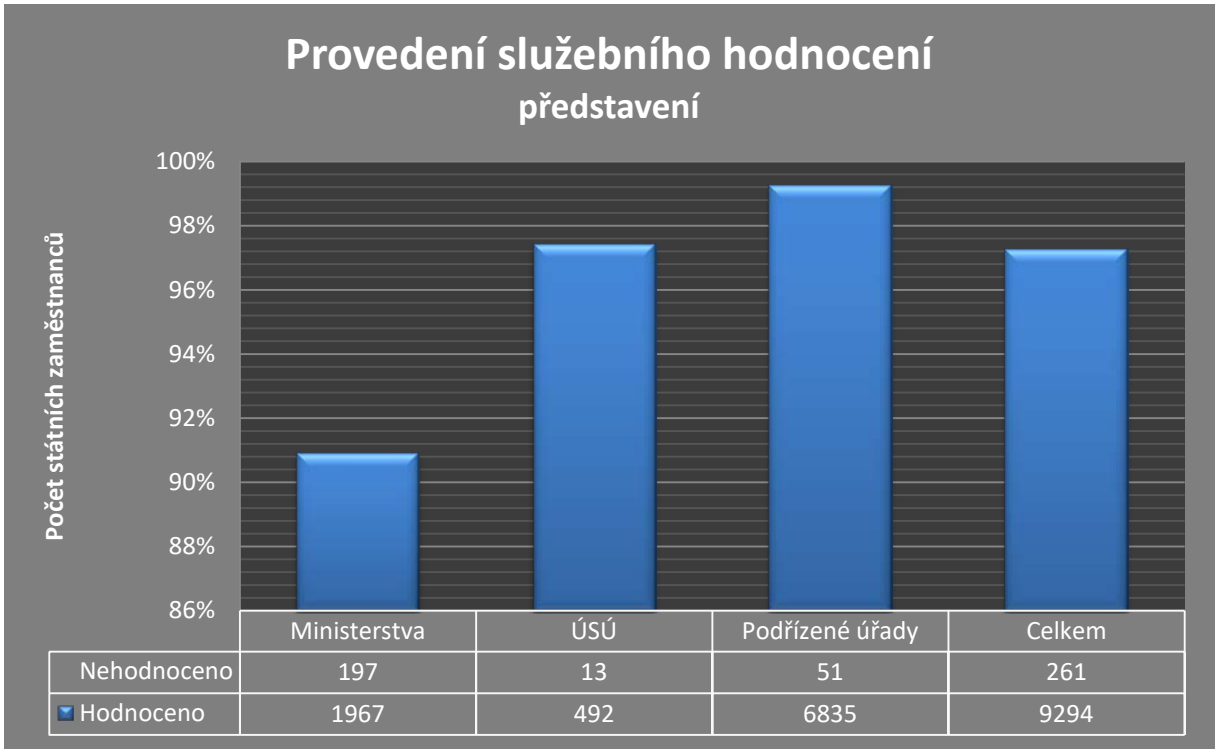
b) počet hodnocených za rok 2015 (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)



Graf č. 1 – Provedení služebního hodnocení (všichni státní zaměstnanci)

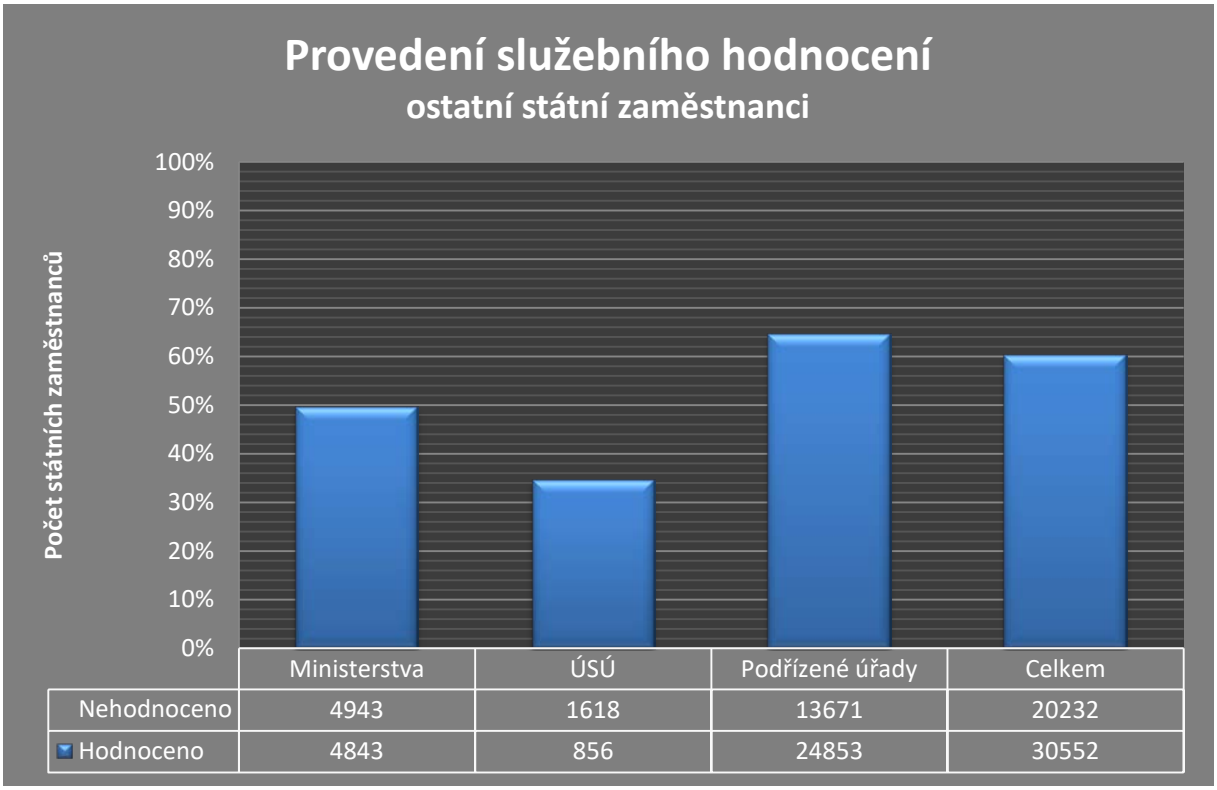
[5] Údaje jsou v následujících grafech uvedeny vždy za celou oblast státní služby a zvlášť za ministerstva, za služební úřady, které nemají nadřízený služební úřad (dále jen zjednodušeně jako „ÚSÚ“) a za podřízené úřady. Údaje jsou dále členěny zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance.

Za rok 2015 bylo provedeno služební hodnocení u 39 846 státních zaměstnanců (graf č. 1), z toho bylo 9294 představených (graf č. 2) a 30552 ostatních státních zaměstnanců (graf č. 3). Z těchto údajů vyplývá, že **regulace obsažená v nařízení vlády byla aplikována na dvě třetiny státních zaměstnanců**. **Do přezkumu účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády nelze zahrnout celou třetinu státních zaměstnanců.**



Graf č. 2 – provedení služebního hodnocení (představení)

Představeným vznikl služební poměr ze zákona ke dni 1. 7. 2015, proto všichni představení podléhali služebnímu hodnocení za rok 2015. Pouze malá část (261 – necelá 3%) hodnocena nebyla, přičemž se jedná o představené, jimž vznikl služební poměr až po 31. 10. 2015 na základě výsledku výběrového řízení na obsazení volného služebního místa představeného.



Graf č. 3 – provedení služebního hodnocení (ostatní státní zaměstnanci)

Ostatním státním zaměstnancům vznikl služební poměr na základě rozhodnutí o jejich žádosti o přijetí do služebního poměru. Podle § 9 nařízení vlády podléhali služebnímu hodnocení za rok 2015 pouze ti státní zaměstnanci, kteří v roce 2015 vykonávali státní službu (byli ve služebním poměru) po dobu delší než 2 měsíce. Z údajů vyplývá, že cca 40% ostatních státních zaměstnanců bylo přijato do služebního poměru až po 31. 10. 2015, a proto nepodléhali služebnímu hodnocení za rok 2015.

c) počet hodnocených s vynikajícími výsledky a průměrná procentuální výše jejich osobního příplatku[6] (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)

d) počet hodnocených s vynikajícími výsledky, jimž byl přiznán vyšší osobní příplatek[6] než 30% platového tarifu nejvyššího platového stupně v jejich platové třídě (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)

e) počet hodnocených s dobrými výsledky a průměrná procentuální výše jejich osobního příplatku[6] (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)

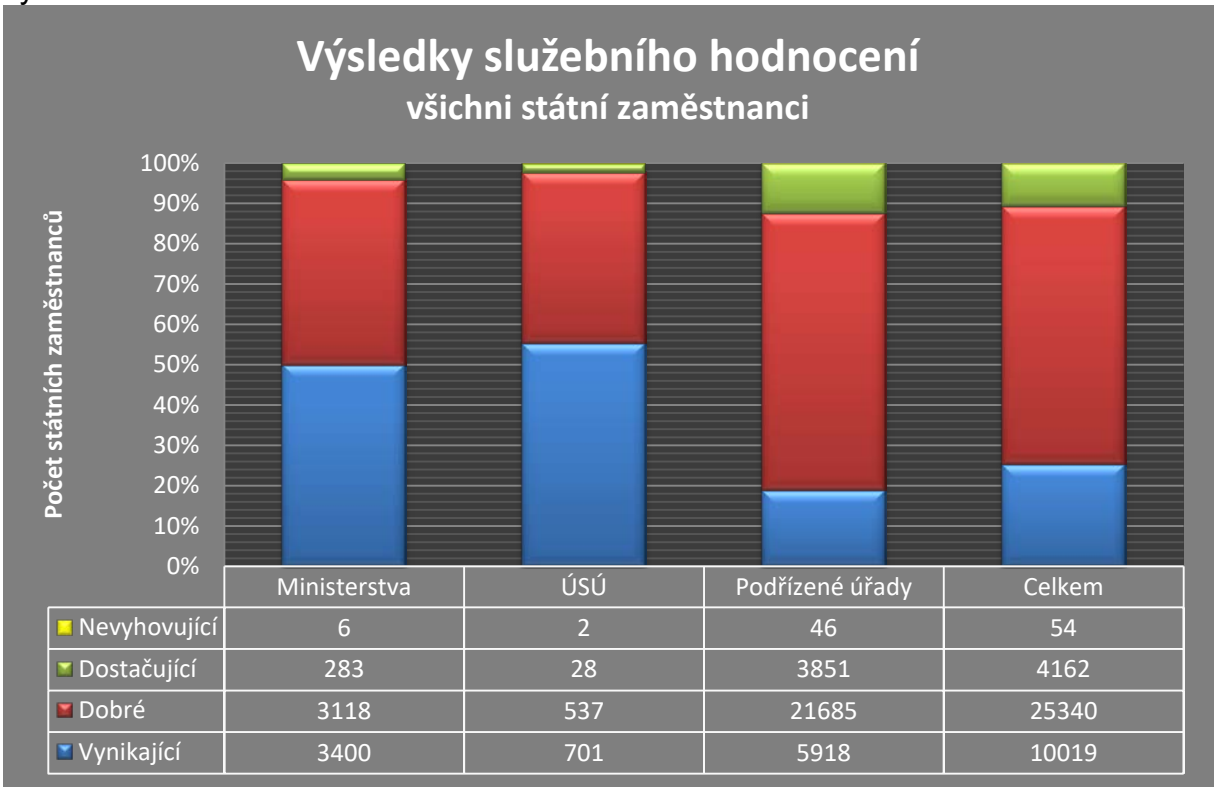
f) počet hodnocených s dobrými výsledky, jimž byl přiznán vyšší osobní příplatek[6] než 10% platového tarifu nejvyššího platového stupně v jejich platové třídě (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)

[6] Jedná se o případně nově stanovený osobní příplatek.

g) počet hodnocených s dostačujícími výsledky a průměrná procentuální výše jejich osobního příplatku[6] (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)

h) počet hodnocených s nevyhovujícími výsledky (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)

Z údajů (graf č. 4) vyplývá, že **téměř dvě třetiny** (64,03%) hodnocených státních zaměstnanců dosahovaly ve službě **dobrých výsledků**. Jedna čtvrtina (25,31%) hodnocených státních zaměstnanců dosahovala vynikajících výsledků, jedna desetina (10,52%) dostačujících a nepatrné množství (0,14%) nevyhovujících výsledků.



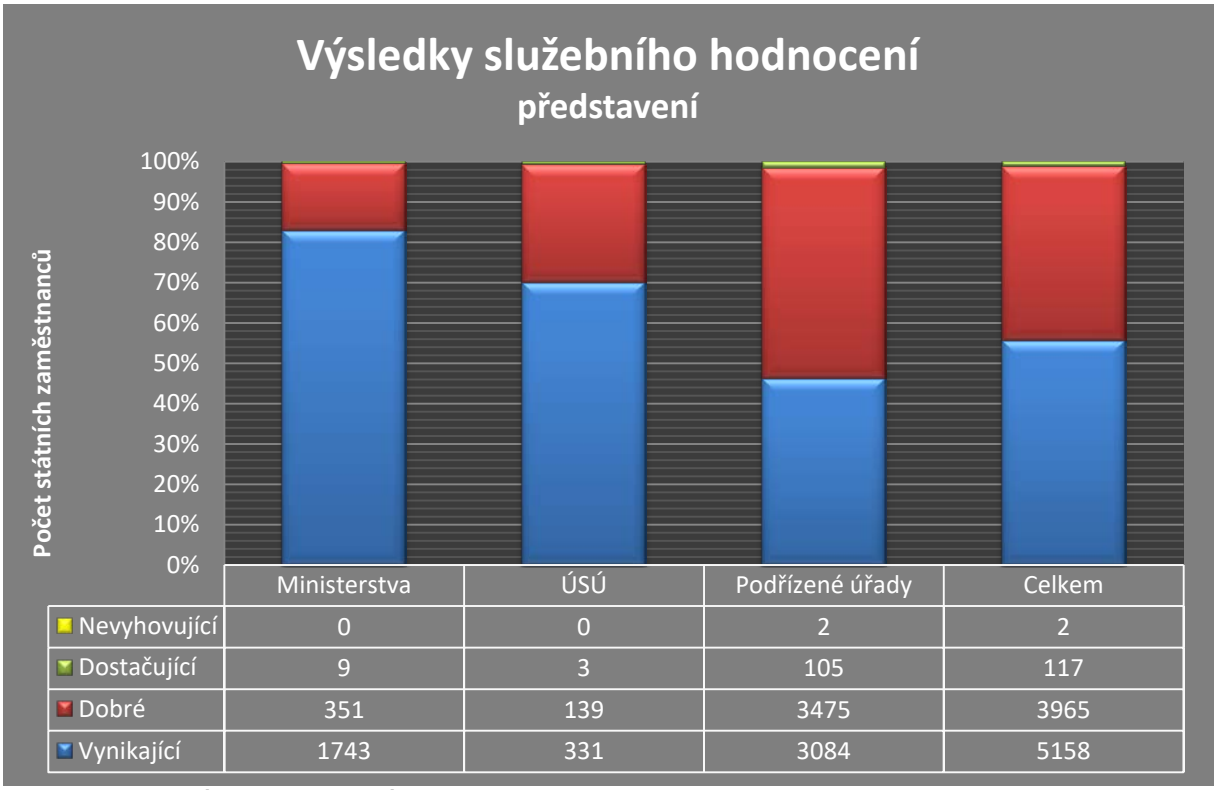
	Ministerstva	ÚSÚ	Podřízené úřady	Celkem
Nevyhovující	6	2	46	54
Dostačující	283	28	3851	4162
Dobré	3118	537	21685	25340
Vynikající	3400	701	5918	10019

Graf č. 4 – výsledky služebního hodnocení (všichni státní zaměstnanci)

Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení je odlišné u představených (graf č. 5) a u ostatních státních zaměstnanců (graf č. 6).

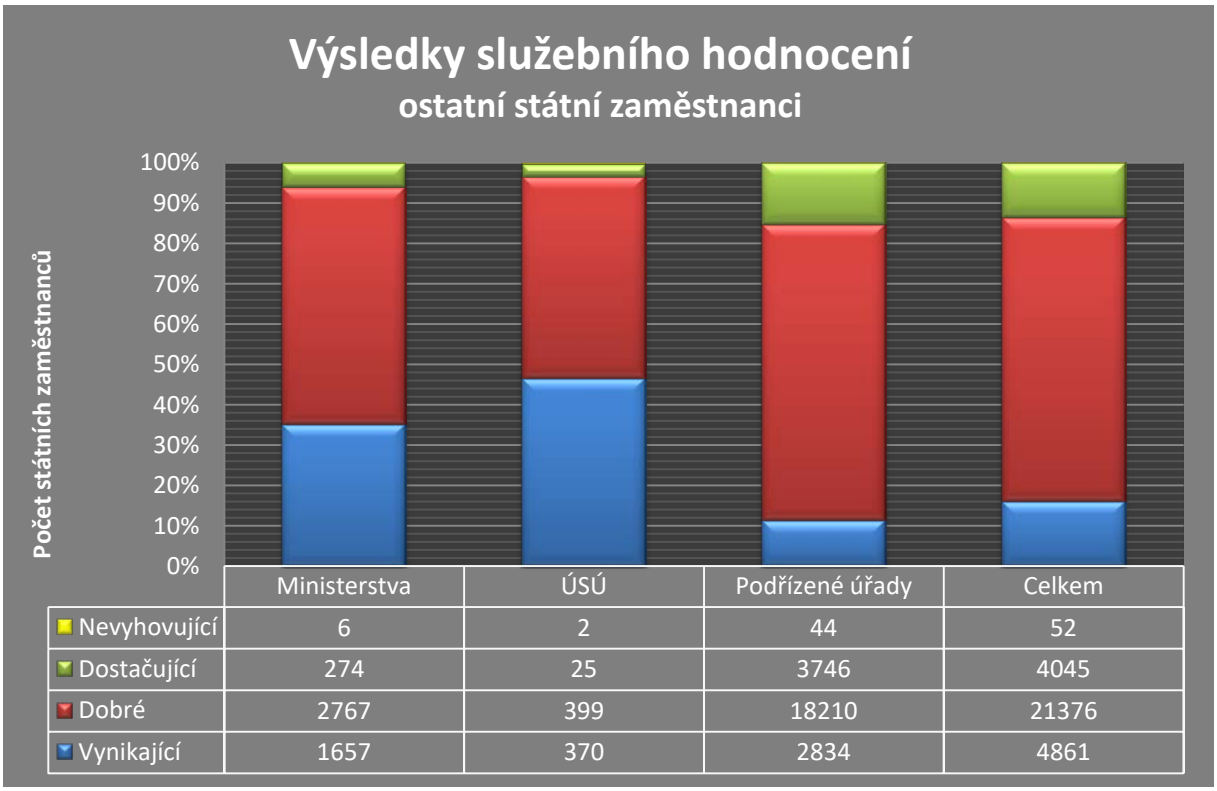
Více jak polovina hodnocených představených (55,81%) dosahovala vynikajících výsledků, v rámci ministerstev to je dokonce více než 80%. Zbývající představení (42,9%) pak dosahovali dobrých výsledků. Pouze nepatrné množství představených (1,27%) dosahovalo dostačujících výsledků a 2 představení v rámci celé státní služby obdrželi služební hodnocení se závěrem, že ve službě dosahují nevyhovujících výsledků.

V případě ostatních státních zaměstnanců jsou poměry vynikajících a dobrých výsledků odlišné. Dobrých výsledků dosahovalo 70,47% ostatních státních zaměstnanců, vynikajících pouze 16,02%. Následují státní zaměstnanci, kteří podle závěru služebního hodnocení dosahovali dostačujících výsledků. Těchto zaměstnanců bylo 13,33%. Nepatrné množství (52) tvoří státní zaměstnanci, kteří dosahovali nevyhovujících výsledků.



	Ministerstva	ÚSÚ	Podřízené úřady	Celkem
Nevyhovující	0	0	2	2
Dostačující	9	3	105	117
Dobré	351	139	3475	3965
Vynikající	1743	331	3084	5158

Graf č. 5 – výsledky služebního hodnocení (představení)

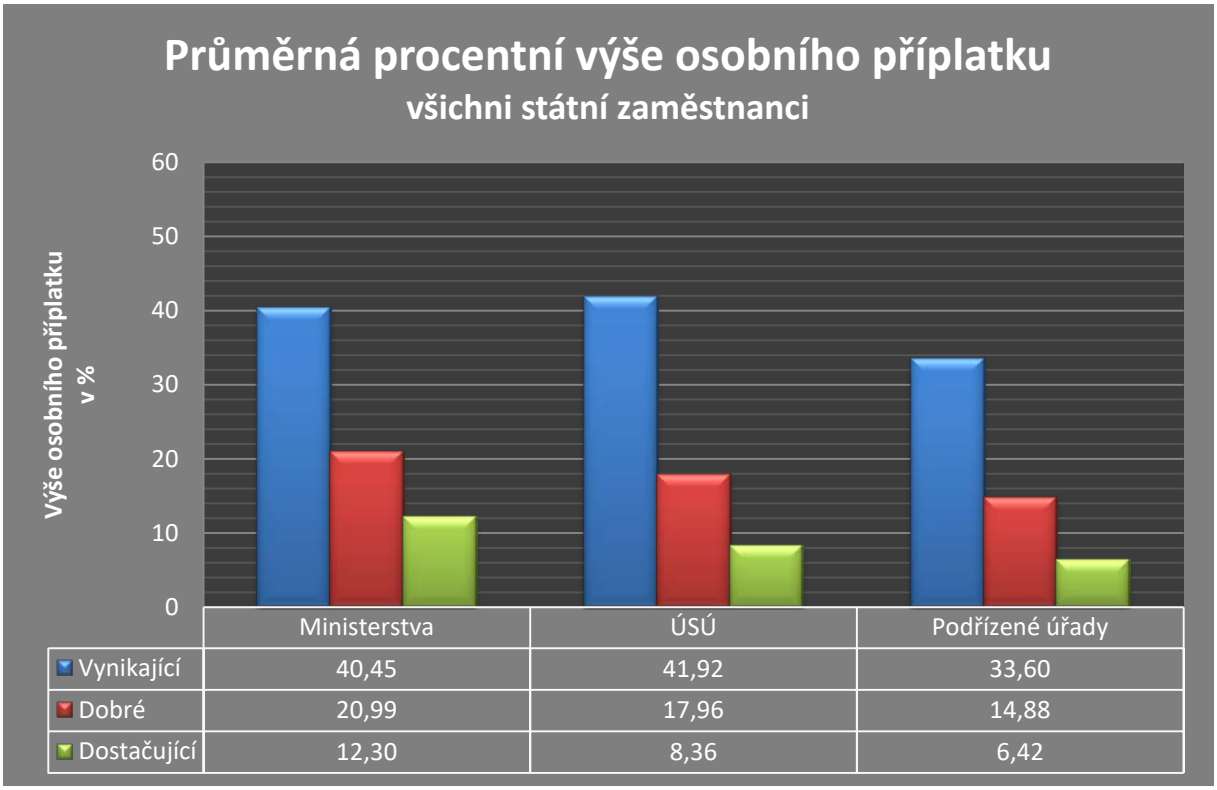


	Ministerstva	ÚSÚ	Podřízené úřady	Celkem
Nevyhovující	6	2	44	52
Dostačující	274	25	3746	4045
Dobré	2767	399	18210	21376
Vynikající	1657	370	2834	4861

Graf č. 6 – výsledky služebního hodnocení (ostatní státní zaměstnanci)

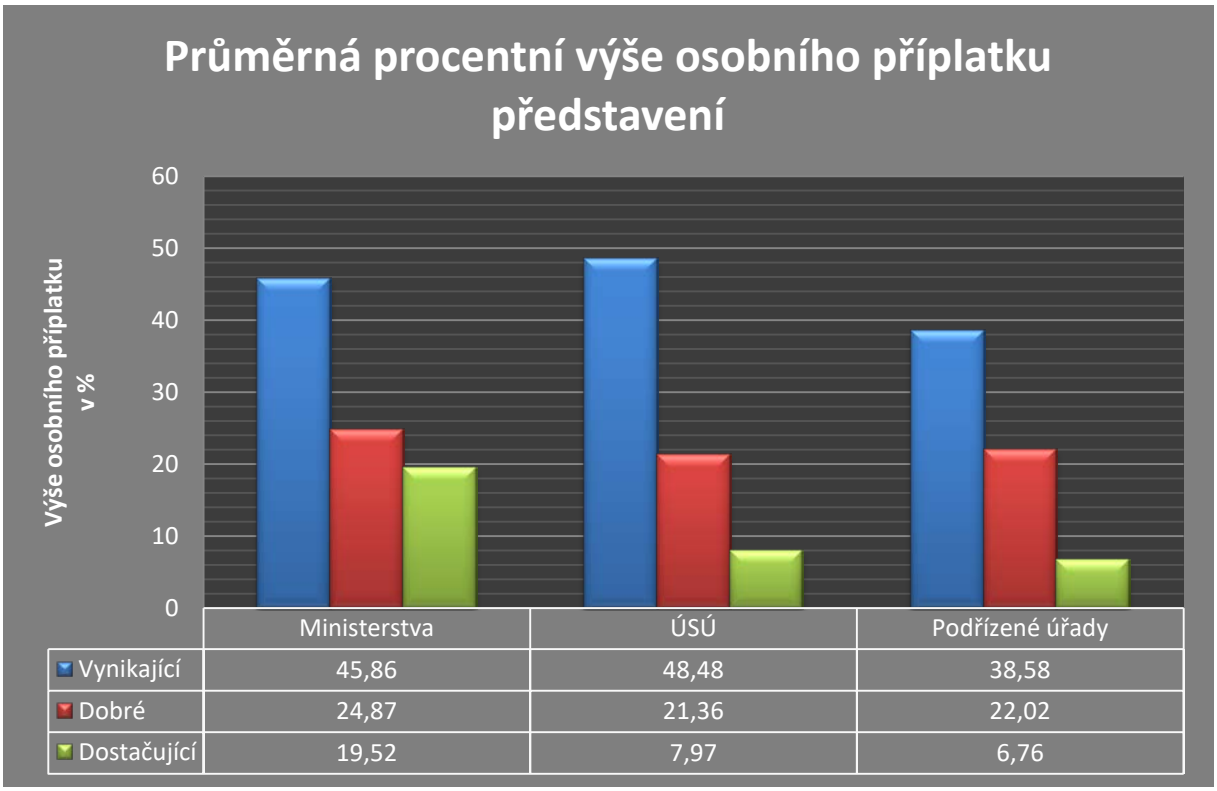
Vzhledem k tomu, že nařízení vlády v § 6 upravuje vazbu osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení, byly zjišťovány i údaje o průměrné

procentní výši osobních příplatků státních zaměstnanců stanovených dle výsledku jejich služebního hodnocení (grafy č. 7 až 9).



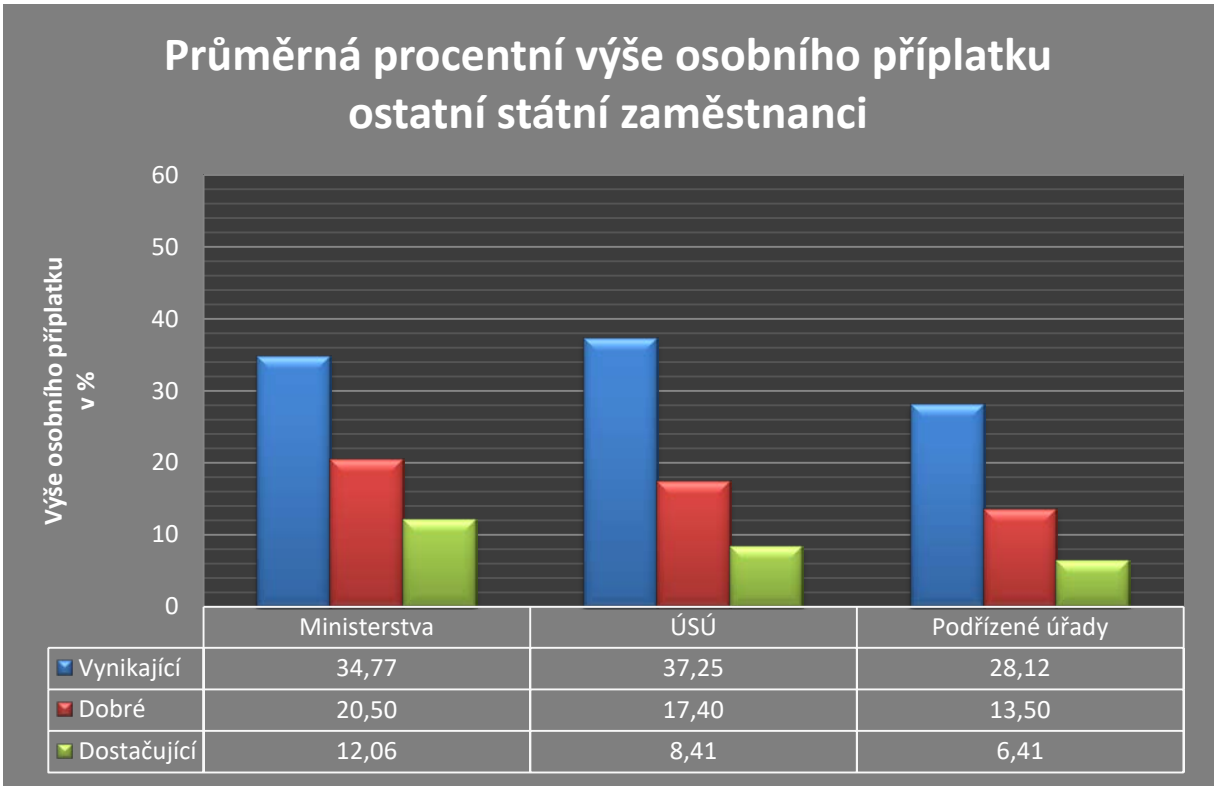
	Ministerstva	ÚSÚ	Podřízené úřady
Vynikající	40,45	41,92	33,60
Dobré	20,99	17,96	14,88
Dostačující	12,30	8,36	6,42

Graf č. 7 – průměrná procentní výše osobního příplatku dle výsledku služebního hodnocení (všichni státní zaměstnanci)



	Ministerstva	ÚSÚ	Podřízené úřady
Vynikající	45,86	48,48	38,58
Dobré	24,87	21,36	22,02
Dostačující	19,52	7,97	6,76

Graf č. 8 – průměrná procentní výše osobního příplatku dle výsledku služebního hodnocení (představení)



Graf č. 9 – průměrná procentní výše osobního příplatku dle výsledku služebního hodnocení (ostatní státní zaměstnanci)

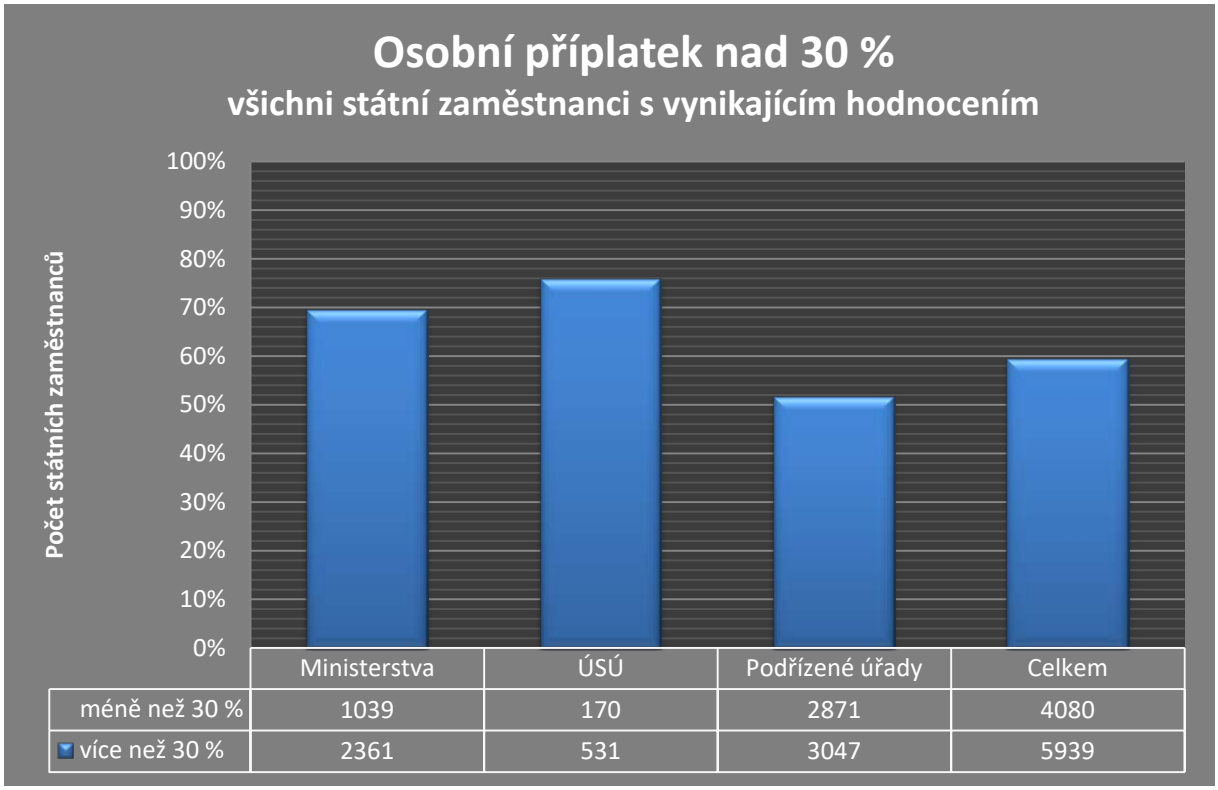
Dle § 6 nařízení vlády nesmí být osobní příplatek státního zaměstnance, jenž dosahoval vynikajících výsledků, vyšší než 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu. Dosahuje-li státní zaměstnanec dobrých výsledků, činí horní hranice osobního příplatku 30%, a dosahuje-li dostačujících výsledků, 10% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu.

Až na jednu výjimku se průměrná výše osobního příplatku pohybuje pod stanovenou maximální hranicí (graf č. 7).

Výjimkou je osobní příplatek státních zaměstnanců zařazených v ministerstvech, kteří dosahovali dostačujících výsledků. Jejich osobní příplatek by měl činit maximálně 10% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu, avšak činí v průměru 12,3%. Maximální hranici 10% v této kategorii výrazněji překračují představení (19,52%, graf č. 8) než ostatní státní zaměstnanci (12,06%, graf č. 9). Podle § 8 odst. 1 písm. b) nařízení vlády státnímu zaměstnanci, kterému vznikl služební poměr podle přechodných ustanovení zákona o státní službě, dosáhl-li dostačujících výsledků a byl-li mu před prvním služebním hodnocením přiznán osobní příplatek vyšší než 10% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno jeho služební místo, lze zachovat na období do druhého služebního hodnocení osobní příplatek v dosavadní výši, pokud nepřesahuje 30% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno jeho služební místo. Přesahuje-li osobní příplatek před prvním služebním hodnocením maximální výši (30%), potom se osobní příplatek podle § 8

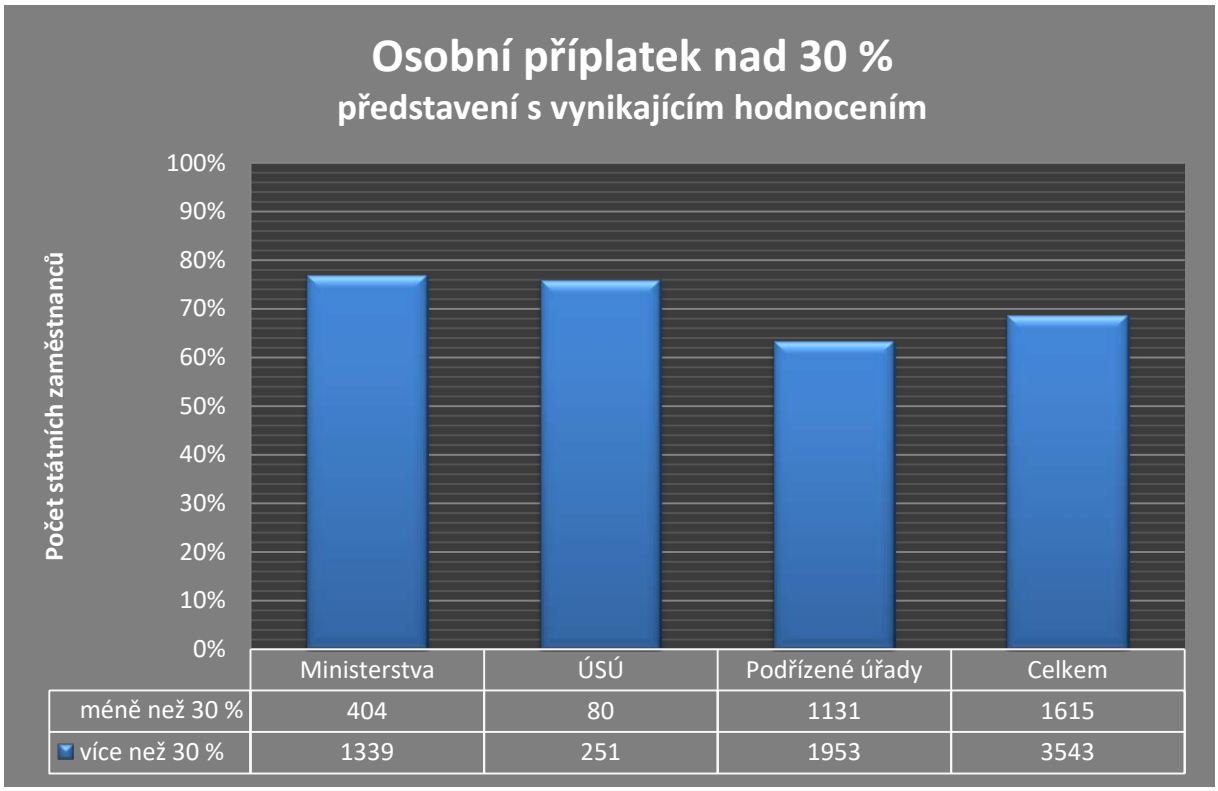
odst. 2 nařízení vlády na období mezi prvním a druhým služebním hodnocením odpovídajícím způsobem sníží. Předpoklad, že právě u těchto státních zaměstnanců byl použit postup dle § 8 nařízení vlády, potvrzuje korelace jejich počtu (283, graf č. 4) s počtem případů použití postupu dle § 8 nařízení vlády (329, graf č. 19).

Z výše uvedených údajů (graf č. 9) vyplývá rovněž, že průměrná procentní výše osobního příplatku ostatních státních zaměstnanců zařazených **v podřízených úřadech**, a to těch, kteří dosahovali vynikajících výsledků, nečiní ani 30%, tzn., že nedosahuje ani maximální výše osobního příplatku státního zaměstnance, jenž dosahoval dobrých výsledků. Jde o zásadní rozdíl oproti průměrné procentní výši osobních příplatků státních zaměstnanců ve služebních úřadech, jež nemají nadřízený služební úřad, a v ministerstvech, kde se průměrná procentní výše osobního příplatku ostatních státních zaměstnanců, kteří dosahovali vynikajících výsledků, pohybuje v rozmezí 30 až 50%. I přesto, že při rozhodování o osobním příplatku (o platu) státního zaměstnance činí minimální výše osobního příplatku ve všech případech 0 Kč, a na to, aby se výše osobního příplatku pohybovala u státních zaměstnanců dosahujících vynikajících výsledků v rozmezí 30 až 50%, resp. u státních zaměstnanců dosahujících dobrých výsledků v rozmezí 10 až 30%, není právní nárok, je to pravděpodobně především pouze z důvodu nedostatku rozpočtových prostředků podřízených služebních úřadů, **že se výše osobního příplatku státních zaměstnanců nepohybuje v naznačených rozmezích, dosáhnou-li státní zaměstnanci příslušných výsledků služebního hodnocení**. Údaje o počtu hodnocených státních zaměstnanců s vynikajícími výsledky, jimž byl přiznán vyšší osobní příplatek než 30% platového tarifu nejvyššího platového stupně v jejich platové třídě, a údaje o počtu hodnocených státních zaměstnanců s dobrými výsledky, jimž byl přiznán vyšší osobní příplatek než 10% platového tarifu nejvyššího platového stupně v jejich platové třídě, jsou uvedeny níže (grafy č. 10 až 15).

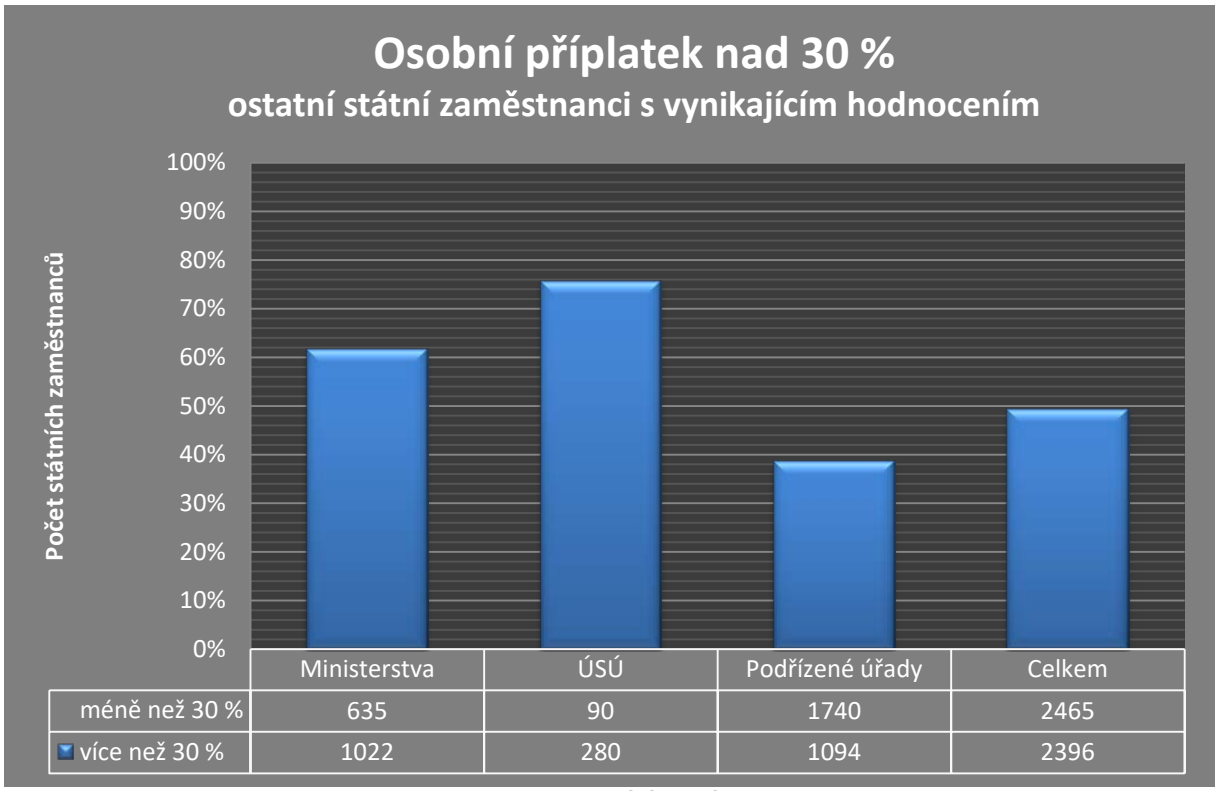


	Ministerstva	ÚSÚ	Podřízené úřady	Celkem
méně než 30 %	1039	170	2871	4080
více než 30 %	2361	531	3047	5939

Graf č. 10 – počet státních zaměstnanců s vynikajícími výsledky s osobním příplatkem vyšším než 30% (všichni státní zaměstnanci)

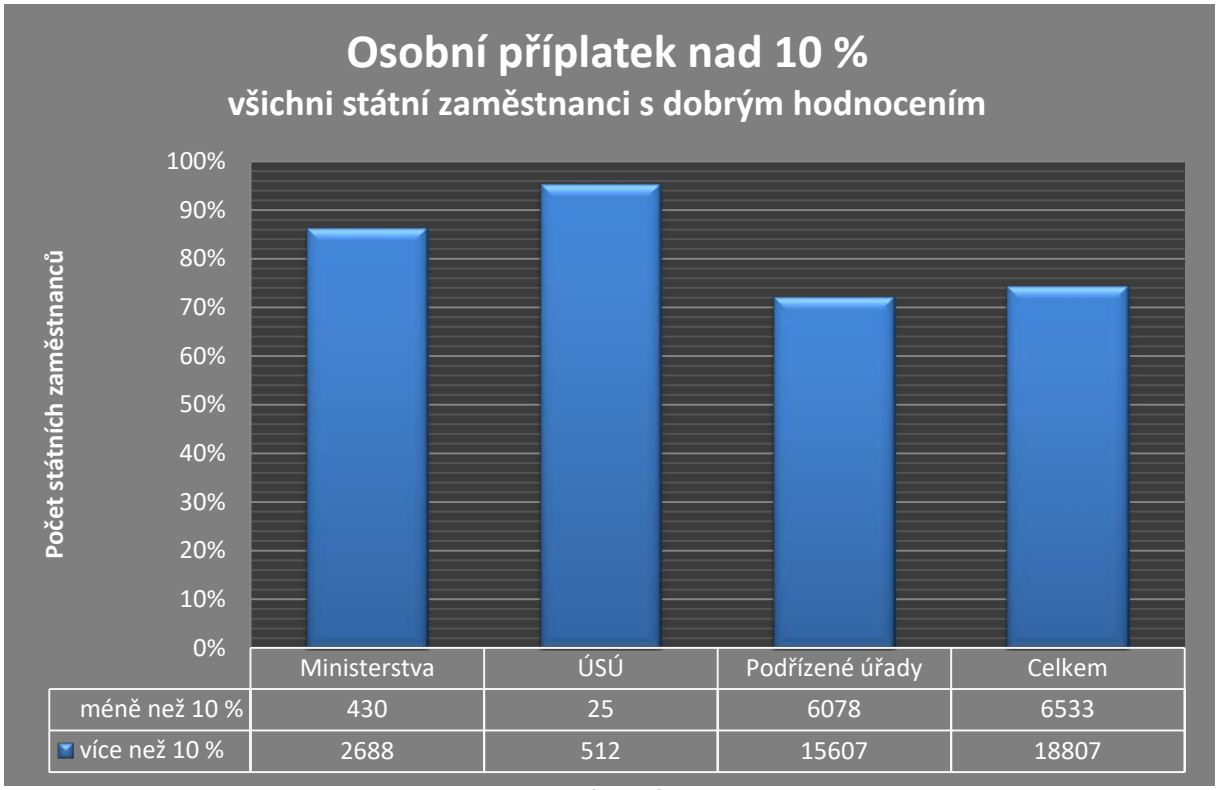


Graf č. 11 – počet státních zaměstnanců s vynikajícími výsledky s osobním příplatkem vyšším než 30% (představení)



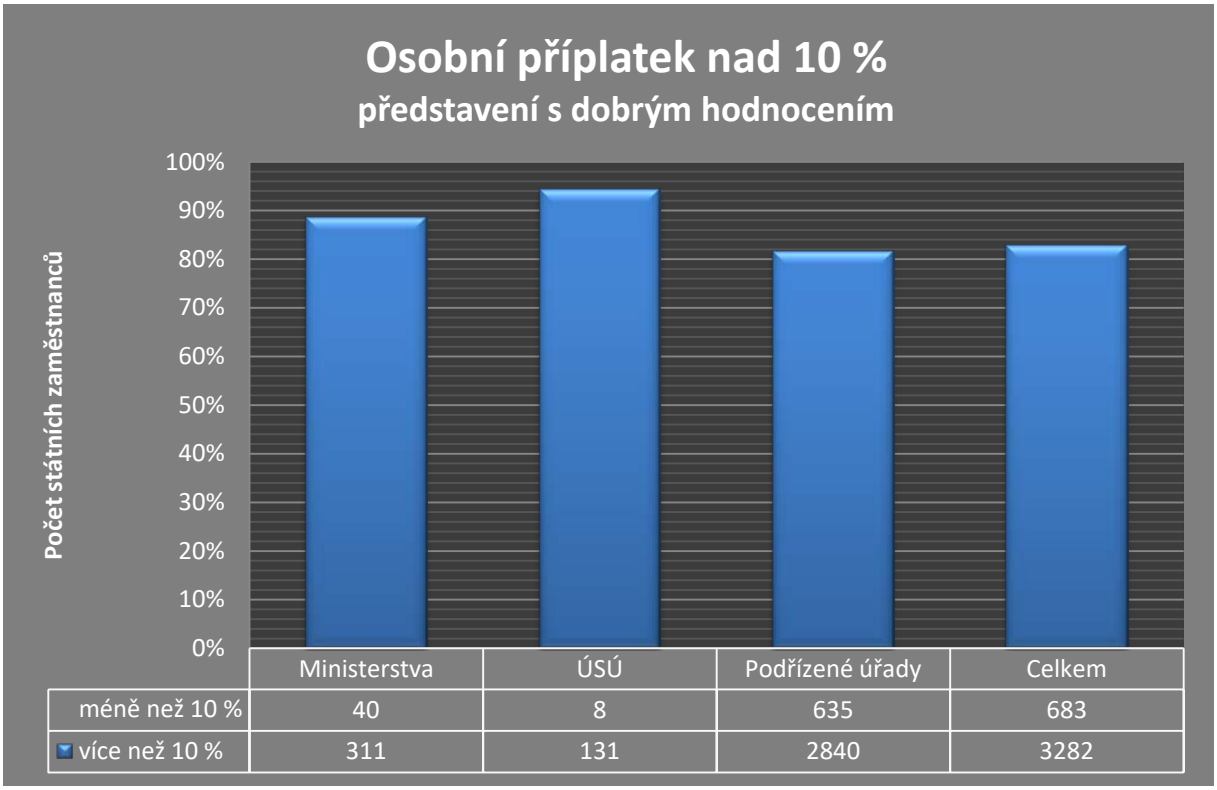
Graf č. 12 – počet státních zaměstnanců s vynikajícími výsledky s osobním příplatkem vyšším než 30% (ostatní státní zaměstnanci)

Při vyhodnocení výše uvedených údajů byl zaznamenán velký **nepoměr mezi služebními úřady, které nemají nadřízený služební úřad, a podřízenými služebními úřady**. Počet státních zaměstnanců s vynikajícími výsledky, jimž byl přiznán vyšší osobní příplatek než 30% platového tarifu nejvyššího platového stupně v jejich platové třídě, je nejvyšší ve služebních úřadech, které nemají nadřízený služební úřad (75,75%, graf č. 10), oproti nejnižšímu počtu (51,49%, graf č. 10) v podřízených služebních úřadech. Tento nepoměr výrazně narůstá u ostatních státních zaměstnanců, kde je počet státních zaměstnanců s vynikajícími výsledky, jimž byl přiznán osobní příplatek vyšší než 30% platového tarifu nejvyššího platového stupně v jejich platové třídě, pouze necelých 40% (38,60%, graf č. 12) oproti třem čtvrtinám ostatních státních zaměstnanců zařazených ve služebních úřadech, které nemají nadřízený služební úřad (75,68%, graf č. 12).

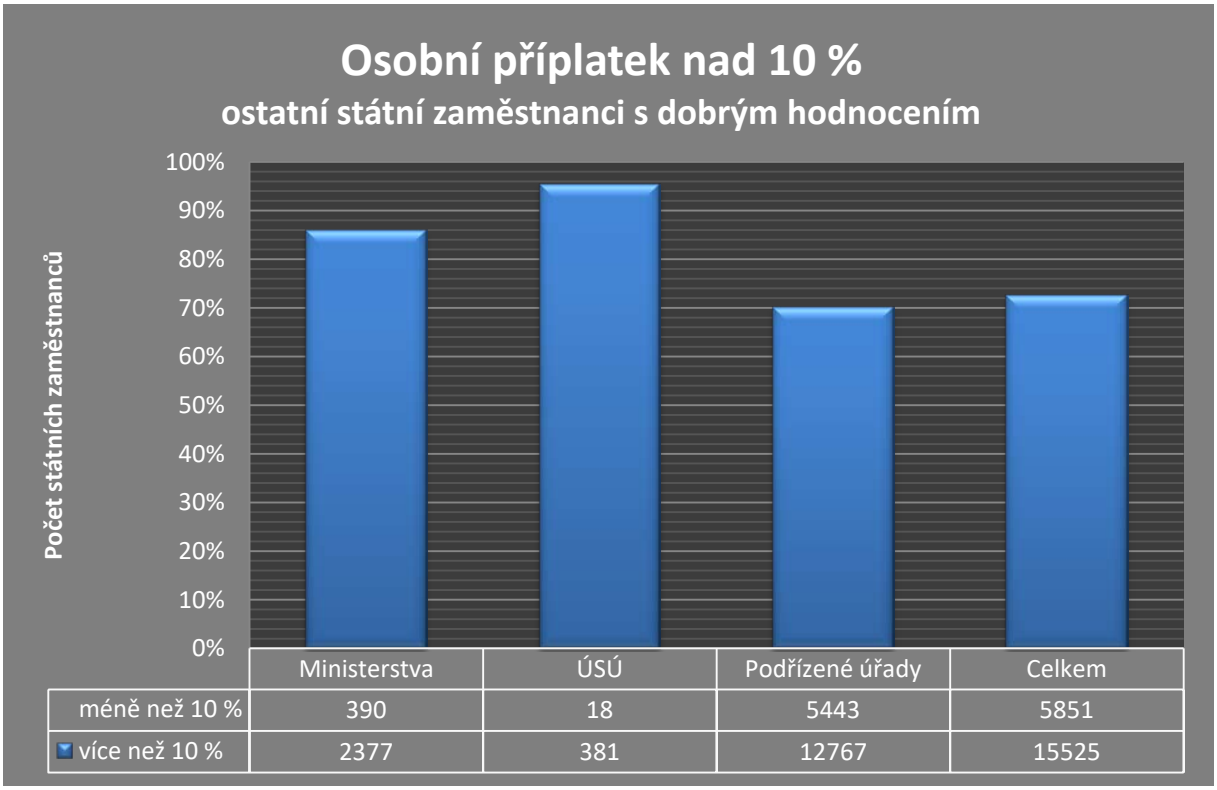


Graf č. 13 – počet státních zaměstnanců s dobrými výsledky s osobním příplatkem vyšším než 10% (všichni státní zaměstnanci)

Počet státních zaměstnanců s dobrými výsledky, jimž byl přiznán vyšší osobní příplatek než 10% platového tarifu nejvyššího platového stupně v jejich platové třídě, je opět nejvyšší ve služebních úřadech, které nemají nadřízený služební úřad (95,34%, graf č. 13), oproti nejnižšímu počtu (71,97%, graf č. 13) v podřízených služebních úřadech. Tento trend je zachován i u ostatních státních zaměstnanců, kdy je počet státních zaměstnanců s dobrými výsledky, jimž byl přiznán osobní příplatek vyšší než 10% platového tarifu nejvyššího platového stupně v jejich platové třídě, necelých 71% (70,11%, graf č. 15) oproti 95,45% ostatních státních zaměstnanců zařazených ve služebních úřadech, které nemají nadřízený služební úřad (graf č. 15).



Graf č. 14 – počet státních zaměstnanců s dobrými výsledky s osobním příplatkem vyšším než 10% (představení)



Graf č. 15 – počet státních zaměstnanců s dobrými výsledky s osobním příplatkem vyšším než 10% (představení)

i) počet vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků a průměrná procentuální výše jejich osobního příplatku[6] (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)

Zvláštní skupinu tvoří státní zaměstnanci, kteří byli služebními orgány označeni za vynikající, všeobecně uznávané odborníky. Jedná-li se zároveň o státní zaměstnance, kteří vykonávají službu v 10. až 16. platové třídě a kteří dosahovali vynikajících výsledků, přičemž výpočet výsledku služebního hodnocení činil aspoň 5,6 bodu, lze jim podle § 6 odst. 2 nařízení vlády přiznat osobní příplatek až do výše 100% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno jejich služební místo.

	Všichni státní zaměstnanci			
	Odborníci	**ø osobní příplatek v %**	**z vynikajících v %**	**z hodnocených v %**
Ministerstva	819	64,58	24,09	12,03
ÚSÚ	166	66,44	23,68	12,31
Podřízené úřady	803	61,16	8,01	2,53
Celkové počty	1788	---	17,85	4,49

Tabulka č. 2 – Vynikající, všeobecně uznávaní odborníci – všichni státní zaměstnanci

	Představení			
	Odborníci	**ø osobní příplatek v %**	**z vynikajících v %**	**z hodnocených v %**
Ministerstva	654	66,11	37,52	33,25
ÚSÚ	113	69,51	34,14	22,97
Podřízené úřady	606	62,10	19,65	8,87
Celkové počty	1373	---	26,69	14,77

Tabulka č. 3 – Vynikající, všeobecně uznávaní odborníci – představení

	Ostatní státní zaměstnanci			
	Odborníci	**ø osobní příplatek v %**	**z vynikajících v %**	**z hodnocených v %**
Ministerstva	165	58,7	9,96	3,41
ÚSÚ	53	59,9	14,32	6,19
Podřízené úřady	197	58,2	6,95	0,79
Celkové počty	415	---	8,54	1,36

Tabulka č. 4 – Vynikající, všeobecně uznávaní odborníci – ostatní státní zaměstnanci

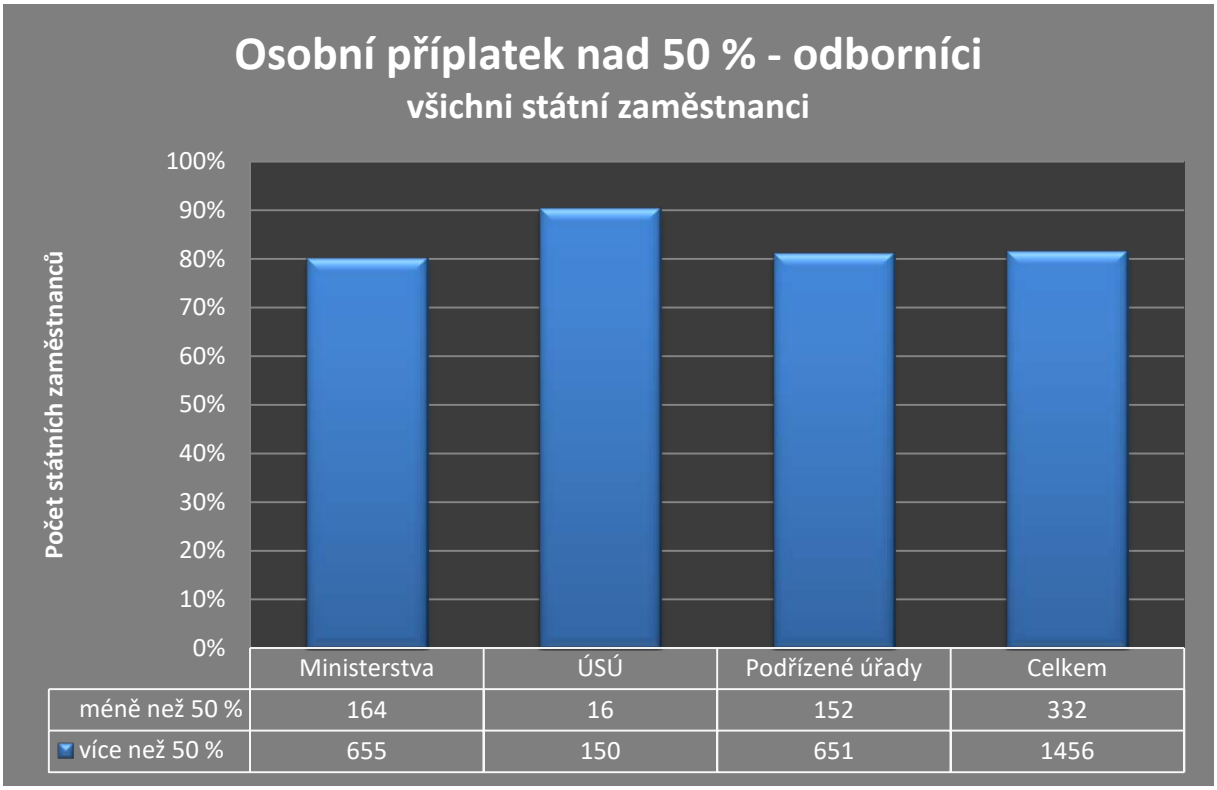
Vysvětlivky k tabulkám č. 2 – 4:

Odborníci	počet státních zaměstnanců, kteří byli označeni za vynikající, všeobecně uznávané odborníky
ø osobní příplatek v %	průměrná výše osobního příplatku vyjádřená v procentech z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu.
z vynikajících v %	kolik procent státních zaměstnanců, kteří dosáhli vynikajících výsledků, bylo označeno za vynikající, všeobecně uznávané odborníky
z hodnocených v %	kolik procent z celkového počtu hodnocených státních zaměstnanců bylo označeno za vynikající, všeobecně uznávané odborníky

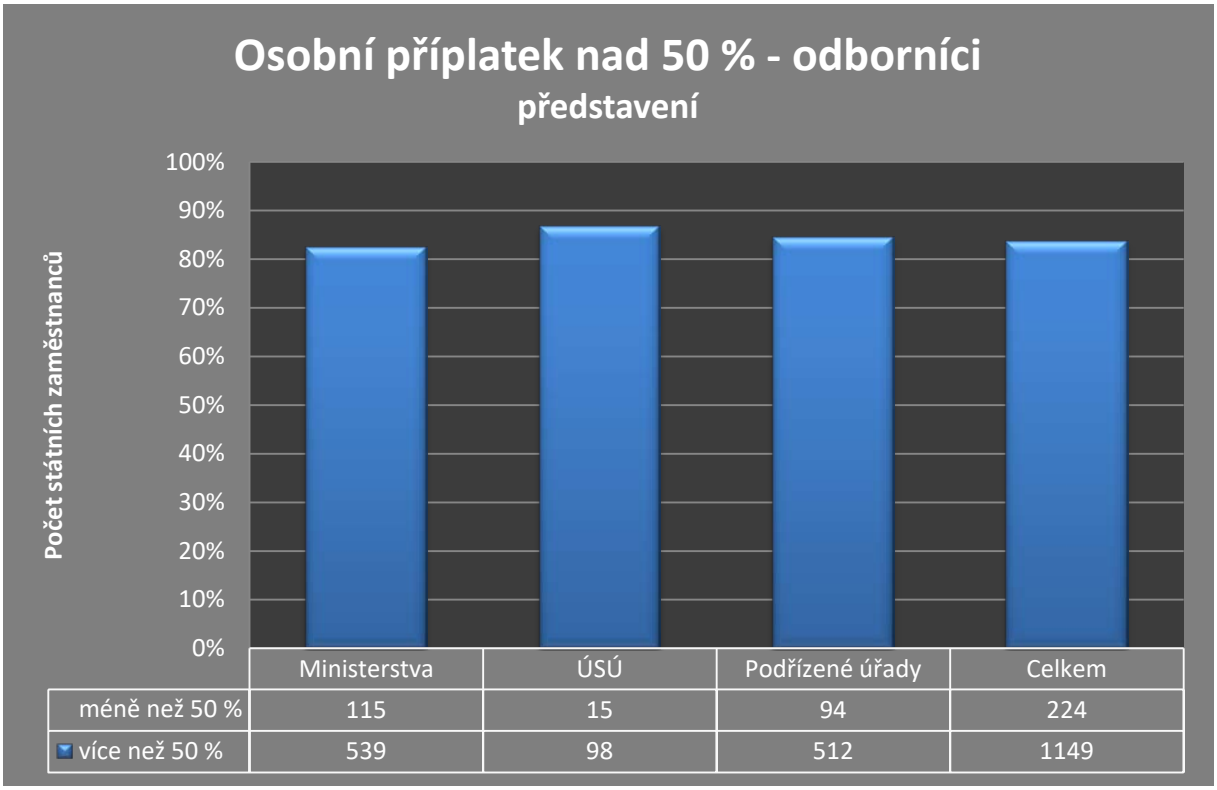
Přibližně **každý desátý státní zaměstnanec v ministerstvu a ve služebním úřadu, jež patří mezi služební úřady, které nemají nadřízený služební úřad**, byl označen jako **vynikající, všeobecně uznávaný odborník**. Pokud jde o průměrnou procentní výši osobního příplatku těchto státních zaměstnanců, je patrné (tabulky č. 2 až 4), že oproti údajům o průměrné procentní výši osobního příplatku u státních

zaměstnanců, kteří dosahovali vynikajících a dobrých výsledků, jsou údaje týkající se skupiny vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků poměrně vyrovnané.

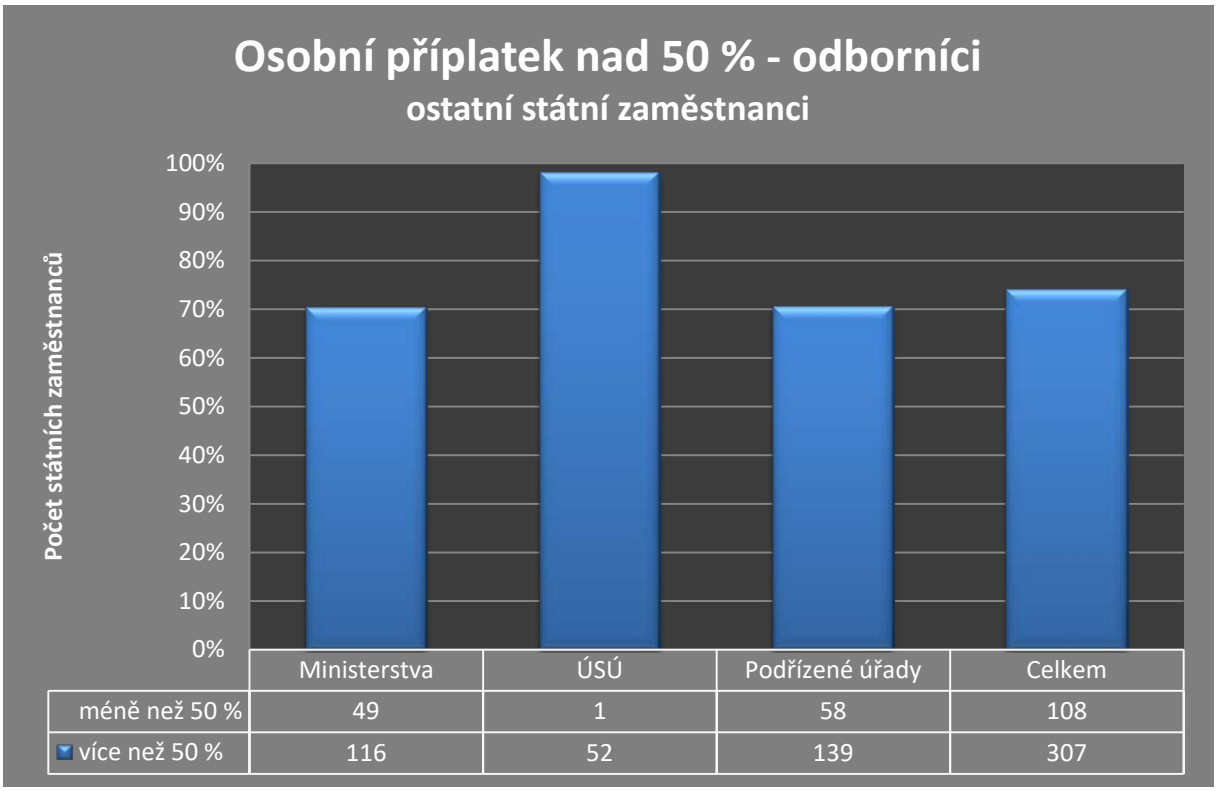
j) počet vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků, jimž byl přiznán vyšší osobní příplatek[6] než 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v jejich platové třídě (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)



Graf č. 16 – počet vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků, kterým byl přiznán osobní příplatek vyšší než 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu (všichni státní zaměstnanci).



Graf č. 17 – počet vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků, kterým byl přiznán osobní příplatek vyšší než 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu (představení).



Graf č. 18 – počet vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků, kterým byl přiznán osobní příplatek vyšší než 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu (ostatní státní zaměstnanci).

Údaje o počtu vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků, jimž byl přiznán vyšší osobní příplatek než 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v jejich platové třídě, jsou uvedeny výše (grafy č. 16 až 18).

Zajímavostí je, že pouze jeden státní zaměstnanec označený za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka ve služebním úřadu, který nemá nadřízený služební úřad, má nižší osobní příplatek než 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno jeho služební místo.

k) počet hodnocených, kteří dosáhli ve výsledku služebního hodnocení celkové známky 6,1 bodu, a kolik z nich je považováno za vynikající, všeobecně uznávané odborníky (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)

Níže uvedené údaje (tabulky č. 5 až 7) byly zjišťovány v rámci **analýzy dopadů případné novely nařízení vlády č. 304/2014 Sb.**, o platových poměrech státních zaměstnanců, kde se v rámci meziresortního připomínkového řízení navrhuje, aby státnímu zaměstnanci, který podle závěrů dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení dosáhne vynikajících výsledků s nejvyšším možným bodovým ohodnocením 6,1 bodu, byly k započitatelné praxi **přičteny** 3 roky. Další přičtení tří let započitatelné praxe prostřednictvím tohoto mechanismu by mělo být přípustné znovu nejdříve až za použití služebního hodnocení za čtvrtý kalendářní rok od doby, kdy byl použit naposledy.

Kromě toho je z údajů zřejmé, že nikoliv každý státní zaměstnanec, který dosáhne nejvyššího výsledku výpočtu služebního hodnocení, je považován za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka (podle § 6 odst. 2 nařízení vlády lze osobní příplatek až do výše 100% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu, přiznat státnímu zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem, vykonává státní službu na služebním místě zařazeném do 10. až 16. platové třídy, dosahoval ve státní službě vynikajících výsledků a výsledek výpočtu výsledku služebního hodnocení u něj činí alespoň 5,6 bodu).

	Všichni státní zaměstnanci			
	počet 6,1	**% z hodnocených**	**z toho odb.**	**% z odb.**
Ministerstva	1029	15,11	543	66,30
ÚSÚ	147	10,91	98	59,04
Podřízené úřady	1145	3,61	490	61,02
Celkem	2321	5,82	1131	63,26

Tabulka č. 5 – počet hodnocených nejvyšší známkou 6,1 bodu (všichni státní zaměstnanci).

	Představení			
	počet 6,1	**% z hodnocených**	**z toho odb.**	**% z odb.**
Ministerstva	714	36,30	450	68,81
ÚSÚ	109	22,15	75	66,37
Podřízené úřady	680	9,95	359	59,24
Celkem	1503	16,17	884	64,38

Tabulka č. 6 – počet hodnocených nejvyšší známkou 6,1 bodu (představení).

	Ostatní státní zaměstnanci			
	počet 6,1	**% z hodnocených**	**z toho odb.**	**% z odb.**
Ministerstva	315	6,50	93	56,36
ÚSÚ	38	4,44	23	43,39
Podřízené úřady	465	1,87	131	66,49
Celkem	818	2,68	247	59,52

Tabulka č. 7 – počet hodnocených nejvyšší známkou 6,1 bodu (ostatní státní zaměstnanci).

Vysvětlivky k tabulkám č. 5 – 7:

počet 6,1	počet státních zaměstnanců, kteří dosáhli ve služebním hodnocení maximální klasifikace 6,1 bodu
% z hodnocených	kolik procent hodnocených státních zaměstnanců dosáhlo ve služebním hodnocení maximální klasifikace 6,1 bodu
z toho odb.	počet vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků, kteří dosáhli ve služebním hodnocení maximální klasifikace 6,1 bodu
% z odb.	kolik procent vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků, dosáhlo ve služebním hodnocení maximální klasifikace 6,1 bodu

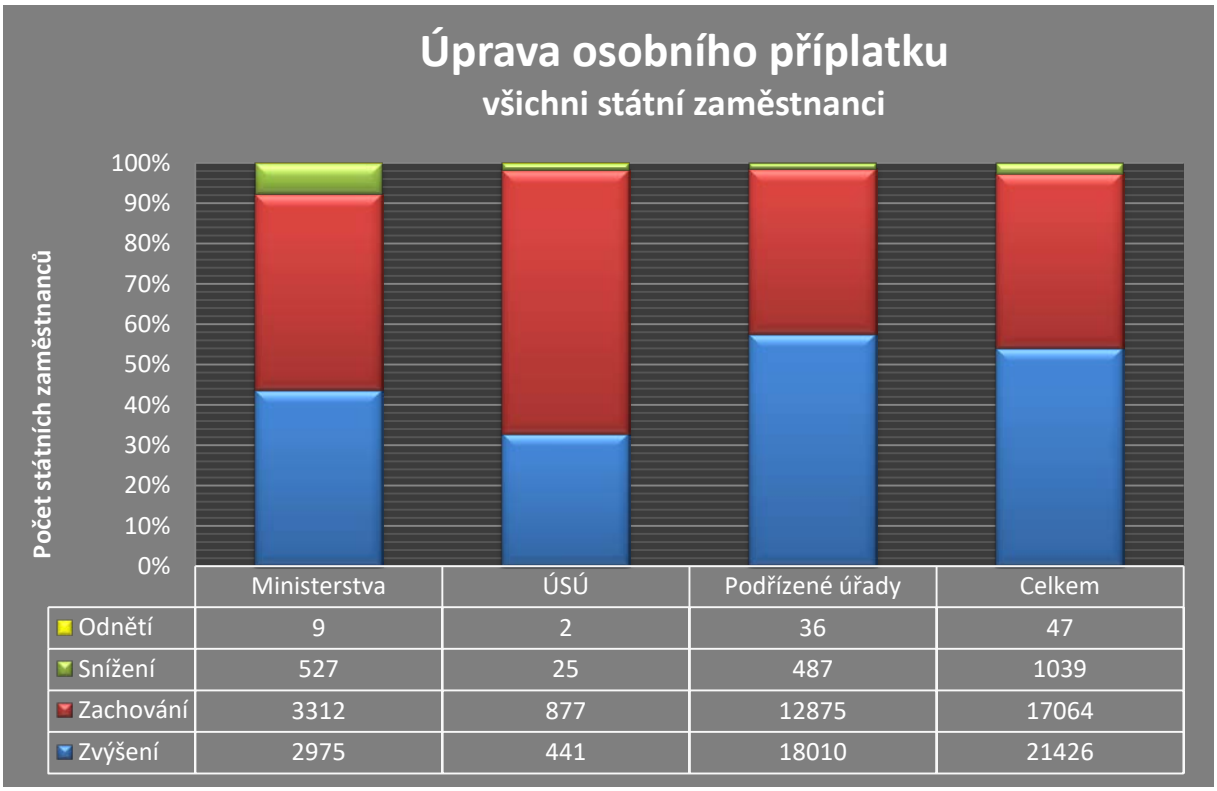
l) počet zaměstnanců, jimž byl na základě služebního hodnocení zvýšen osobní příplatek (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)

m) počet zaměstnanců, jimž byl na základě služebního hodnocení zachován osobní příplatek v původní výši (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)

n) počet zaměstnanců, jimž byl na základě služebního hodnocení snížen osobní příplatek (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)

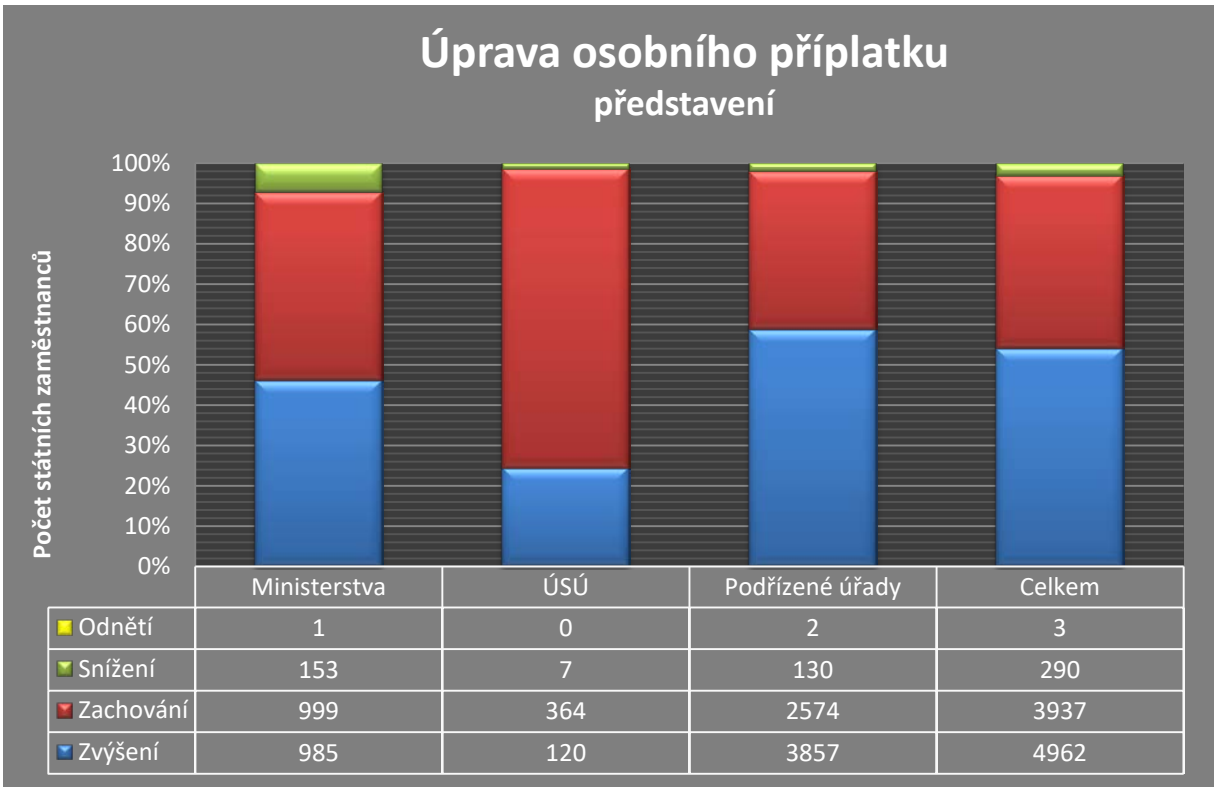
o) počet zaměstnanců, jimž byl na základě služebního hodnocení odňat osobní příplatek (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)

Zákon o státní službě v § 149 odst. 1 stanoví, že státnímu zaměstnanci lze osobní příplatek přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmout v závislosti na výsledku jeho služebního hodnocení (grafy č. 19 až 21).



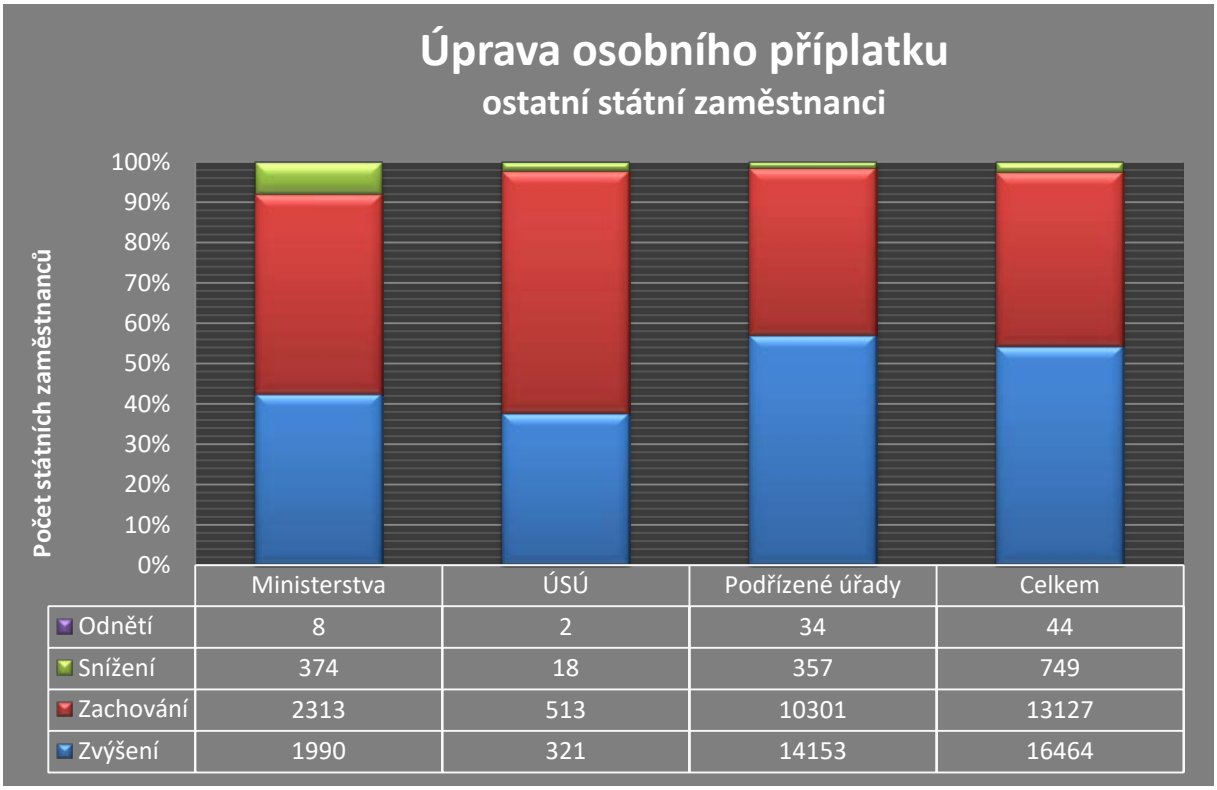
	Ministerstva	ÚSÚ	Podřízené úřady	Celkem
Odnětí	9	2	36	47
Snížení	527	25	487	1039
Zachování	3312	877	12875	17064
Zvýšení	2975	441	18010	21426

Graf č. 19 – úprava osobního příplatku (všichni státní zaměstnanci)



	Ministerstva	ÚSÚ	Podřízené úřady	Celkem
Odnětí	1	0	2	3
Snížení	153	7	130	290
Zachování	999	364	2574	3937
Zvýšení	985	120	3857	4962

Graf č. 20 – úprava osobního příplatku (představení)



	Ministerstva	ÚSÚ	Podřízené úřady	Celkem
Odnětí	8	2	34	44
Snížení	374	18	357	749
Zachování	2313	513	10301	13127
Zvýšení	1990	321	14153	16464

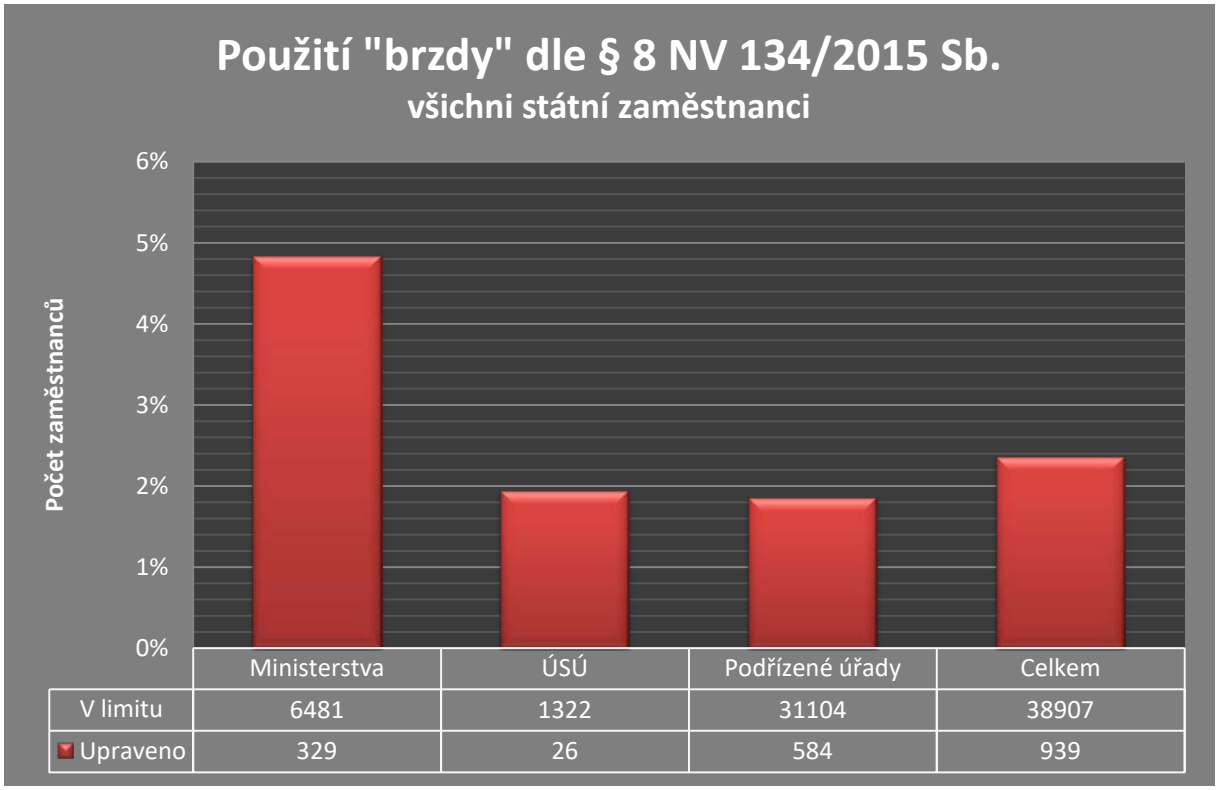
Graf č. 21 – úprava osobního příplatku (ostatní státní zaměstnanci)

Nadpoloviční většině (54,14%, graf č. 19) státních zaměstnanců byl osobní příplatek zvýšen. Předmětem tohoto šetření nebylo zjišťovat, k jak velkému případnému zvýšení osobního příplatku došlo, nicméně lze připomenout, že k 1. lednu 2016 vláda navýšila objem mzdových prostředků o 2% v mimotarifních složkách (toto navýšení bylo primárně určeno právě na eliminaci dopadů implementace zákona o státní službě, zejména při úpravách osobních příplatků). Došlo-li ke zvýšení osobního příplatku přibližně v polovině případů, mohlo se průměrné zvýšení pohybovat v řádu necelých 4%. Zbývajícím státním zaměstnancům byl osobní příplatek většinou zachován v dosavadní přiznané výši (43,12%, graf č. 19). V 2,63% případů (graf č. 19) byl osobní příplatek snížen a pouze 47 státním zaměstnancům (3 představení a 44 ostatních) byl odňat.

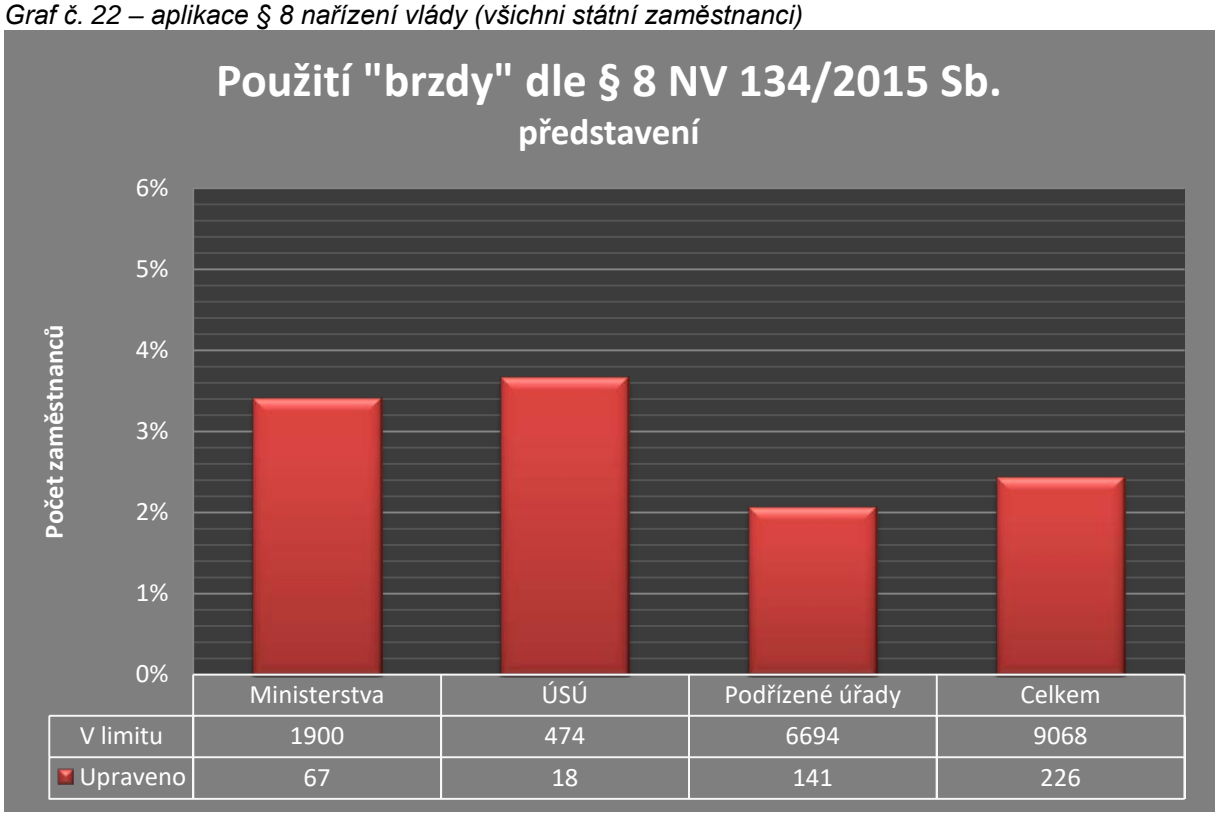
p) počet zaměstnanců, jimž byl zachován nebo snížen osobní příplatek podle § 8 nařízení vlády (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)

Ke zmírnění dopadů prvního služebního hodnocení na výši osobního příplatku bylo možno podle § 8 odst. 1 písm. a) nařízení vlády státnímu zaměstnanci, kterému vznikl služební poměr podle přechodných ustanovení zákona o státní službě, dosáhl-li dobrých výsledků a byl-li mu před prvním služebním hodnocením přiznán osobní příplatek vyšší než 30% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno jeho služební místo, zachovat na období do druhého služebního hodnocení osobní příplatek v dosavadní výši, pokud nepřesahuje 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno jeho služební místo. Za obdobných podmínek bylo možno zachovat osobní příplatek i státnímu zaměstnanci, jehož osobní příplatek byl vyšší než 10% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno jeho služební místo, dosáhl-li dostačujících výsledků.

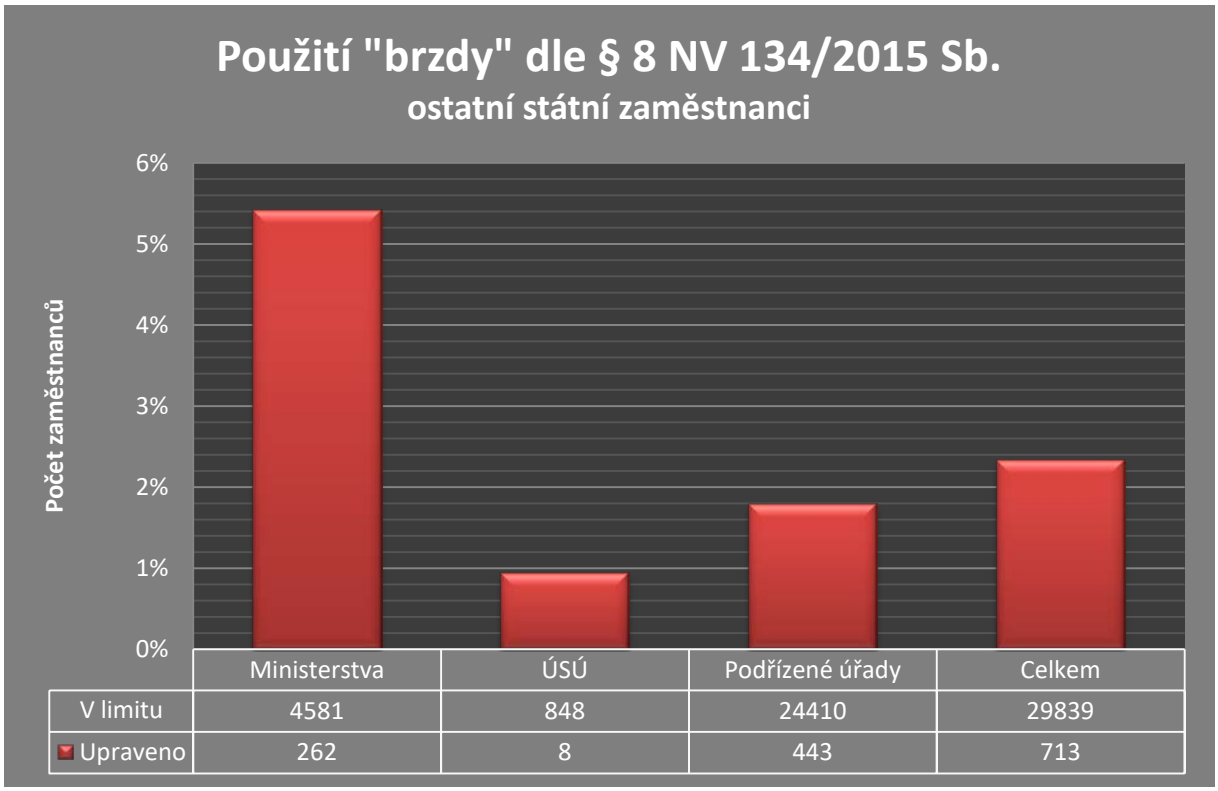
K postupu podle § 8 nařízení vlády došlo v minimálním počtu případů. V rámci celé státní služby se tak stalo celkem u 939 státních zaměstnanců (2,36%, graf č. 22). Častěji byl tento postup aplikován v ministerstvech (4,83%, graf č. 22), u služebních úřadů, které nemají nadřízený služební úřad, pouze v 1,93% případů.



Graf č. 22 – aplikace § 8 nařízení vlády (všichni státní zaměstnanci)



Graf č. 23 – aplikace § 8 nařízení vlády (představení)



Graf č. 24 – aplikace § 8 nařízení vlády (ostatní státní zaměstnanci)

Část II. (otázky č. 2 – 20)

2. Uveďte, zda výčet hodnotících kritérií uvedených v příloze č. 1 k nařízení vlády pro jednotlivé hodnocené oblasti je dostatečný, co do jejich počtu, skladby a komplexnosti, popřípadě navrhněte jeho úpravu.

Ano, výčet je dostatečný	*84%*
Ne, je třeba jej upravit	*16%*

Uvedené údaje byly zjišťovány jako podklad pro případnou novelizaci přílohy č. 1 k nařízení vlády.

Pro většinu služebních úřadů je výčet hodnotících kritérií uvedených v příloze č. 1 k nařízení vlády dostatečný a není třeba jej upravovat. Mezi výtkami převažují ty, které upozorňují na nepoměr výčtu hodnotících kritérií pro hodnocenou oblast I. Znalosti a dovednosti a oblast II. Výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli. Zatímco první oblast, jež se na výsledku služebního hodnocení podílí z 15 resp. 25%, je členěna na 23 kritérií a podkritérií, oblast druhá, která se na výsledku služebního hodnocení podílí ze 70 resp. 60%, a má tak na celkový výsledek služebního hodnocení zcela zásadní dopad, je členěna pouze na 8 kritérií a podkritérií. Některé služební úřady proto navrhují výčet hodnotících kritérií pro hodnocenou oblast II. Výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli výrazně rozšířit, třeba i na úkor hodnocené oblasti I. Znalosti a dovednosti.

Služební úřady byly dále požádány o zaslání služebního předpisu stanovujícího hodnotící kritéria, která vystihují potřeby služebních míst v úřadech zařazených, vydaného dle ustanovení § 1 nařízení vlády.

Hodnotitelé ve služebních úřadech hodnotili průměrně podle 19 hodnotících kritérií, pokud hodnocenými byli představení, a podle 16, pokud hodnocenými byli ostatní státní zaměstnanci (počítáno váženým průměrem). Výjimkou nebyly ale ani služební úřady, v nichž byli představení hodnoceni podle všech 29 hodnotících kritérií. Takových služebních úřadů bylo dokonce 20%. Ostatní státní zaměstnanci byli hodnoceni podle všech kritérií v 6 služebních úřadech. K nejnižšímu počtu patří 10 hodnotících kritérií, kterými byli hodnoceni představení ve 2 služebních úřadech. O jedno kritérium méně, tj. 9, určil pro řadové zaměstnance jeden služební úřad.

Z analýzy služebních předpisů, které byly sekci pro státní službu zaslány, vyplývá, že pro představené pro hodnocenou podoblast Dovednosti v oblasti I. Znalosti a dovednosti bylo nejčastěji zastoupeným hodnotícím kritériem kritérium 8.1. schopnost vést a organizovat (98,3% hodnocených představených), 3.5. rozhodnost, schopnost a ochota nést odpovědnost (96,7% hodnocených představených) a 7. Zvládání obtížných situací a řešení konfliktů (81,7% hodnocených představených). Pro hodnocenou oblast II. Výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli se u představených jednalo o kritérium 1.3 organizování výkonu státní služby a zajištění kvality plněných úkolů (98,3% hodnocených představených). Nejméně zastoupeným kritériem bylo u představených v podoblasti Dovednosti

kritérium 6.2. zjišťování a vnímání potřeb klienta (21,7% hodnocených představených) a v oblasti II. kritérium 1.1. plánování výkonu státní služby (38,3% hodnocených představených). Pro ostatní státní zaměstnance pro hodnocenou podoblast Dovednosti v oblasti I. Znalosti a dovednosti bylo nejčastěji zastoupeným hodnotícím kritériem kritérium 5. Přesnost, pečlivost a smysl pro detail (98,2% hodnocených ostatních státních zaměstnanců), 1.1 ústní a písemný projev (87,3% hodnocených ostatních státních zaměstnanců) a 2.2. schopnost týmové spolupráce (74,5% hodnocených ostatních státních zaměstnanců). Pro hodnocenou oblast II. Výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli se u ostatních státních zaměstnanců jednalo o kritérium 1.2 provádění úkolů (94,5% hodnocených ostatních státních zaměstnanců). Nejméně zastoupeným kritériem byla u ostatních státních zaměstnanců v podoblasti Dovednosti kritéria 8.1. a 8.2., jež jsou určena pro služební místa představených (přesto podle těchto kritérií byli ostatní státní zaměstnanci hodnoceni přibližně v 11% případů), a kromě nich pak kritérium 3.4. strategické myšlení (25,5% hodnocených ostatních státních zaměstnanců) a v oblasti II. kritérium 1.1. plánování výkonu státní služby (18,2% hodnocených ostatních státních zaměstnanců).

3. Uveďte, zda podíly hodnocených oblastí na výsledku služebního hodnocení definované v § 2 nařízení vlády odpovídají významu, jaký je jim všeobecně přikládán, popřípadě navrhněte jejich úpravu.

Ano, podíly hodnocených oblastí odpovídají jejich významu	*57%*
Ne, podíly hodnocených oblastí by měly být upraveny	*43%*

Uvedené údaje byly zjišťovány jako podklad pro případnou novelizaci § 2 nařízení vlády.

Mezi služebními úřady nepatrně převládá názor, že podíly hodnocených oblastí na výsledku služebního hodnocení definované v § 2 nařízení vlády odpovídají významu, jaký je jim všeobecně přikládán. Poměrně vyrovnaný výsledek odpovídá tomu, že podíl hodnocených oblastí na výsledku služebního hodnocení byl předmětem obsáhlé diskuse při přípravě nařízení vlády a byl stanoven na základě konsensu napříč všemi služebními úřady. Ostatně, případné návrhy na úpravu podílů hodnocených oblastí na výsledku služebního hodnocení dokládají, že individuální potřeby jednotlivých služebních úřadů jsou zcela odlišné. Z tohoto důvodu se nejeví jako účelné podíly hodnocených oblastí nyní měnit, ale v příštím roce provést srovnávací přezkum účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády, který umožní objektivněji rozhodnout o potřebě případné novelizace tohoto prováděcího právního předpisu.

4. Uveďte, zda bodová škála klasifikace plnění hodnocených oblastí dle § 3 nařízení vlády vhodně diferencuje úrovně plnění hodnocených oblastí, popřípadě navrhněte její úpravu včetně zohlednění dopadu do závěru služebního hodnocení.

Ano, bodová škála vhodně diferencuje úrovně plnění oblastí	*57%*
Ne, bodovou škálu je třeba upravit	*43%*

Uvedené údaje byly zjišťovány jako podklad pro případnou novelizaci § 3 nařízení vlády.

I v tomto případě jde o nepatrnou převahu názoru, že bodová škála klasifikace plnění hodnocených oblastí vhodně diferencuje úrovně jejich plnění. Služební úřady poukazují na nevhodnost absence sudých čísel v hodnotící škále. Domnívají se, že doplněním řady o sudá čísla by bylo umožněno postihnout nuance v plnění hodnocených oblastí mezi jednotlivými státními zaměstnanci. Služební úřady navrhují buď zachovat dosavadní škálu rozšířenou o sudá čísla (0,1,2,3,4,5,6,7), nebo převzít model školního hodnocení (1,2,3,4,5). Důsledkem obou navrhovaných změn by však patrně byla i nutná změna výpočtu (algoritmu) výsledku služebního hodnocení. I v tomto případě se jeví jako účelné v příštím roce provést srovnávací přezkum účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády.

5. Uveďte, jakým způsobem byla určována souhrnná bodová klasifikace oblasti, která obsahovala více hodnotících kritérií (např. prostý průměr, vážený průměr, průměr s vynecháním mezních hodnot, následné zaokrouhlení a jeho způsob, atd.). Byl tento způsob jednotný v rámci celého služebního úřadu?

Aritmetický (prostý) průměr s následným zaokrouhlením	*74%*
Jinak	*26%*
Jednotný postup	*69%*
Dle uvážení hodnotitele	*31%*

Uvedené údaje byly zjišťovány jako podklad pro případnou novelizaci služebního předpisu NMV.

Na základě zaslaných odpovědí lze učinit závěr, že hodnotitelé většiny (69%) služebních úřadů používali při určování souhrnné bodové klasifikace jednotný postup, přičemž převažovalo určování prostým (aritmetickým) průměrem a následné zaokrouhlování na nejbližší přípustnou hodnotu za použití běžných matematických pravidel. Z jiných postupů, které uplatnila necelá třetina služebních úřadů, lze zmínit užití váženého průměru nebo průměru s vynecháním mezních hodnot. V několika případech bylo ponecháno zcela na hodnotiteli, jakým způsobem určí souhrnnou klasifikaci oblasti, která byla hodnocena pomocí více kritérií. Tento postup však klade větší míru odpovědnosti na služební orgán, aby aktivní součinností při služebním hodnocení zajistil, aby hodnotitelé v těchto případech stanovili výslednou klasifikaci jednotně alespoň pro jimi hodnocené státní zaměstnance.

Podle názoru sekce pro státní službu bude vhodné provést novelizaci služebního předpisu NMV a upravit při určování souhrnné bodové klasifikace oblastí, které obsahují více hodnotících kritérií, jednotný postup tak, aby byl zajištěn co nejobjektivnější průběh služebního hodnocení státních zaměstnanců napříč služebními úřady. Vzhledem k tomu, že v 74% služebních úřadů je souhrnná bodová klasifikace oblasti, která obsahuje více hodnotících kritérií, určována aritmetickým (prostým) průměrem s následným zaokrouhlením, měl by být služební předpis NMV upraven v tomto smyslu. Postup, kdy je určování souhrnné bodové klasifikace oblastí, které obsahují více hodnotících kritérií, ponechán na uvážení hodnotitele, nelze považovat s ohledem na princip rovnosti státních zaměstnanců za žádoucí.

6. Uveďte, zda jsou k jednotlivým slovním vyjádřením výsledků služebního hodnocení (vynikající, dobré, dostačující a nevyhovující) vhodně stanoveny příslušné bodové hranice výsledků výpočtu dle § 5 nařízení vlády, popřípadě navrhněte změnu.

Ano, jsou stanoveny vhodně	*67%*
Ne, je třeba je upravit	*33%*

Uvedené údaje byly zjišťovány jako podklad pro případnou novelizaci § 5 nařízení vlády.

Dvě třetiny služebních úřadů vyslovily souhlas s dosavadním nastavením bodových hranic výpočtu výsledku služebního hodnocení k jednotlivým slovním vyjádřením výsledků služebního hodnocení. Pokud jde o výhrady, je shoda služebních úřadů o tom, že bodová klasifikace 2,7 (při bodovém hodnocení jednotlivých hodnocených oblastí 3-3-1-1) by měla být minimálně spodní hranicí pro slovní vyjádření „dobré výsledky“. Podle platné právní úpravy však takto hodnocený státní zaměstnanec dosahuje „pouze“ dostačujících výsledků, což v mnohých státních zaměstnancích vzbuzuje pocit špatného hodnocení. Je nelogické, aby státní zaměstnanec, který plní hodnocené oblasti v rámci nároků na ně kladených (při bodovém hodnocení jednotlivých hodnocených oblastí 3-3-1-1) a dosáhne bodové klasifikace 2,7 bodu, byl slovně hodnocen jako „dostačující“, tedy zcela shodně, jako státní zaměstnanec, jenž plní hodnocené oblasti v rámci nároků na ně kladených s občasnými výhradami (při bodovém hodnocení jednotlivých hodnocených oblastí 1-1-1-1) a dosahuje celkové klasifikace 1 bod. Z tohoto pohledu se může bodově lépe hodnocený státní zaměstnanec oprávněně cítit slovním hodnocením poškozen. Nadto lze oběma těmto státním zaměstnancům přiznat osobní příplatek maximálně do výše 10% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu. Další výhrady služebních úřadů poukazovaly na nekonzistentnost bodové a slovní škály. Zatímco bodová škála pro hodnocení prvních dvou hodnocených oblastí je pětibodová (0-1-3-5-7), slovní vyjádření výsledku služebního hodnocení obsahuje pouze čtyři stupně (vynikající – dobré – dostačující – nevyhovující). Rovněž slovní vyjádření výsledků služebního hodnocení považují některé služební úřady za nevhodně formulované a navrhují převzít zažité školní slovní hodnocení (např. výborný – velmi dobrý – dobrý – dostatečný – nedostatečný). Náprava tohoto stavu by však vyžadovala legislativní zásah do zákona o státní službě, konkrétně úpravu § 155 odst. 4.

Ačkoliv výhrady jedné třetiny služebních úřadů lze považovat za věcně relevantní, jeví se, zejména s ohledem na skutečnost, že dvě třetiny služebních úřadů se stávající právní úpravou souhlasí, do nastaveného postupu nyní nezasahovat a v příštím roce provést srovnávací přezkum účinnosti regulace obsažené v § 5 nařízení vlády.

7. Uveďte, zda horní hranice osobního příplatku dle § 6 nařízení vlády je dostatečná pro jednotlivé výsledky služebního hodnocení, popřípadě navrhněte změnu.

Ano, horní hranice je dostatečná	67%
Ne, horní hranici je třeba zvýšit	33%

Uvedené údaje byly zjišťovány jako případný podklad pro jednání politicko-odborné pracovní skupiny k odměňování ve státní službě koordinované Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Většina služebních úřadů považuje nastavení horní hranice osobního příplatku dle jednotlivých výsledků služebního hodnocení za vyhovující, některé, zejména podřízené služební úřady, uvedly, že s disponibilním objemem mzdových prostředků nejsou schopny osobní příplatky na horních hranicích vůbec přiznávat. Celkem jedna třetina služebních úřadů naopak navrhuje stanovené horní hranice osobního příplatku zvýšit. Konkrétní návrhy se však výrazně liší. Vzhledem k tomu, že odměňování státních zaměstnanců včetně přiznávání osobního příplatku se řídí zákoníkem práce, zvýšení horní hranice nad 50% by znamenalo vynucenou úpravu příslušných ustanovení (§ 131 odst. 1 zákoníku práce).

8. Uveďte, jaké byly určující faktory pro přiznání statusu vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka.

Institut vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka není v našem právním řádu definován. Z tohoto důvodu připravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí v součinnosti se sekcí pro státní službu Ministerstva vnitra společné výkladové stanovisko k obsahu tohoto pojmu určené služebním úřadům. V odpovědích služebních úřadů byly uvedeny některé atributy tohoto pojmu, jako např. mimořádné znalosti, schopnosti, dovednosti, výkon pedagogické, přednáškové a publikační činnosti, výkon oponentní či expertní činnosti, členství v pracovních skupinách, aktivní podíl na mezirezortní či mezinárodní spolupráci apod.

9. Uveďte, v kolika případech byl osobní příplatek, ač nepřesahoval výši osobního příplatku stanovenou v § 6 nařízení vlády, snížen ryze z potřeby vyrovnat výši osobních příplatků v rámci služebního úřadu (tzn. s ohledem na objem přidělených finančních prostředků).

Uvedené údaje byly zjišťovány jako případný podklad pro jednání politicko-odborné pracovní skupiny k odměňování ve státní službě koordinované Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Ke snížení osobního příplatku ryze z potřeby vyrovnat výši osobních příplatků v rámci služebního úřadu přistoupilo 7 dotazovaných služebních úřadů. Tento postup se týkal v souhrnu 153 státních zaměstnanců, což z celkového počtu hodnocených státních zaměstnanců představuje cca 0,38%.

10. Uveďte, jakým způsobem probíhala Vaše (míněno oslovených služebních orgánů) součinnost na služebním hodnocení státních zaměstnanců s hodnotitelem (např. pouze podpis na formuláři, účast při hodnotícím rozhovoru, konzultace, jinak). Uveďte, zda docházelo k rozporům s hodnotitelem, čeho se tyto rozpory týkaly a jak byly řešeny.

Uvedené údaje byly zjišťovány pro informaci pro sekci pro státní službu s cílem identifikovat problematická místa v průběhu služebního hodnocení státních zaměstnanců.

Ve většině služebních úřadů (87%) probíhala součinnost služebního orgánu na služebním hodnocení státních zaměstnanců aktivní formou, tedy alespoň konzultacemi s hodnotiteli, ale rovněž i osobní účastí na hodnotících rozhovorech se státními zaměstnanci. V 6 služebních úřadech byli do koordinace procesu služebního hodnocení zapojeni zaměstnanci personálního útvaru. Žádná problematická místa v součinnosti služebních orgánů s hodnotiteli nebyla identifikována.

11. Uveďte, zda hodnotitelé doplňovali bodové hodnocení hodnocených oblastí a kritérií o slovní popis. Vycházeli při tom pouze z ilustrativního popisu uvedeného v příloze č. 2 k služebnímu předpisu náměstka ministra vnitra ze dne 7. prosince 2015 č. 11/2015, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců, nebo slovní popis individualizovali?

Slovní popis nebyl použit	8,2%
Slovní popis dle přílohy č. 2 služebního předpisu NMV	47,3%
Slovní popis dle služebního předpisu v rámci služebního úřadu	7,9%
Individualizovaný slovní popis	36,6%

Uvedené údaje byly zjišťovány jako podklad pro případnou novelizaci služebního předpisu NMV.

Téměř 92% hodnotitelů doplňovalo k bodové klasifikaci hodnocených oblastí a kritérií i slovní popis úrovně plnění jednotlivých hodnotících kritérií. Při tom vycházeli buď z ilustrativního popisu, jenž tvoří přílohu č. 2 k služebnímu předpisu NMV, nebo ze slovního popisu dle služebního předpisu vydaného v rámci služebního úřadu anebo slovní popis individualizovali. Ilustrativní popis, jenž tvoří přílohu č. 2 k služebnímu předpisu NMV, nemohl vzhledem k okruhu adresátů dostatečně vystihnout požadavky kladené na jednotlivá služební místa ve všech služebních úřadech. Optimální je, zohledňují-li hodnotitelé při slovním popisu úrovně plnění jednotlivých hodnotících kritérií osobu hodnoceného státního zaměstnance, tedy popis individualizují. Ačkoliv z žádného právního předpisu nevyplývá povinnost uvádět u bodové klasifikace i popis slovní, v praxi se jednoznačně potvrdilo, že pro případný přezkum provedeného služebního hodnocení má slovní popis úrovně plnění jednotlivých hodnotících kritérií zásadní význam. Napadené služební hodnocení, jež obsahuje pouze bodovou klasifikaci, je z právního hlediska nepřezkoumatelné.

Podle názoru sekce pro státní službu bude vhodné provést novelizaci služebního předpisu NMV a upravit povinnost hodnotitelů doplňovat bodové hodnocení hodnocených oblastí a kritérií o individualizovaný slovní popis. Právní úprava služebního hodnocení státních zaměstnanců směřuje k tzv. formativnímu hodnocení. Toto hodnocení poskytuje individualizovanou hodnotící informaci (tzv. zpětnou vazbu) a nabízí vedení a poučení zaměřené na zlepšování budoucích výkonů. Má poukázat na konkrétní klady, resp. nedostatky proto, aby bylo možné cíleně ovlivňovat průběh hodnocené činnosti. Příčinou nevhodného postupu

při služebním hodnocení mnohdy bývá nedostatečná snaha hodnotitelů opatřit si dostatek informací o výkonech hodnocených zaměstnanců. Při hodnocení se hodnotitelé dopouštějí i některých individuálních chyb, jako jsou předsudky, tendence klást na některé zaměstnance vyšší nároky než na jiné nebo naopak tendence mezi zaměstnanci nerozlišovat a hodnotit všechny pouze jako průměrné, nebo naopak všechny jako vynikající či nedostačující. Chybným hodnocením je i hodnocení příliš obecné, nepodložené či hodnocení zastřené osobním postojem hodnotitele k osobě zaměstnance nebo ovlivněné pouze jeho aktuálními výkony. Bezchybné formativní hodnocení má vliv i na poznávací a motivační sféru hodnoceného zaměstnance a bývá chápáno pozitivně jako pomoc a prostředek k vlastnímu zlepšení a k sebepoznání.

12. Uveďte, zda bylo v rámci služebního hodnocení státních zaměstnanců ve Vašem služebním úřadu použito při hodnotícím pohovoru i sebehodnocení státního zaměstnance.

Sebehodnocení nebylo použito	61,9%
Sebehodnocení bylo použito, byť pouze fakultativně	38,1%

Uvedené údaje byly zjišťovány pro informaci pro sekci pro státní službu s cílem identifikovat problematická místa v průběhu služebního hodnocení státních zaměstnanců.

Sekce pro státní službu považuje institut sebehodnocení za vhodný prvek zpětné vazby pro hodnotitele, neboť sebehodnocení napomáhá efektivnější personální práci a pozitivně ovlivňuje kulturu pracovního prostředí. Při doručení sebehodnocení před hodnotícím rozhovorem může hodnotitel komparovat svůj názor na státního zaměstnance s jeho subjektivním pohledem, doplnit podklady pro hodnocení, a tím v některých případech eliminovat možnost podání stížnosti proti výsledku služebního hodnocení. Přestože provádění sebehodnocení není povinné, uplatnilo se přibližně v jedné třetině převážně menších služebních úřadů.

Vzhledem k tomu, že institut sebehodnocení není ve většině služebních úřadů dosud etablovaným institutem, není podle názoru sekce pro státní službu nyní vhodné provést novelizaci služebního předpisu NMV a upravit povinnost hodnocených státních zaměstnanců provádět sebehodnocení. Považují-li ovšem služební úřady sebehodnocení rovněž za vhodné doplnění institutu služebního hodnocení státních zaměstnanců, je možné, aby je upravili služebním předpisem, jímž stanoví postup při provádění služebního hodnocení s přihlédnutím ke specifikům v jejich služebních úřadech.

13. Uveďte, zda a v kolika případech došlo k odmítnutí státního zaměstnance služební hodnocení podepsat.

Počet odmítnutí	60
Počet úřadů, kde došlo k odmítnutí	36,5%

Přestože svým podpisem státní zaměstnanec pouze stvrzuje, že byl se služebním hodnocením náležitě seznámen, bylo zaznamenáno 60 případů (0,15%), kdy státní zaměstnanec odmítl služební hodnocení podepsat. Důvody

odmítnutí sice nebyly průzkumem zjišťovány, ale lze se právem domnívat, že většinou odmítli podepsat služební hodnocení ti státní zaměstnanci, kteří nesouhlasili s jeho výsledkem, resp. s doporučením hodnotitele na úpravu osobního příplatku a následně proti němu podali stížnost (korelace počtů – viz následující otázka). Služební předpis NMV v čl. 7 odst. 3 stanoví, že odmítne-li státní zaměstnanec služební hodnocení podepsat, hodnotitel to i s případným odůvodněním do služebního hodnocení poznamená.

14. Uveďte počet stížností proti služebnímu hodnocení, a kdo je vyřizoval.

Počet stížností	59
Počet úřadů, kde byla stížnost podána	31,7%
Vyřízení stížnosti	
Nadřízený představený	15,3%
Služební orgán	27,1%
Nadřízený služební orgán	57,6%

Státní zaměstnanec je podle § 157 zákona o státní službě oprávněn podat stížnost proti služebnímu hodnocení. Z údajů zaslaných služebními úřady vyplynulo, že stížnost proti služebnímu hodnocení byla podána v 0,15% případů provedených služebních hodnocení. Vzhledem k tomu, že stížnost ve věcech výkonu služby a ve věcech služebního poměru je nově zavedeným institutem, nelze nyní předpovědět, zda po provedení druhého služebního hodnocení státních zaměstnanců za rok 2016 bude počet podaných stížností srovnatelný nebo zda stoupne.

Pokud jde o údaj o tom, kdo stížnosti proti služebnímu hodnocení vyřizoval, vyplynul z odpovědí jednotlivých služebních úřadů nežádoucí nejednotný postup. Stížnosti proti služebnímu hodnocení je povinen vyřizovat zásadně nadřízený služební orgán, neboť služební hodnocení je u většiny státních zaměstnanců prováděno v součinnosti mezi představeným státního zaměstnance a služebním orgánem. Směřuje-li tedy stížnost proti celému služebnímu hodnocení, vyřizuje ji dle § 157 odst. 3 zákona o státní službě nadřízený služební orgán, neboť směřuje i vůči služebnímu orgánu, který služební hodnocení prováděl v součinnosti. Výjimkou jsou spíše méně časté případy, kdy by stížnost směřovala toliko proti jednání představeného, např. proti způsobu vedení hodnotícího rozhovoru představeným. V takovém případě by ji mohl vyřizovat služební orgán státního zaměstnance.

Otázka příslušnosti pro vyřizování stížností proti služebnímu hodnocení bude zapracována do odůvodnění služebního předpisu NMV, jež je zároveň metodikou průběhu služebního hodnocení státních zaměstnanců.

15. Uveďte počet odvolání proti rozhodnutí o stanovení platu (osobního příplatku) v souvislosti s provedeným služebním hodnocením.

Počet odvolání	32
Počet úřadů, kde bylo odvolání podáno	28,6%

Státní zaměstnanec je oprávněn podat odvolání proti rozhodnutí o stanovení platu, resp. rozhodnutí o úpravě osobního příplatku. Z údajů zaslaných služebními úřady vyplynulo, že odvolání proti rozhodnutí o stanovení platu, resp. rozhodnutí o úpravě osobního příplatku bylo podáno v 0,08% případů provedených služebních hodnocení, či ještě přesněji v necelých 3% případů, v nichž bylo rozhodnuto o odnětí nebo snížení osobního příplatku. Přibližně o polovině odvolání proti rozhodnutí o stanovení platu, resp. rozhodnutí o úpravě osobního příplatku rozhodoval náměstek pro státní službu. Podobně jako v případě stížností proti služebnímu hodnocení se jedná o nízký počet případů, kdy bylo odvolání proti rozhodnutí o stanovení platu, resp. rozhodnutí o úpravě osobního příplatku podáno, a ani zde proto nelze předpovědět, zda po provedení druhého služebního hodnocení státních zaměstnanců za rok 2016 bude počet podaných odvolání srovnatelný nebo zda stoupne. Pouze pro zajímavost lze uvést, že se vyskytovala i taková odvolání, jež směřovala proti rozhodnutí o zvýšení či o ponechání osobního příplatku v nezměněné výši.

16. Uveďte, jakým způsobem byly formulovány individuální cíle pro další osobní rozvoj státního zaměstnance, co do počtu, co do jejich charakteru (cíle pracovní, cíle rozvojové), zda se jednalo o cíle měřitelné a termínované.

konkrétní, měřitelné a termínované cíle 9,5%

Uvedené údaje byly zjišťovány pro informaci pro sekci pro státní službu s cílem identifikovat problematická místa v průběhu služebního hodnocení státních zaměstnanců.

Služební hodnocení by mělo být ve svém obsahu konzistentní, tedy i stanovené individuální cíle pro další osobní rozvoj státního zaměstnance by měly být voleny tak, aby především pomohly eliminovat slabé stránky hodnoceného a naopak rozvíjet ty silné. Formulace cílů nesmí být neurčitá, příliš obecná (např. ne pouze formálně shrnující povinnosti, které státnímu zaměstnanci plynou již z právních předpisů). Precizní formulace stanovených cílů z hlediska jejich konkrétnosti, měřitelnosti a termínu plnění má klíčový význam pro následné hodnocení jejich plnění. Při formulaci stanovených cílů je vhodné použít analytickou metodu stanovování cílů SMART (akronym z počátečních písmen vlastností cílů), podle níž mají být stanovené cíle konkrétní (z angl. specific), měřitelné (z angl. measurable), dosažitelné (z angl. achievable), realistické či relevantní vzhledem ke zdrojům (z angl. realistic, relevant) a termínované (z angl. time specific, trackable). Tuto metodu či její obdobu použilo pouze 6 služebních úřadů (9,5%), přičemž hodnotitelé běžně stanovovali hodnoceným státním zaměstnancům dva až sedm individuálních cílů pro další osobní rozvoj.

Stanovování individuálních cílů pro další osobní rozvoj považuje sekce pro státní službu za jedno z problematických míst v průběhu služebního hodnocení státních zaměstnanců, proto bude vhodné provést novelizaci služebního předpisu NMV a upravit povinnost hodnotitelů stanovovat konkrétní, měřitelné a termínované cíle.

17. Uveďte, zda hodnotiteli navrhované částky osobních příplatků odpovídaly reálným možnostem služebního úřadu, nebo zda musely být často (v kolika případech) korigovány.

Nekorigovány	66,7%
Korigovány	33,3%

Uvedené údaje byly zjišťovány jako případný podklad pro jednání politicko-odborné pracovní skupiny k odměňování ve státní službě koordinované Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Ve dvou třetinách služebních úřadů nebyly navržené částky osobního příplatku korigovány, odpovídaly dosavadnímu osobnímu ohodnocení nebo zvýšení bylo v rámci rozpočtových možností služebního úřadu. U třetiny státních zaměstnanců byl navržený osobní příplatek korigován služebním orgánem na základě rozpočtových možností služebního úřadu. Aby se nutným korekcím navrhované výše osobních příplatků ve služebních úřadech předešlo, bylo by vhodné, aby služební orgán napříště nastavil jasná pravidla pro určení výše částek, o které lze osobní příplatky hodnocených státních zaměstnanců případně zvýšit. Tato informace by mohla být poskytnuta např. jako průměrná částka připadající na jednoho státního zaměstnance a v rámci principu rovnosti v odměňování by především měla být jednotná pro všechny hodnocené státní zaměstnance.

18. Uveďte, zda bylo v rámci služebního hodnocení provedeno i hodnocení státních zaměstnanců, kteří nebyli dle § 9 nařízení vlády hodnoceni obligatorně, jakož i hodnocení zaměstnanců v pracovním poměru.

Hodnocení nebylo provedeno	57,1%
Hodnoceni všichni státní zaměstnanci	30,2%
Hodnoceni všichni zaměstnanci	12,7%

V nadpoloviční většině služebních úřadů nebylo prováděno služební hodnocení státních zaměstnanců, kteří v roce 2015 nevykonávali službu po dobu delší než dva měsíce. Naproti tomu v takřka třetině služebních úřadů byli hodnoceni všichni zaměstnanci ve služebním poměru bez ohledu na to, kdy byli do služebního poměru přijati. Zhruba u osminy služebních úřadů byli hodnoceni i zaměstnanci v pracovním poměru.

19. Uveďte, zda byli hodnotitelé před prováděním služebního hodnocení proškoleni, kým a jakým způsobem.

Školeni v rámci úřadu	58,7%
Školeni nadřízeným služebním úřadem	14,3%
Školeni externím subjektem	15,9%
Doručení písemných materiálů (předpisy, metodiky)	9,5%
Ostatní (např. školen jen vedoucí služebního úřadu)	1,6%

Uvedené údaje byly zjišťovány pro informaci pro sekci pro státní službu s cílem identifikovat problematická místa v průběhu služebního hodnocení státních zaměstnanců.

Nejčastějším způsobem přípravy hodnotitelů na služební hodnocení státních zaměstnanců bylo školení v rámci služebního úřadu, přibližně ve třetině služebních úřadů bylo provedeno školení jiným subjektem a přibližně v 10% obdrželi hodnotitelé písemné materiály (předpisy, metodiky, apod.).

Sekce pro státní službu je z titulu své koordinační role v systému hodnocení státních zaměstnanců připravena na žádost služebních úřadů opět provést školení přípravy hodnotitelů na služební hodnocení státních zaměstnanců tak, jak je prováděla i na přelomu roků 2015 a 2016.

20. Uveďte, zda byla při provádění služebního hodnocení použita elektronická aplikace, popřípadě jaká.

Nebyla použita	50,8%
Použita aplikace dle služebního předpisu NMV	27%
Použita speciální aplikace	22,2%

Speciální aplikace

3x OKbase
2x VEMA
1x FLUX, KSPortál, OA SSS, OKsystem, Personalistika – služební hodnocení, PIS

Ve více než polovině služebních úřadů nebyla při služebním hodnocení státních zaměstnanců použita žádná elektronická aplikace. Ve více než jedné čtvrtině služebních úřadů byla použita aplikace dle služebního předpisu NMV (kalkulátor připravený ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí, který po zadání platové třídy státního zaměstnance a bodového hodnocení jednotlivých hodnocených oblastí zpracovává výsledek služebního hodnocení v číselné i slovní podobě a informuje o příslušné maximální výši osobního příplatku) a v přibližně jedné pětině služebních úřadů byla použita speciální aplikace, jejichž druhy byly uvedeny.

Souhrnné závěry a navrhovaná opatření

Regulace obsažená v nařízení vlády byla aplikována v prvním letošním čtvrtletí poprvé v průběhu prvního služebního hodnocení státních zaměstnanců za kalendářní rok 2015. Tomuto služebnímu hodnocení podléhaly dvě třetiny státních zaměstnanců, neboť v souladu s § 9 nařízení vlády se služební hodnocení za kalendářní rok 2015 provedlo pouze u těch státních zaměstnanců, kteří v kalendářním roce 2015 vykonávali státní službu po dobu delší než dva měsíce. Vzhledem k tomu, že v přezkumu účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády **nebyla zahrnuta celá třetina státních zaměstnanců**, a dále vzhledem k tomu, že **institut hodnocení zaměstnanců** je ve většině služebních úřadů **novým, dosud neetablovaným institutem**, navrhuje se, aby vláda uložila ministru vnitra provést **srovnávací přezkum účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády a výsledky přezkumu vládě předložit do 30. září 2017**. Srovnávací přezkum účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády by měl tedy mít stejnou formu (otázky) a rozsah vyplývající ze skutečnosti, že půjde o srovnání prvního a druhého služebního hodnocení, přičemž by měl být zaměřen na průběh druhého služebního hodnocení státních zaměstnanců za rok 2016, jež bude provedeno v prvním čtvrtletí roku 2017, a jeho výstupem by měly být podklady pro případnou novelizaci nařízení vlády, popřípadě i zákona o státní službě, ukáže-li se v průběhu času tato novelizace jako potřebná. Bude-li tato novelizace realizována, bude napříč služebními úřady vytvořena meziresortní pracovní skupina k projednání návrhu nové právní úpravy.

Pokud jde o posouzení toho, zda byly při provádění prvního služebního hodnocení státních zaměstnanců v praxi zaznamenány problémy spojené s jeho aplikací, jež by byly podnětem pro okamžitou novelizaci nařízení vlády, lze shrnout, že **služební úřady vesměs neuplatnily žádné zásadní připomínky, které by vyžadovaly bezodkladnou novelizaci**. Ačkoliv některé výhrady služebních úřadů k právní úpravě služebního hodnocení lze považovat za věcně relevantní, jeví se jako vhodné, zejména s ohledem na skutečnost, že většina služebních úřadů se stávající právní úpravou souhlasí, do nastaveného postupu **nyní nezasahovat**. Za věcně relevantní lze, dle názoru sekce pro státní službu, považovat **výhradu** některých služebních úřadů, že **bodová škála klasifikace plnění hodnocených oblastí vhodně nediferencuje úrovně jejich plnění**. Některé služební úřady poukázaly na nevhodnost absence sudých čísel v hodnotící škále. Domnívají se, že doplněním řady o sudá čísla by bylo umožněno postihnout nuance v plnění hodnocených oblastí mezi jednotlivými státními zaměstnanci. Služební úřady navrhují buď zachovat dosavadní škálu rozšířenou o sudá čísla (0,1,2,3,4,5,6,7), nebo převzít model školního hodnocení (1,2,3,4,5). Důsledkem obou navrhovaných změn by však patrně byla i nutná změna výpočtu (algoritmu) výsledku služebního hodnocení. Třetina služebních úřadů dále uplatnila **výhrady k dosavadnímu nastavení bodových hranic výpočtu výsledku služebního hodnocení k jednotlivým slovním vyjádřením výsledků služebního hodnocení**. Tyto služební úřady se shodly, že bodová klasifikace 2,7 (při bodovém hodnocení jednotlivých hodnocených oblastí 3-3-1-1) by měla být minimálně spodní hranicí pro slovní vyjádření „dobré výsledky“. Podle platné právní úpravy však takto hodnocený státní zaměstnanec dosahuje „pouze“ dostačujících výsledků, což v mnohých státních zaměstnancích vzbuzuje pocit špatného hodnocení. Služební úřady uvedly, že je nelogické, aby státní zaměstnanec, který plní hodnocené oblasti v rámci nároků na ně kladených (při bodovém hodnocení jednotlivých hodnocených oblastí 3-3-1-1) a dosáhne bodové

klasifikace 2,7 bodu, byl slovně hodnocen jako „dostačující“, tedy shodně, jako státní zaměstnanec, jenž plní hodnocené oblasti v rámci nároků na ně kladených s občasnými výhradami (při bodovém hodnocení jednotlivých hodnocených oblastí 1-1-1-1) a dosahuje celkové klasifikace 1 bod. Z tohoto pohledu se může bodově lépe hodnocený státní zaměstnanec oprávněně cítit slovním hodnocením poškozen. Nadto lze oběma těmto státním zaměstnancům přiznat osobní příplatek maximálně do výše 10% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu. Další **výhrady** služebních úřadů poukazovaly na **nekonzistentnost bodové a slovní škály**. Zatímco bodová škála pro hodnocení prvních dvou hodnocených oblastí je pětibodová (0-1-3-5-7), slovní vyjádření výsledku služebního hodnocení obsahuje pouze čtyři stupně (vynikající – dobré – dostačující – nevyhovující). Rovněž slovní vyjádření výsledků služebního hodnocení považují některé služební úřady za nevhodně formulované a navrhují převzít zažité školní slovní hodnocení (např. výborný – velmi dobrý – dobrý – dostatečný – nedostatečný). Náprava tohoto stavu by však vyžadovala legislativní zásah do zákona o státní službě, konkrétně úpravu § 155 odst. 4.

Precizní vymezení předmětu případné novely nařízení vlády lze s ohledem na právě uvedené specifikovat až po provedení druhého služebního hodnocení státních zaměstnanců.

Nad rámec přezkumu účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády provedla sekce pro státní službu Ministerstva vnitra **analýzu s cílem identifikovat problematická místa v průběhu služebního hodnocení státních zaměstnanců**.

Sekce pro státní službu zapracuje do úpravy průběhu služebního hodnocení **jednotný postup při určování souhrnné bodové klasifikace oblastí, které obsahují více hodnotících kritérií** tak, aby byl zajištěn co nejobjektivnější průběh služebního hodnocení státních zaměstnanců napříč služebními úřady. Dále zapracuje **povinnost hodnotitelů doplňovat bodové hodnocení hodnocených oblastí a kritérií o individualizovaný slovní popis**, neboť pouze takové služební hodnocení je přezkoumatelné a především pak státnímu zaměstnanci poskytuje individualizovanou hodnotící informaci (tzv. zpětnou vazbu) a nabízí konkrétní vedení a poučení zaměřené na zlepšování budoucích výkonů, což je smyslem tohoto zákonného institutu. Uvedená úprava bude zapracována do služebního předpisu NMV stejně jako i **povinnost hodnotitelů stanovovat konkrétní, měřitelné a časově termínované cíle, jež mohou mít jak pracovní (služební), tak vzdělávací povahu**. **Pasáž o vhodném stanovování individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance** bude zapracována rovněž do metodiky (odůvodnění) ke služebnímu předpisu NMV, neboť lze mít za to, že precizní formulace stanovených cílů z hlediska jejich konkrétnosti, měřitelnosti a termínu plnění má klíčový význam pro následné hodnocení jejich plnění. Metodika (odůvodnění) ke služebnímu předpisu NMV bude dále doplněna o **pasáž týkající se podkladů, na jejichž základě má být služební hodnocení provedeno**, neboť služební hodnocení, jež se nebude opírat o hodnotitelem pozorované a řádně doložené projevy jednání či chování státního zaměstnance, které vybočují z rámce nároků na hodnocenou oblast kladených, nemůže v případném přezkumu obstát. Zejména nedostatky ve službě je nezbytné individuálně konkretizovat a odkázat na podklady tak, aby nevznikaly důvodné pochyby o jejich závažnosti či četnosti.

S cílem odstranit nežádoucí nejednotný postup při vyřizování stížností proti služebnímu hodnocení bude metodika ke služebnímu předpisu NMV doplněna i o **pasáž týkající se příslušnosti pro vyřizování stížností proti služebnímu hodnocení**. V součinnosti s Ministerstvem práce a sociálních věcí připraví sekce pro státní službu **výkladové stanovisko k obsahu pojmu vynikající, všeobecně uznávaný odborník** určené služebním úřadům. Výkladové stanovisko, podobně jako i novelizace služebního předpisu NMV budou zpracovány do konce roku 2016.

Příloha

Vybraná ustanovení zákona o státní službě

§ 149

Zvláštní ustanovení o osobním příplatku

(1) Státnímu zaměstnanci lze osobní příplatek přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmout v závislosti na výsledku jeho služebního hodnocení.

(2) Státnímu zaměstnanci lze do jeho prvního služebního hodnocení přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmout osobní příplatek, a to na návrh představeného.

Služební hodnocení

§ 155

(1) Státní zaměstnanec podléhá služebnímu hodnocení.

(2) Služební hodnocení se provádí jednou ročně v prvním čtvrtletí kalendářního roku za uplynulý kalendářní rok. Obsahuje-li služební hodnocení státního zaměstnance závěr o tom, že ve službě dosahoval nevyhovující výsledky, další služební hodnocení se provede po uplynutí 6 měsíců ode dne seznámení státního zaměstnance s předchozím služebním hodnocením. Služební hodnocení se dále provádí, přechází-li státní zaměstnanec na jiný služební úřad; služební hodnocení se zasílá novému služebnímu orgánu státního zaměstnance.

(3) Služební hodnocení státního zaměstnance zahrnuje hodnocení

a) znalostí a dovedností,

b) výkonu služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli,

c) dodržování služební kázně,

d) výsledků vzdělávání.

(4) Služební hodnocení musí obsahovat závěr o tom, zda státní zaměstnanec dosahoval ve službě

a) vynikající výsledky,

b) dobré výsledky,

c) dostačující výsledky, nebo

d) nevyhovující výsledky.

(5) Služební hodnocení dále obsahuje stanovení individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance.

(6) Státnímu zaměstnanci se vydá stejnopis služebního hodnocení.

§ 156

(1) Služební hodnocení státního zaměstnance provádí bezprostředně nadřízený představený v součinnosti se služebním orgánem, není-li dále stanoveno jinak.

(2) Služební hodnocení vedoucího služebního úřadu, který nemá nadřízený služební úřad, provádí náměstek pro státní službu, v ostatních případech nadřízený služební orgán.

(3) Služební hodnocení státního tajemníka provádí náměstek pro státní službu v součinnosti s příslušným členem vlády nebo s vedoucím Úřadu vlády.

(4) Služební hodnocení náměstka pro řízení sekce provádí státní tajemník v součinnosti s příslušným členem vlády nebo s vedoucím Úřadu vlády.

(5) Služební hodnocení státních zaměstnanců zařazených v sekci pro státní službu provádí personální ředitel sekce pro státní službu. Služební hodnocení personálního ředitele sekce pro státní službu provádí náměstek pro státní službu.

(6) Služební hodnocení náměstka pro státní službu provádí vláda nebo ministr vnitra na základě pověření vlády.

134

NAŘÍZENÍ VLÁDY

ze dne 8. června 2015

o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance

Vláda nařizuje k provedení zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, (dále jen „zákon“):

§ 1

Hodnotící kritéria

Státní zaměstnanec se v jednotlivých hodnocených oblastech podle § 155 odst. 3 zákona (dále jen „hodnocená oblast“) posuzuje na základě hodnotících kritérií, jejichž seznam je uveden v příloze č. 1 k tomuto nařízení. Služební orgán služebním předpisem stanoví předem ze seznamu ta kritéria, která vystihují potřeby služebního místa.

§ 2

Podíly hodnocených oblastí na výsledku služebního hodnocení

(1) Hodnocená oblast se na výsledku služebního hodnocení státního zaměstnance, který vykonává státní službu na služebním místě zařazeném do 5. až 10. platové třídy, podílí

a) 15 % v případě znalostí a dovedností,
b) 70 % v případě výkonu státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli,
c) 10 % v případě dodržování služební kázně,
d) 5 % v případě výsledků vzdělávání.

(2) Hodnocená oblast se na výsledku služebního hodnocení státního zaměstnance, který vykonává státní službu na služebním místě zařazeném do 11. až 16. platové třídy, podílí

a) 25 % v případě znalostí a dovedností,
b) 60 % v případě výkonu státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli,
c) 10 % v případě dodržování služební kázně,
d) 5 % v případě výsledků vzdělávání.

§ 3

Klasifikace plnění hodnocených oblastí

(1) Hodnocená oblast podle § 2 odst. 1 písm. a) a b) a § 2 odst. 2 písm. a) a b) se klasifikuje

a) 7 body, je-li plněna vysoko nad rámec nároků na ni kladených,
b) 5 body, je-li plněna nad rámec nároků na ni kladených,
c) 3 body, je-li plněna v rámci nároků na ni kladených,
d) 1 bodem, je-li plněna v rámci nároků na ni kladených s občasnými výhradami, nebo
e) 0 body, je-li plněna nedostatečně.

(2) Hodnocená oblast podle § 2 odst. 1 písm. c) a d) a § 2 odst. 2 písm. c) a d) se klasifikuje

a) 1 bodem, je-li plněna, nebo
b) 0 body, je-li plněna nedostatečně.

(3) Rámcem nároků podle odstavce 1 se rozumí průměrná úroveň plnění hodnotících kritérií, která je vyžadována na služebním místě.

(4) Při výběru více kritérií pro hodnocenou oblast podle § 2 odst. 1 písm. a) a b) a § 2 odst. 2 písm. a) a b) se hodnocená oblast klasifikuje souhrnně za všechna vybraná kritéria způsobem stanoveným v odstavci 1.

(5) Hodnocená oblast podle § 2 odst. 1 písm. d) a § 2 odst. 2 písm. d) se klasifikuje 1 bodem, jestliže v průběhu hodnoceného období nebylo vzdělávání požadováno.

(6) Státnímu zaměstnanci se při prvním služebním hodnocení za hodnocenou oblast podle § 2 odst. 1 písm. d) a § 2 odst. 2 písm. d) přidělí 1 bod.

Závěr služebního hodnocení

§ 4

Závěr služebního hodnocení se určí způsobem stanoveným v příloze č. 2 k tomuto nařízení, vyjádří se slovně a obsahuje doporučení na přiznání, zvýšení, snížení nebo odejmutí osobního příplatku státnímu zaměstnanci nebo na ponechání osobního příplatku v nezměněné výši.

§ 5

(1) Státní zaměstnanec, který vykonává státní službu na služebním místě zařazeném do 5. až 10. platové třídy, dosahoval ve státní službě

a) vynikajících výsledků, pokud výsledek výpočtu podle přílohy č. 2 k tomuto nařízení činí alespoň 4,7 bodu a v žádné z hodnocených oblastí podle § 2 odst. 1 písm. a) a b) nebyl klasifikován 0 body,
b) dobrých výsledků, pokud výsledek výpočtu podle přílohy č. 2 k tomuto nařízení činí alespoň 3 body a nejvýše 4,69 bodu a v žádné z hodnocených oblastí podle § 2 odst. 1 písm. a) a b) nebyl klasifikován 0 body,
c) dostačujících výsledků, pokud výsledek výpočtu podle přílohy č. 2 k tomuto nařízení činí alespoň 0,9 bodu a nejvýše 2,99 bodu nebo činí více než 2,99 bodu, ale státní zaměstnanec byl alespoň v jedné z hodnocených oblastí podle § 2 odst. 1 písm. a) a b) klasifikován 0 body, nebo
d) nevyhovujících výsledků, pokud výsledek výpočtu podle přílohy č. 2 k tomuto nařízení činí méně než 0,9 bodu.

(2) Státní zaměstnanec, který vykonává státní službu na služebním místě zařazeném do 11. až 16. platové třídy, dosahoval ve státní službě

a) vynikajících výsledků, pokud výsledek výpočtu podle přílohy č. 2 k tomuto nařízení činí alespoň 4,6 bodu a v žádné z hodnocených oblastí podle § 2 odst. 2 písm. a) a b) nebyl klasifikován 0 body,
b) dobrých výsledků, pokud výsledek výpočtu podle přílohy č. 2 k tomuto nařízení činí alespoň 3,2 bodu a nejvýše 4,59 bodu a v žádné z hodnocených oblastí podle § 2 odst. 2 písm. a) a b) nebyl klasifikován 0 body,
c) dostačujících výsledků, pokud výsledek výpočtu podle přílohy č. 2 k tomuto nařízení činí alespoň 0,9 bodu a nejvýše 3,19 bodu nebo činí více než 3,19 bodu, ale státní zaměstnanec byl alespoň v jedné z hodnocených oblastí podle § 2 odst. 2 písm. a) a b) klasifikován 0 body, nebo
d) nevyhovujících výsledků, pokud výsledek výpočtu podle přílohy č. 2 k tomuto nařízení činí méně než 0,9 bodu.

§ 6

Výše osobního příplatku

(1) Pokud jde o státního zaměstnance, který podle § 5 dosahoval

a) vynikajících výsledků, nesmí být osobní příplatek vyšší než 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu,
b) dobrých výsledků, nesmí být osobní příplatek vyšší než 30 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu,
c) dostačujících výsledků, nesmí být osobní příplatek vyšší než 10 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu, nebo

d) nevyhovujících výsledků, nelze osobní příplatek přiznat; takovému státnímu zaměstnanci se přiznaný osobní příplatek odejme.

(2) Osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu, lze přiznat státnímu zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem, vykonává státní službu na služebním místě zařazeném do 10. až 16. platové třídy, dosahoval ve státní službě vynikajících výsledků a výsledek výpočtu podle přílohy č. 2 k tomuto nařízení u něj činí alespoň 5,6 bodu.

Společná a přechodná ustanovení

§ 7

Služební hodnocení se provede u těch státních zaměstnanců, kteří v uplynulém kalendářním roce vykonávali státní službu po dobu delší než 6 měsíců, nejde-li o případ uvedený v § 155 odst. 2 větě třetí zákona.

§ 8

(1) Státnímu zaměstnanci, kterému vznikl služební poměr podle § 185 až 188, § 190 až 192 nebo § 194 zákona a kterému byl do prvního služebního hodnocení přiznán osobní příplatek ve výši, která přesahuje přípustnou výši stanovenou v § 6 odst. 1 písm. a) a b), lze na základě výsledku prvního služebního hodnocení přiznat na období do druhého služebního hodnocení osobní příplatek v dosavadní výši, dosáhl-li státní zaměstnanec

a) dobrých výsledků a výše přiznaného osobního příplatku přesahuje 30 %, avšak nepřesahuje 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu, nebo
b) dostačujících výsledků a výše přiznaného osobního příplatku přesahuje 10 %, avšak nepřesahuje 30 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu.

(2) Přesahuje-li přiznaná výše osobního příplatku před prvním služebním hodnocením maximální výši uvedenou v odstavci 1, osobní příplatek se na období mezi prvním a druhým služebním hodnocením odpovídajícím způsobem sníží.

§ 9

Služební hodnocení za kalendářní rok 2015 se provede u těch státních zaměstnanců, kteří v kalendářním roce 2015 vykonávali státní službu po dobu delší než 2 měsíce.

§ 10

Účinnost

Toto nařízení nabývá účinnosti dnem 1. července 2015.

Předseda vlády:

Mgr. Sobotka v. r.

Ministr vnitra:

Chovanec v. r.

Seznam hodnotících kritérií pro hodnocené oblasti

I. Znalosti a dovednosti

A) Znalost právních předpisů, stanovených postupů, nároků a pravidel potřebných pro výkon státní služby

B) Dovednosti

1. Komunikace
   1.1. ústní a písemný projev
   1.2. komunikace při jednání
   1.3. schopnost jednat

2. Týmová práce a spolupráce
   2.1. schopnost udržovat konstruktivní mezilidské vztahy
   2.2. schopnost týmové spolupráce
   2.3. schopnost a ochota sdílet své znalosti a dovednosti s ostatními

3. Osobní přístup a iniciativa
   3.1. otevřenost novým přístupům
   3.2. schopnost přizpůsobit se změnám
   3.3. tvůrčí schopnosti
   3.4. strategické myšlení
   3.5. rozhodnost, schopnost a ochota nést odpovědnost

4. Sebereflexe a sebeřízení

5. Přesnost, pečlivost a smysl pro detail

6. Součinnost s klientem
   6.1. schopnost profesionálně jednat s klienty (interní, externí) ve standardních i nestandardních situacích
   6.2. zjišťování a vnímání potřeb klienta

7. Zvládání obtížných situací a řešení konfliktů

8. Vedení a motivace
   8.1. schopnost vést a organizovat
   8.2. schopnost povzbudit, ocenit a objektivně a spravedlivě hodnotit

II. Výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli

1. Dosahování výsledků - organizace výkonu státní služby
   1.1. plánování výkonu státní služby
   1.2. provádění úkolů
   1.3. organizování výkonu státní služby a zajištění kvality plněných úkolů

2. Řešení problémů a úsudek
   2.1. analýza problémů
   2.2. výběr řešení
   2.3. aplikace řešení

III. Dodržování služební kázně

Přístup k dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, které se vztahují ke státní službě ve vykonávaném oboru státní služby, ze služebních předpisů a z příkazů.

IV. Výsledky vzdělávání

Osobní rozvoj v kontextu státní služby.

Způsob výpočtu výsledku služebního hodnocení státního zaměstnance

1. na služebním místě zařazeném do 5. až 10. platové třídy se postupuje podle vzorce

V1 = 0,15 × A + 0,7 × B + 0,1 × C + 0,05 × D,

2. na služebním místě zařazeném do 11. až 16. platové třídy se postupuje podle vzorce

V2 = 0,25 × A + 0,6 x B + 0,1 x C + 0,05 × D,

kde

V1 je výsledek služebního hodnocení státního zaměstnance na služebním místě zařazeném do 5. až 10. platové třídy,

V2 je výsledek služebního hodnocení státního zaměstnance na služebním místě zařazeném do 11. až 16. platové třídy,

A je počet bodů získaných podle klasifikace uvedené v § 3 za hodnocenou oblast znalosti a dovednosti,

B je počet bodů získaných podle klasifikace uvedené v § 3 za hodnocenou oblast výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli,

C je počet bodů získaných podle klasifikace uvedené v § 3 za hodnocenou oblast dodržování služební kázně,

D je počet bodů získaných podle klasifikace uvedené v § 3 za hodnocenou oblast výsledky vzdělávání.

Služební předpis NMV

11

SLUŽEBNÍ PŘEDPIS

náměstka ministra vnitra pro státní službu

ze dne 7. prosince 2015,

kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců

Čl. 1
Předmět úpravy

Tento služební předpis upravuje podle § 155 a 156 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, (dále jen „zákon“) a nařízení vlády č. 134/2015 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance, (dále jen „nařízení vlády“) postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců (dále jen „služební hodnocení“).

Čl. 2
Základní zásady služebního hodnocení

Osoba, která provádí služební hodnocení (dále jen „hodnotitel“), hodnotí nestranně, nezaujatě a spravedlivě tak, aby nedocházelo k nedůvodným rozdílům při hodnocení státních zaměstnanců, a to zejména v téže hodnocené oblasti za použití týchž hodnotících kritérií stanovených podle § 1 nařízení vlády (dále jen „hodnotící kritéria“). Hodnotitel posuzuje výkon státní služby státním zaměstnancem, plnění jeho služebních úkolů a dalších povinností podle § 77 a 78 zákona průběžně za celé hodnocené období.

Čl. 3
Východisko pro služební hodnocení

(1) Do 1 měsíce ode dne zařazení státního zaměstnance na služební místo nebo jmenování státního zaměstnance na služební místo představeného jej služební orgán nebo jím pověřený státní zaměstnanec prokazatelně seznámí s hodnotícími kritérii. O seznámení státního zaměstnance s hodnotícími kritérii se učiní záznam do osobního spisu státního zaměstnance.

(2) Změnu hodnotících kritérií lze v průběhu hodnoceného období provést pouze, pokud dojde ke změně ve správních činnostech, jejichž výkon se na služebním místě požaduje, v takovém rozsahu, že dosavadní hodnotící kritéria již nevystihují potřeby služebního místa. Při změně hodnotících kritérií se postupuje obdobně podle odstavce 1.

Čl. 4
Podklady pro provedení služebního hodnocení

Při provádění služebního hodnocení se přihlíží zejména k

a) průběžnému hodnocení výkonu státní služby státního zaměstnance,
b) předchozímu služebnímu hodnocení, pokud jde o plnění stanovených individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance,
c) písemným pochvalám za příkladnou službu vydaným v průběhu hodnoceného období,
d) záznamům o přiznání věcných darů za příkladnou službu a rozhodnutím o odměně vydaným v průběhu hodnoceného období,
e) písemným výtkám vydaným v průběhu hodnoceného období a
f) rozhodnutím o uložení kárného opatření za kárná provinění spáchaná v hodnoceném období.

Čl. 5

Průběžné hodnocení výkonu státní služby státního zaměstnance

K průběžnému hodnocení výkonu státní služby státního zaměstnance podle § 78 písm. a) zákona lze využít část A vzoru formuláře služebního hodnocení uvedeného v příloze č. 1 k tomuto služebnímu předpisu, případně i jiné záznamy o plnění služebních úkolů, jednání nebo chování státního zaměstnance. Tyto záznamy jsou přílohou služebního hodnocení.

Čl. 6

Zpracování služebního hodnocení

(1) Hodnotitel zpracuje služební hodnocení písemně podle vzoru formuláře uvedeného v příloze č. 1 k tomuto služebnímu předpisu.

(2) Služební hodnocení představuje, v souladu s § 2 nařízení vlády, slovní a bodovou klasifikaci plnění hodnocených oblastí hodnoceným státním zaměstnancem za hodnocené období. Je-li pro hodnocenou oblast služebním předpisem stanoveno více hodnotících kritérií, výsledná bodová klasifikace plnění hodnocené oblasti se vyjádří souhrnně s přihlédnutím k jednotlivým hodnotícím kritériím. Ilustrativní popis slovní a bodové klasifikace plnění jednotlivých hodnotících kritérií a hodnocených oblastí je uveden v příloze č. 2 k tomuto služebnímu předpisu.

(3) Závěr služebního hodnocení obsahuje rovněž návrh na přiznání, zvýšení, snížení nebo odejmutí osobního příplatku nebo na ponechání osobního příplatku v nezměněné výši v závislosti na výsledku služebního hodnocení a případně návrh, aby byl státní zaměstnanec prohlášen za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka. Tyto návrhy nejsou pro služební orgán závazné. Jsou-li splněny podmínky podle § 6 odst. 2 nařízení vlády, může služební orgán v závěru služebního hodnocení státního zaměstnance označit za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka.

(4) Zpracované služební hodnocení hodnotitel podepíše a předloží k podpisu tomu, s kým jej provádí v součinnosti. Jejich případné rozpory v bodové klasifikaci se řeší vzájemnou dohodou. Nedojde-li k ní, uvede se taková bodová klasifikace, která odpovídá průměru navrhovaných bodových klasifikací, a není-li takové, pak tomuto průměru nejbližší vyšší bodové klasifikaci.

(5) S podepsaným služebním hodnocením hodnotitel seznámí bezodkladně státního zaměstnance.

Čl. 7

Seznámení státního zaměstnance se služebním hodnocením

(1) Seznámení státního zaměstnance se služebním hodnocením probíhá formou rozhovoru hodnotitele se státním zaměstnancem, kterému může být přítomen i ten, s kým jej hodnotitel provádí v součinnosti, a další představení státního zaměstnance.

(2) Při rozhovoru seznámí hodnotitel státního zaměstnance s jednotlivými částmi služebního hodnocení a s podklady pro provedení služebního hodnocení. Cílem rozhovoru je zejména definovat silné a slabé stránky státního zaměstnance a formulovat požadavky, na co se má státní zaměstnanec při výkonu státní služby v budoucnu zaměřit a případně co má zlepšit.

(3) Státní zaměstnanec svým podpisem potvrdí, že byl se služebním hodnocením seznámen. Odmítne-li státní zaměstnanec služební hodnocení podepsat, hodnotitel to i s případným odůvodněním do služebního hodnocení poznamená.

Čl. 8

Přechodná a závěrečná ustanovení

(1) Státní zaměstnanec, kterému vznikl služební poměr před nabytím účinnosti tohoto služebního předpisu, bude s hodnotícími kritérii seznámen postupem podle čl. 3 odst. 1 nejpozději do 31. ledna 2016.

(2) Vedoucí služebních úřadů a státní tajemníci mohou služebním předpisem stanovit postup při provádění služebního hodnocení s přihlédnutím ke specifikům v jejich služebních úřadech.

Čl. 9

Účinnost

Tento služební předpis nabývá účinnosti dnem 10. prosince 2015.

Č. j. MV-133081-35/OSK-2015

Náměstek ministra vnitra pro státní službu
RNDr. Josef POSTRÁNECKÝ v. r.

SLUŽEBNÍ HODNOCENÍ STÁTNÍHO ZAMĚSTNANCE

……
jméno, popř. jména, příjmení, popř. akademický titul **státního zaměstnance** evidenční číslo

……
služební označení obor popř. obory služby platová třída

……
služební úřad a služební místo včetně jeho organizačního zařazení

hodnocené období od _____do _____

_____
služební označení, jméno, popř. jména, příjmení, popř. akademický titul **hodnotitele** služební místo včetně jeho organizačního zařazení

A. HODNOCENÉ OBLASTI

I. Znalosti a dovednosti

K jednotlivým hodnotícím kritériím, pokud jsou pro služební místo služebním předpisem stanovena, doplňte slovní hodnocení.

A) Znalost právních předpisů, stanovených postupů, nároků a pravidel potřebných pro výkon státní služby

……
……

B) Dovednosti ……
……

1. Komunikace ……..
……
1.1. ústní a písemný projev
……
1.2. komunikace při jednání
……
1.3. schopnost jednat
……

2. Týmová práce a spolupráce ……..
……
2.1. schopnost udržovat konstruktivní mezilidské vztahy
……
2.2. schopnost týmové spolupráce
……
2.3. schopnost a ochota sdílet své znalosti a dovednosti s ostatními
……

3. Osobní přístup a iniciativa ……
……
3.1. otevřenost novým přístupům
……
3.2. schopnost přizpůsobit se změnám
……
3.3. tvůrčí schopnosti
……
3.4. strategické myšlení
……
3.5. rozhodnost, schopnost a ochota nést odpovědnost
……

4. Sebereflexe a sebeřízení ……

……
……

5. Přesnost, pečlivost a smysl pro detail ……
……
……

6. Součinnost s klientem ……
……
6.1. schopnost profesionálně jednat s klienty (interní, externí) ve standardních i nestandardních situacích ……
6.2. zjišťování a vnímání potřeb klienta
……

7. Zvládání obtížných situací a řešení konfliktů ……
……
……

8. Vedení a motivace ……
……
8.1. schopnost vést a organizovat
……
……
8.2. schopnost povzbudit, ocenit a objektivně a spravedlivě hodnotit
.....
.....

Celkové hodnocení za oblast I. ☐

Klasifikace 0, 1, 3, 5, 7

II. Výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli

K jednotlivým hodnotícím kritériím, pokud jsou pro služební místo služebním předpisem stanovena, doplňte slovní hodnocení.

……
……

1. Dosahování výsledků - organizace výkonu státní služby ……
……
……
1.1. plánování výkonu státní služby
……
1.2. provádění úkolů
……
1.3. organizování výkonu státní služby a zajištění kvality plněných úkolů
……

2. Řešení problémů a úsudek ……
……
2.1. analýza problémů
……
2.2. výběr řešení
……
2.3. aplikace řešení
……

Celkové hodnocení za oblast II. ☐

Klasifikace 0, 1, 3, 5, 7

III. Dodržování služební kázně

Přístup k dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, které se vztahují ke státní službě ve vykonávaném oboru státní služby, ze služebních předpisů a z příkazů. …… …… ……

Celkové hodnocení za oblast III. ☐

Klasifikace 0, 1

IV. Výsledky vzdělávání

Osobní rozvoj v kontextu státní služby. …… …… ……

Celkové hodnocení za oblast IV. ☐

Klasifikace 0, 1

B. STANOVENÍ INDIVIDUÁLNÍCH CÍLŮ PRO DALŠÍ OSOBNÍ ROZVOJ STÁTNÍHO ZAMĚSTNANCE

C. ZÁVĚR SLUŽEBNÍHO HODNOCENÍ

Státní zaměstnanec dosahoval v hodnoceném období ve službě

VYNIKAJÍCÍ VÝSLEDKY	**DOBRÉ** VÝSLEDKY	**DOSTAČUJÍCÍ** VÝSLEDKY	**NEVYHOVUJÍCÍ** VÝSLEDKY

[1)]

Výsledek služebního hodnocení vyjádřený bodovou klasifikací ☐

S ohledem na dosažený výsledek služebního hodnocení doporučuji státnímu zaměstnanci osobní příplatek

přiznat – zvýšit – snížit – odejmout – ponechat v nezměněné výši [7)]

☐	☐
Stávající osobní příplatek	Navrhovaný osobní příplatek

☐ [8)] - S ohledem na níže uvedené důvody navrhuji státního zaměstnance považovat za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka.

……..
……..

_____ _____
Podpis státního zaměstnance Podpis hodnotitele

V _____ dne _____ V _____ dne _____

_____
Jméno, popř. jména, příjmení, popř. akademický titul příslušného člena vlády nebo vedoucího Úřadu vlády České republiky a podpis 8**)**

V _____ dne _____

☐ [9)] - Státní zaměstnanec je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem.

_____
Služební označení, jméno, popř. jména, příjmení, popř. akademický titul služebního orgánu podpis

V _____ dne _____

Přílohy ke služebnímu hodnocení

Pomůcka pro hodnotitele

[7)] Hodící se vhodně zvýrazněte
[8)] Uvede se při postupu dle § 156 odst. 3 a 4 zákona
[9)] Jsou-li splněny podmínky dle § 6 odst. 2 nařízení vlády, hodící se vhodně zvýrazněte

Způsob výpočtu výsledku služebního hodnocení státního zaměstnance

a) na služebním místě zařazeném do 5. až 10. platové třídy se postupuje podle vzorce
V1 = 0,15 x A + 0,7 x B + 0,1 x C + 0,05 x D

b) na služebním místě zařazeném do 11. až 16. platové třídy se postupuje podle vzorce
V2 = 0,25 x A + 0,6 x B + 0,1 x C + 0,05 x D

kde
V1 je výsledek služebního hodnocení státního zaměstnance na služebním místě zařazeném do 5. až 10. platové třídy,
V2 je výsledek služebního hodnocení státního zaměstnance na služebním místě zařazeném do 11. až 16. platové třídy,
A je počet bodů získaných klasifikací za hodnocenou oblast č. I. znalosti a dovednosti,
B je počet bodů získaných klasifikací za hodnocenou oblast č. II. výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli,
C je počet bodů získaných klasifikací za hodnocenou oblast č. III. dodržování služební kázně,
D je počet bodů získaných klasifikací za hodnocenou oblast č. IV. výsledky vzdělávání.

Způsob určení slovního vyjádření výsledku služebního hodnocení

	VYNIKAJÍCÍ výsledky	**DOBRÉ výsledky**	**DOSTAČUJÍCÍ výsledky**	**NEVYHOVUJÍCÍ výsledky**
5. až 10. platová třída	alespoň **4,7** bodu a v oblastech č. I. a č. II. nesmí být hodnocení 0	alespoň **3** body a nejvýše **4,69** bodu a v oblastech č. I. a č. II. nesmí být hodnocení 0	alespoň **0,9** bodu a nejvýše **2,99** bodu nebo více než 2,99 bodu, ale alespoň v jedné z oblastí č. I. nebo č. II. hodnocení 0	méně než **0,9** bodu
11. až 16. platová třída	alespoň **4,6** bodu a v oblastech č. I. a č. II. nesmí být hodnocení 0	alespoň **3,2** bodu a nejvýše **4,59** bodu a v oblastech č. I. a č. II. nesmí být hodnocení 0	alespoň **0,9** bodu a nejvýše **3,19** bodu nebo více než 3,19 bodu, ale alespoň v jedné z oblastí č. I. nebo č. II. hodnocení 0	méně než **0,9** bodu

Horní hranice osobního příplatku ve vazbě na výsledek služebního hodnocení

Služebního hodnocení	Osobní příplatek
VYNIKAJÍCÍ	nesmí být vyšší než **50 %** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu
DOBRÉ	nesmí být vyšší než **30 %** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu
DOSTAČUJÍCÍ	nesmí být vyšší než **10 %** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu
NEVYHOVUJÍCÍ	**nelze přiznat**; takovému státnímu zaměstnanci se přiznaný osobní příplatek odejme

Osobní příplatek až do výše **100 %** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu, lze přiznat státnímu zaměstnanci, který je **vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem**, vykonává státní službu na služebním místě zařazeném do **10. až 16. platové třídy**, dosahoval ve státní službě vynikajících výsledků a výsledek výpočtu u něj činí alespoň **5,6** bodu.

Ilustrativní popis slovní a bodové klasifikace plnění jednotlivých hodnotících kritérií a hodnocených oblastí

I. Znalosti a dovednosti

A) Znalost právních předpisů, stanovených postupů, nároků a pravidel potřebných pro výkon státní služby

kritérium	7 bodů	5 bodů	3 body	1 bod	0 bodů
Znalost právních předpisů, stanovených postupů, nároků a pravidel potřebných pro výkon státní služby.	Státní zaměstnanec projevuje komplexní znalosti právních předpisů, stanovených postupů, nároků a pravidel potřebných pro výkon státní služby, které plně využívá v praxi.	Státní zaměstnanec projevuje většinou komplexní znalosti právních předpisů, stanovených postupů, nároků a pravidel potřebných pro výkon státní služby, které zpravidla plně využívá i v praxi.	Státní zaměstnanec projevuje znalosti právních předpisů, stanovených postupů, nároků a pravidel potřebných pro výkon státní služby ve svém oboru služby, které v kontextu využívá i v praxi.	Státní zaměstnanec ve většině případů projevuje znalosti právních předpisů, stanovených postupů, nároků a pravidel potřebných pro výkon státní služby ve svém oboru služby, které v kontextu využívá i v praxi.	Státní zaměstnanec většinou projevuje pouze povrchní znalosti právních předpisů, stanovených postupů, nároků a pravidel potřebných pro výkon státní služby ve svém oboru služby. Je schopen jejich aplikace obvykle pouze s asistencí.

B) Dovednosti

1. Komunikace

kritérium	7 bodů	5 bodů	3 body	1 bod	0 bodů
1.1. ústní a písemný projev	Vždy se vyjadřuje jasně, přesně a výstižně tak, aby byl jeho projev plně srozumitelný, používá vhodnou slovní zásobu, stylistiku a gramatiku, vyhýbá se žargonu a slangu, je-li to žádoucí s ohledem na příjemce informace, jeho výstupy není třeba opravovat.	Téměř vždy se vyjadřuje jasně, přesně a výstižně tak, aby byl jeho projev srozumitelný, používá vhodnou slovní zásobu, stylistiku a gramatiku, vyhýbá se žargonu a slangu, je-li to žádoucí s ohledem na příjemce informace, jeho výstupy není téměř nikdy třeba opravovat.	Obvykle se vyjadřuje jasně, přesně a výstižně, jeho projev je srozumitelný, používá vhodnou slovní zásobu, stylistiku a gramatiku, vyhýbá se žargonu a slangu, je-li to žádoucí s ohledem na příjemce informace, jeho výstupy není obvykle třeba opravovat.	Obvykle se vyjadřuje jasně, přesně a výstižně, jeho projev je obvykle srozumitelný, používá vhodnou slovní zásobu, stylistiku a gramatiku, vyhýbá se žargonu a slangu, je-li to žádoucí s ohledem na příjemce informace. V jeho výstupech se mohou objevit nedostatky, které po upozornění odstraní.	Jeho projev je místy nesrozumitelný, často nepoužívá vhodnou slovní zásobu, stylistiku a gramatiku. Jeho výstupy vyžadují korekce.

1.2. komunikace při jednání	Téměř vždy se aktivně zapojuje do jednání a nastoluje konstruktivní diskusi, jeho vstupy jsou relevantní, a to i ve složitých situacích. Volí způsob komunikace odpovídající typu publika.	Většinou se aktivně zapojuje do jednání a nastoluje konstruktivní diskusi. Volí způsob komunikace odpovídající typu publika.	Obvykle se aktivně zapojuje do jednání. Obvykle volí způsob komunikace odpovídající typu publika.	Do jednání se často zapojuje pouze, je-li k tomu vyzván.	Do jednání se obvykle nezapojuje, ani je-li k tomu vyzván.
1.3. schopnost jednat	Téměř vždy je schopen úspěšně vyjednávat s řadou různých protistran, projevuje takt a diplomacii, instinktivně ví, jak efektivně rozvinout správnou argumentaci a téměř vždy si nakloní rozmanité protistrany, dokonce i při řešení složitých záležitostí.	Je schopen většinou úspěšně vyjednávat s různými protistranami, projevuje takt a diplomacii, obvykle rozvine správnou argumentaci, čímž si nakloní protistrany.	Je schopen vyjednávat s různými protistranami, a to efektivním způsobem. Při jednáních se projevují jeho diplomatické schopnosti, snaží se o uchování dobrých vztahů s protistranami.	Je schopen vyjednávat s různými protistranami. Jednání vede většinou obratně, obvykle se snaží o uchování dobrých vztahů s protistranami.	Zřídka se pokouší vyjednávat s protistranami a jen obtížně s nimi udržuje dobré vztahy, málokdy se projevuje jakýmikoliv diplomatickými schopnostmi.

2. Týmová práce a spolupráce

kritérium	7 bodů	5 bodů	3 body	1 bod	0 bodů
2.1. schopnost udržovat konstruktivní mezilidské vztahy	Aktivně pracuje na rozvíjení i udržování konstruktivních vztahů s kolegy s cílem podpořit dokončení společných úkolů. Zohledňuje potřeby kolegů a kultivuje efektivní vztahy s ostatními útvary a externími subjekty.	Často aktivně pracuje na rozvíjení konstruktivních vztahů s kolegy a udržuje je s cílem podpořit dokončení společných úkolů. Většinou zohledňuje potřeby kolegů a kultivuje efektivní vztahy s ostatními útvary a externími subjekty.	Udržuje konstruktivní vztahy s kolegy s cílem podpořit dokončení společných úkolů. Snaží se zohledňovat jejich potřeby a kultivovat vztahy s ostatními útvary a externími subjekty.	Většinou udržuje konstruktivní vztahy s kolegy s cílem podpořit dokončení společných úkolů. Někdy však nezohledňuje jejich potřeby a nesnaží se kultivovat nezbytné vztahy s ostatními útvary a externími subjekty.	Zřídka se pokouší udržovat konstruktivní vztahy s kolegy s cílem podpořit dokončení společných úkolů. Pouze málokdy zohledňuje jejich potřeby a kultivuje nezbytné vztahy s ostatními útvary a externími subjekty.

2.2. schopnost týmové spolupráce	Aktivně přispívá k dosažení sdílených, společných cílů a pomáhá motivovat tým. Ochotně a dobrovolně pomáhá kolegům i ve složitých situacích, podporuje týmovou práci a motivuje ostatní, aby se zapojili do týmových aktivit.	Většinou aktivně přispívá k dosažení sdílených, společných cílů a pomáhá motivovat tým. Většinou ochotně a dobrovolně pomáhá kolegům a podporuje je, aktivně se zapojuje do týmových aktivit.	Přispívá k dosažení sdílených, společných cílů, pomáhá kolegům a podporuje je. Běžně se zapojuje do týmových aktivit.	Většinou přispívá k dosažení sdílených, společných cílů, pomáhá kolegům a podporuje je. Pokud je o to požádán, zapojuje se do týmových aktivit.	Zřídka přispívá k dosažení sdílených, společných cílů, pomáhá kolegům nebo je podporuje, i přesto, že je o to požádán. Pouze zřídka se zapojuje do týmových aktivit, i když je o to požádán.
2.3. schopnost a ochota sdílet své znalosti a dovednosti s ostatními	Ochotně a spontánně sdílí své znalosti, dovednosti a nabyté zkušenosti se svými kolegy, aktivně rozvíjí spolupráci s ostatními.	Většinou ochotně sdílí své znalosti, dovednosti a nabyté zkušenosti se svými kolegy a rozvíjí spolupráci s ostatními.	Na požádání sdílí své znalosti, dovednosti a nabyté zkušenosti se svými kolegy a spolupracuje s ostatními.	Je-li o to požádán, většinou sdílí své znalosti, dovednosti a nabyté zkušenosti se svými kolegy a obvykle spolupracuje s ostatními.	Zřídka sdílí své znalosti, dovednosti a nabyté zkušenosti se svými kolegy, a to i přesto, že je o to požádán. Většinou nespolupracuje s ostatními i přes výslovnou žádost.

3. Osobní přístup a iniciativa

kritérium	7 bodů	5 bodů	3 body	1 bod	0 bodů
3.1. otevřenost novým přístupům	Ochotně přijímá nové přístupy, myšlenky, plány činnosti nebo rozhodnutí, sám iniciuje použití alternativních postupů.	Většinou ochotně přijímá nové přístupy, myšlenky, plány činnosti nebo rozhodnutí, podporuje použití alternativních postupů.	Přijímá nové přístupy, myšlenky, plány činnosti nebo rozhodnutí.	Je-li o to požádán, většinou přijímá nové přístupy, myšlenky, plány činnosti nebo rozhodnutí.	Zřídka přijímá nové přístupy, myšlenky, plány činnosti nebo rozhodnutí, a to i přesto, že je o to požádán.

3.2. schopnost přizpůsobit se změnám	Projevuje flexibilní přístup, změny, dokonce i zásadního charakteru, akceptuje bez obtíží a bez vlivu na jeho výkon služby.	Většinou se přizpůsobí změnám bez obtíží a bez vlivu na jeho výkon služby.	Často se přizpůsobí změnám bez obtíží, k dosahování standardního výkonu může vyžadovat krátkodobou adaptaci nebo i asistenci.	Změnám se přizpůsobí, k dosahování standardního výkonu může vyžadovat krátkodobou adaptaci nebo i asistenci.	Zřídka se přizpůsobí změnám, k dosahování standardního výkonu vyžaduje dlouhodobou adaptaci, a to i přes to, že je mu poskytována asistence.
3.3. tvůrčí schopnosti	Téměř vždy projevuje inovační, originální nebo laterální myšlení (využívající neobvyklých souvislostí), s jehož pomocí dosahuje relevantních výsledků a stanovených cílů efektivněji. Téměř vždy překračuje požadovaný standard.	Většinou projevuje inovační, originální nebo laterální myšlení (využívající neobvyklých souvislostí), čímž je schopen dosáhnout relevantních výsledků a stanovených cílů efektivněji; většinou překračuje požadovaný standard.	Pro dosažení stanovených cílů spíše volí obvyklé postupy a metody. Při využití inovačního, originálního nebo laterálního myšlení (využívající neobvyklých souvislostí) je schopen dosáhnout relevantních výsledků a stanovených cílů efektivněji; dosahuje požadovaného standardu.	Pro dosažení stanovených cílů běžně volí obvyklé postupy a metody. Při využití inovačního, originálního nebo laterálního myšlení (využívající neobvyklých souvislostí) je schopen dosáhnout relevantních výsledků a stanovených cílů efektivněji; většinou dosahuje požadovaného standardu.	Pro dosažení stanovených cílů používá jen obvyklé postupy, jejichž vytýčení běžně vyžaduje. Zřídka projevuje kreativitu, požadovaného standardu dosahuje obtížně, i přesto, že je mu poskytnuta asistence.
3.4. strategické myšlení	Projevuje předvídavost i nadhled, zvažuje krátkodobé i dlouhodobé důsledky svých rozhodnutí, provádí a je schopen aplikovat složité analytické rozbory a jejich různé kombinace, běžně dosahuje pozitivního řešení přijatelného pro všechny zúčastněné, udržuje si objektivitu.	Většinou projevuje předvídavost, nadhled, zvažuje krátkodobé i dlouhodobé důsledky svých rozhodnutí. Často provádí analytické rozbory nebo i jejich kombinace, usiluje o pozitivní řešení přijatelné pro všechny zúčastněné, udržuje si objektivitu.	Jedná s nadhledem, předvídá a zvažuje důsledky svých rozhodnutí, která je běžně schopen činit na základě předchozí analýzy. Snaží se o dosažení pozitivního řešení pro všechny zúčastněné.	Snaží se jednat s nadhledem, předvídat a zvažovat důsledky svých rozhodnutí, která je většinou schopen činit na základě předchozí analýzy. Snaží se o dosažení pozitivního řešení pro všechny zúčastněné.	Zřídka projevuje nadhled či předvídavost. Svá rozhodnutí často činí bez předchozí analýzy jejich důsledků. Pro dosažení pozitivního řešení často vyžaduje asistenci.

3.5. rozhodnost, schopnost a ochota nést odpovědnost	Rozhodnutí činí téměř vždy bez zbytečných průtahů a jasně je formuluje, přičemž je opírá o získané a podložené informace a fakta (nefabuluje). Přijímá samostatná efektivní rozhodnutí i ve zcela mimořádných situacích, za něž otevřeně nese odpovědnost.	Rozhodnutí činí většinou bez zbytečných průtahů a jasně je formuluje, přičemž je opírá o dodané informace a fakta. Přijímá většinou samostatná rozhodnutí, za něž nese odpovědnost.	Je schopen samostatně rozhodovat a nevyhýbá se odpovědnosti za přijatá rozhodnutí.	Obvykle je schopen samostatně rozhodovat a většinou se nevyhýbá odpovědnosti za přijatá rozhodnutí.	Nedůvěřuje si při přijímání samostatných rozhodnutí, potřebuje oporu. Často se vyhýbá odpovědnosti za přijatá rozhodnutí.

4. Sebereflexe a sebeřízení

kritérium	7 bodů	5 bodů	3 body	1 bod	0 bodů
Sebereflexe a sebeřízení	Reálně hodnotí vlastní jednání a chování, racionálně přijímá zpětnou vazbu. Vyhýbá se přehnaným reakcím na neúspěch nebo frustraci, zůstává klidným, ovládá se a je schopen objektivně uvažovat, a to i ve zcela mimořádných situacích.	Reálně hodnotí vlastní jednání a chování reálně, zpětnou vazbu přijímá z větší míry racionálně. Obvykle se vyhýbá přehnaným reakcím na neúspěch nebo frustraci, zůstává klidným a jedná bez zbytečných emocí.	Vlastní jednání hodnotí v souladu s realitou. Je schopen přijímat kritiku. Nepodléhá frustraci a je schopen jednat bez zbytečných emocí.	Obvykle hodnotí vlastní jednání v souladu s realitou. Většinou je schopen přijímat kritiku. Snaží se nepodléhat frustraci a většinou je schopen jednat bez zbytečných emocí.	Jeho sebehodnocení obvykle není v souladu s realitou, má sklony k nadhodnocování či podhodnocování sebe sama. Kritiku přijímá neochotně, obvykle s projevy nevole.

5. Přesnost, pečlivost a smysl pro detail

kritérium	7 bodů	5 bodů	3 body	1 bod	0 bodů
Přesnost, pečlivost a smysl pro detail	Svěřené úkoly plní v maximální shodě se zadáním. Jeho výstupy jsou vypracovány s vysokou pečlivostí a s důrazem na jednotlivé detaily, které podtrhují celkový dojem z odvedené práce.	Svěřené úkoly plní ve shodě se zadáním. Jeho výstupy jsou vypracovány s vysokou pečlivostí s důrazem na detaily.	Svěřené úkoly plní ve shodě se zadáním. Jeho výstupy jsou vypracovány s pečlivostí s ohledem na detaily.	Svěřené úkoly plní většinou ve shodě se zadáním. Jeho výstupy jsou vypracovány s pečlivostí, většinou s ohledem na detaily, občas může vyžadovat asistenci.	Svěřené úkoly neplní často ve shodě se zadáním. Jeho výstupy jsou vypracovány nedůsledně, často pouze rámcově bez ohledu na detaily. Často vyžaduje asistenci.

6. Součinnost s klientem

kritérium	7 bodů	5 bodů	3 body	1 bod	0 bodů
6.1. schopnost profesionálně jednat s klienty (interní, externí) ve standardních i nestandardních situacích	Ve standardních i nestandardních situacích vystupuje s jistotou a taktem. Svým jednáním vzbuzuje důvěru, čímž vytváří dobré jméno svého úřadu a útvaru.	Jak ve standardních, tak i ve většině nestandardních situací vystupuje s jistotou a taktem. Svým jednáním vzbuzuje důvěru, čímž napomáhá vytvářet dobré jméno svého úřadu a útvaru.	Ve standardních situacích vystupuje s jistotou a taktem, ve většině nestandardních situací jedná profesionálně. Usiluje o to, aby svým jednáním vzbuzoval důvěru, chrání dobré jméno svého úřadu a útvaru.	Ve standardních situacích vystupuje převážně s jistotou a taktem. Většinou usiluje o to, aby svým jednáním vzbuzoval důvěru a napomáhá chránit dobré jméno svého úřadu a útvaru.	Při jednání s klientem je obvykle nejistý, málokdy taktní, i přesto, že je na to upozorňován. Většinou nepřispívá k ochraně dobrého jména svého úřadu a útvaru.
6.2. zjišťování a vnímání potřeb klienta	Projevuje vnímavost, citlivost a vstřícnost k potřebám klienta, v důsledku čehož dokáže přesně identifikovat jeho problém a navrhnout odpovídající řešení, čímž téměř vylučuje případnou klientovu frustraci.	Projevuje vnímavost, citlivost a vstřícnost k potřebám klienta, v důsledku čehož většinou dokáže přesně identifikovat jeho problém a navrhnout odpovídající řešení, minimalizuje případnou klientovu frustraci.	Projevuje vnímavost, citlivost a vstřícnost k potřebám klienta, jeho problém většinou identifikuje a navrhne vhodné řešení.	Snaží se projevovat vnímavost, citlivost a vstřícnost k potřebám klienta, většinou identifikuje jeho problém a navrhne vhodné řešení, občas může vyžadovat asistenci.	Málokdy projevuje vnímavost, citlivost a vstřícnost k potřebám klienta, zřídka dokáže identifikovat jeho problém, řešení nalezne obvykle pouze s asistencí.

7. Zvládání obtížných situací a řešení konfliktů

kritérium	7 bodů	5 bodů	3 body	1 bod	0 bodů
Zvládání obtížných situací a řešení konfliktů	Konstruktivně reaguje na neúspěch či frustraci i v obtížné situaci. Konflikty nevyvolává, zachovává klid, je tolerantní, ovládá se, vyhýbá se přehnaným reakcím, pro svou přirozenou autoritu často plní smírčí funkci.	Většinou konstruktivně reaguje na neúspěch či frustraci. Svým jednáním většinou kultivuje své okolí, v případě konfliktu snižuje napětí, snaží se zachovávat klid, zůstat tolerantní, je však zásadový a složitým situacím se nevyhýbá.	Zvládá obtížné situace bez nepřiměřeného projevu emocí. Konfliktům se snaží předcházet, nastalé řeší samostatně, přičemž obvykle zůstává tolerantní a přihlíží k důstojnosti protistrany.	Obvykle zvládá obtížné situace bez nepřiměřeného projevu emocí. Konfliktům se snaží předcházet, nastalé napomáhá řešit, přičemž obvykle usiluje o toleranci a přihlíží k důstojnosti protistrany.	Zřídka zvládá obtížné situace bez výrazných projevů emocí. Může se dostávat do konfliktů, k jejichž řešení obvykle vyžaduje asistenci.

8. Vedení a motivace

kritérium	7 bodů	5 bodů	3 body	1 bod	0 bodů
8.1. schopnost vést a organizovat	Utváří úspěšně pracovní skupiny, podporuje týmovou práci a svou angažovaností k ní ostatní motivuje, čímž získává přirozenou autoritu. Pracuje koncepčně, úkoly pravidelně rozděluje, kontrola je nedílnou součástí jeho řídící činnosti. Vhodně uplatňuje podíl přímých podřízených na rozhodování.	Je schopen utvářet úspěšně pracovní skupiny, podporuje týmovou práci a svou angažovaností k ní ostatní motivuje. Většinou pracuje koncepčně, úkoly pravidelně rozděluje a kontroluje jejich plnění. Uplatňuje podíl přímých podřízených na rozhodování.	Je schopen utvářet funkční pracovní skupiny, jejichž týmovou práci aktivně podporuje. Úkoly obvykle rozděluje a kontroluje jejich plnění. Většinou uplatňuje podíl přímých podřízených na rozhodování.	Většinou je schopen utvářet funkční pracovní skupiny, jejichž týmovou práci podporuje. Občas se mu nedaří rozdělit úkoly a kontrolovat jejich plnění. Přímým podřízeným obvykle ponechává menší podíl na rozhodování.	Nedaří se mu utvářet funkční pracovní skupiny. Obtížně přijímá principy týmové práce. V organizačních schopnostech vykazuje značné výkyvy, úkoly rozděluje nekoncepčně, často opomíjí kontrolu jejich plnění.

8.2. schopnost povzbudit, ocenit a objektivně a spravedlivě hodnotit	Využívá širokou škálu motivačních prostředků, jimiž podřízeným vytváří systém podpory k plnému využití jejich schopností a dovedností. Objektivně a spravedlivě hodnotí podřízené a s výsledky hodnocení je detailně seznamuje.	Využívá více motivačních prostředků, jimiž podřízeným vytváří systém podpory k využití jejich schopností a dovedností. Objektivně a spravedlivě hodnotí podřízené a s výsledky hodnocení je seznamuje.	Je schopen využívat hlavní motivační prostředky, jimiž podřízeným vytváří systém podpory k využití jejich schopností a dovedností. Objektivně hodnotí podřízené a s výsledky hodnocení je seznamuje.	Je schopen využívat některé motivační prostředky, jimiž podřízeným vytváří systém podpory k využití jejich schopností a dovedností. Většinou objektivně hodnotí podřízené a s výsledky hodnocení je většinou seznamuje.	Není schopen příliš využívat motivační prostředky, kterými by podřízeným vytvořil systém podpory k využití jejich schopností a dovedností. Hodnocení svých podřízených často provádí ledabyle bez důrazu na objektivní skutečnosti.

II. Výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli

1. Dosahování výsledků – organizace výkonu státní služby

kritérium	7 bodů	5 bodů	3 body	1 bod	0 bodů
1.1. plánování výkonu státní služby	Postupuje plánovaně i v případě naléhavých termínů, má připraveny alternativy pro případ neočekávaných komplikací.	Postupuje plánovaně většinou i v případě naléhavých termínů, je schopen se přizpůsobit neočekávaným komplikacím.	Postupuje plánovaně a bývá schopen se přizpůsobit neočekávaným komplikacím.	Většinou postupuje plánovaně, ne vždy je ovšem schopen se přizpůsobit neočekávaným komplikacím.	Zřídkakdy postupuje plánovaně, obtížně se přizpůsobuje neočekávaným komplikacím.

1.2. provádění úkolů	I v obtížných situacích má rozvrženy jednotlivé služební úkoly a při jejich provádění postupuje systematicky. I ve velmi složitých případech má přehled o tom, jak v práci pokročil, o dosaženém pokroku informuje vedení, je-li to žádoucí. Je schopen nezávisle úspěšně řídit nebo provádět více projektů či úkolů zároveň, a to i v komplikovaných situacích a ve velmi naléhavých termínech.	I v obtížných situacích má rozvrženy jednotlivé služební úkoly a při jejich provádění postupuje systematicky. Má přehled o tom, jak v práci pokročil; je-li to žádoucí, o dosaženém pokroku informuje vedení. Je schopen nezávisle úspěšně řídit nebo provádět více než jeden projekt či úkol zároveň.	Má rozvrženy jednotlivé služební úkoly a při jejich provádění postupuje systematicky, má přehled o tom, jak v práci pokročil; o dosaženém pokroku informuje vedení, je-li to žádoucí. Většinou je schopen úspěšně řídit nebo provádět více než jeden projekt či úkol zároveň, a to bez další asistence.	Má rozvrženy jednotlivé služební úkoly a při jejich provádění postupuje většinou systematicky, má přehled o tom, jak v práci pokročil; o dosaženém pokroku informuje vedení, je-li to žádoucí. Většinou je schopen řídit nebo provádět více než jeden projekt či úkol zároveň, někdy ovšem vyžaduje asistenci.	Obvykle nemá rozvrženy jednotlivé služební úkoly, při jejich provádění zřídkakdy postupuje systematicky, příliš nesleduje, jak v práci pokročil, o svém pokroku vedení informuje zřídkakdy, i když by to bylo žádoucí. Zřídkakdy je schopen úspěšně řídit nebo provádět více než jeden projekt či úkol, pokud mu není poskytnuta další asistence.
1.3. organizování výkonu státní služby a zajištění kvality plnění úkolů	Vykonává státní službu systematicky, spolehlivě a řádně, vysoko nad rámec standardů kvality uplatňovaných v daném úřadu, a to i při zpracovávání obtížných a komplexních úkolů.	Vykonává státní službu spolehlivě a řádně, nad rámec standardů kvality uplatňovanýchv daném úřadu, a to většinou i při zpracování obtížných a komplexních úkolů.	Vykonává státní službu spolehlivě a řádně v souladu se standardy kvality uplatňovanými v daném úřadu.	Většinou vykonává státní službu spolehlivě a řádně v souladu se standardy kvality uplatňovanými v daném úřadu, někdy ovšem vyžaduje asistenci.	Příliš neusiluje o to, aby státní službu vykonával spolehlivě a řádně v souladu se standardy kvality uplatňovanými v daném úřadu. Zřídkakdy je toho schopen, pokud mu není poskytnuta další asistence.

2. Řešení problémů a úsudek

kritérium	7 bodů	5 bodů	3 body	1 bod	0 bodů
2.1. analýza problémů	Všechny problémy analyzuje správně, správně je vyhodnotí a navrhne reálné řešení, a to i v obtížných situacích.	Problémy analyzuje správně, a to obvykle i ty složité. Správně je vyhodnotí a navrhne reálné řešení.	Správně analyzuje problémy a je schopen navrhovat reálná řešení.	Většinou správně zanalyzuje daný problém a je schopen navrhnout reálné řešení. Občas může vyžadovat asistenci.	Zřídkakdy správně zanalyzuje daný problém. Reálné řešení navrhne pouze, pokud je mu poskytnuta asistence.
2.2. výběr řešení	Je schopen identifikovat, navrhnout a srozumitelně prezentovat realizovatelná řešení, včetně jejich výhod a nevýhod, a to i ve složitých a komplexních situacích.	I ve složitých a komplexních situacích je většinou schopen identifikovat, navrhnout a srozumitelně prezentovat realizovatelná řešení včetně jejich výhod a nevýhod.	Je schopen identifikovat, navrhnout a srozumitelně prezentovat realizovatelná řešení.	Většinou je schopen identifikovat, navrhnout a prezentovat realizovatelná řešení. Občas může vyžadovat asistenci.	Zřídkakdy je schopen identifikovat, navrhovat a prezentovat realizovatelná řešení, pokud mu není poskytnuta asistence.
2.3. aplikace řešení	Je schopen implementovat řešení a podle potřeby je přizpůsobit změněným podmínkám, a to i ve složitých a komplexních situacích. Pokud je to nezbytné, přijme opatření, která zamezí znovuobjevení problému.	I ve složitých a komplexních situacích je většinou schopen implementovat řešení a podle potřeby je přizpůsobit změněným podmínkám.	Je schopen implementovat řešení a podle potřeby je přizpůsobit změněným podmínkám.	Většinou je schopen implementovat řešení a podle potřeby je přizpůsobit změněným podmínkám. Občas může vyžadovat asistenci.	Zřídkakdy je schopen implementovat řešení a podle potřeby je přizpůsobit změněným podmínkám, pokud mu není poskytnuta asistence.

III. Dodržování služební kázně

kritérium	1 bod	0 bodů
Přístup k dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, které se vztahují ke státní službě ve vykonávaném oboru státní služby, ze služebních předpisů a z příkazů	Státní zaměstnanec v hodnoceném období nespáchal kárné provinění.	Státní zaměstnanec v hodnoceném období spáchal kárné provinění.

IV. Výsledky vzdělávání

kritérium	1 bod	0 bodů
Osobní rozvoj v kontextu státní služby	Státní zaměstnanec úspěšně absolvoval určené vzdělávací akce, jichž se v hodnoceném období účastnil.	Státní zaměstnanec je k dalšímu osobnímu rozvoji v kontextu státní služby pasivní, například se neúčastní určených vzdělávacích akcí, případně je absolvuje neúspěšně.