

SLUŽEBNÍ HODNOCENÍ STÁTNÍCH ZAMĚSTNANCŮ



MINISTERSTVO VNITRA
ČESKÉ REPUBLIKY

Sekce pro státní službu

ÚČEL SLUŽEBNÍHO HODNOCENÍ

- ❖ sledování vývoje zaměstnance
- ❖ komparace zaměstnance s ostatními
- ❖ podpora dalšího rozvoje kompetencí zaměstnance, motivace
- ❖ vazba na osobní příplatek
- ❖ podpora žádoucího jednání a chování zaměstnance
- ❖ oboustranná zpětná vazba

O HODNOCENÍ OBECNĚ

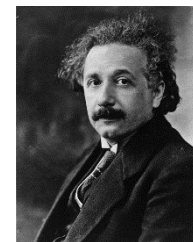


Marcus Aurelius

Cokoliv slyšíme, je názor, nikoliv fakt. Cokoliv vidíme, je úhel pohledu, nikoliv pravda.

Albert Einstein

*Hodnocení člověka má vycházet z toho co dává,
ne z toho, co je schopný získat.*



Jaroslav Dušek



Náš subjektivní pohled na člověka vychází z toho, co jsme o něm slyšeli, co jsme viděli, co o něm možná napsali v novinách atd. Ale jaký člověk doopravdy je, to ví jen on sám a každé naše hodnocení je tisíckrát zkreslené tím, jací jsme my sami.

PRŮBĚŽNÉ HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ

§ 78 zákona o státní službě

Představený je povinen **průběžně** hodnotit výkon státní služby státních zaměstnanců a podílet se na jejich služebním hodnocení.

ÚPRAVA

- ❖ Zákon o státní službě
 - ❖ § 155 a 156
 - ❖ ostatní ustanovení
- ❖ Nařízení vlády č. 134/2015 Sb.
- ❖ Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 11/2015
- ❖ (ve služebních předpisech služebních orgánů)

§ 155 odst. 1

**Státní zaměstnanec podléhá služebnímu
hodnocení.**

§ 156

§ 155

Kdy se hodnotí?
Co a jak se hodnotí?

KDY SE HODNOTÍ?

1 x ročně v prvním čtvrtletí za uplynulý rok

+ další zvláštní případy

CO A JAK SE HODNOTÍ? I.

Hodnocené oblasti:

- I. znalosti a dovednosti (kritéria)
- II. výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli (kritéria)
- III. dodržování služební kázně
- IV. výsledky vzdělávání

Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu

- ❖ Formulář služebního hodnocení

CO A JAK SE HODNOTÍ? II.

Klasifikace hodnocených oblastí:

- ❖ I. znalosti a dovednosti + II. výkon státní služby: 0, 1, 3, 5, 7
- ❖ III. dodržování služební kázně + IV. výsledky vzdělávání: 0, 1

- ❖ slovní klasifikace
- ❖ rámec nároků – průměrná úroveň plnění hodnotících kritérií

Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu

- ❖ Ilustrativní popis klasifikace plnění hodnocených oblastí

PT 5. – 10.: $V1 = 0,15 * A + 0,7 * B + 0,1 * C + 0,05 * D$

- ❖ **vynikající výsledky**
více než 4,7 b. a první dvě oblasti ne 0
- ❖ **dobré výsledky**
3 – 4,69 b. a první dvě oblasti ne 0
- ❖ **dostačující výsledky**
0,9 – 2,99 b.
nebo více než 2,99, ale v jedné z prvních dvou oblastí 0
- ❖ **nevyhovující výsledky**
méně než 0,9 b.

PT 11. – 16.: $V2 = 0,25 * A + 0,6 * B + 0,1 * C + 0,05 * D$

- ❖ **vynikající výsledky**
více než 4,6 b. a první dvě oblasti ne 0
- ❖ **dobré výsledky**
3,2 – 4,59 b. a první dvě oblasti ne 0
- ❖ **dostačující výsledky**
0,9 – 3,19 b.
nebo více než 3,19, ale v jedné z prvních dvou oblastí 0
- ❖ **nevyhovující výsledky**
méně než 0,9 b.

	A	B	C	D	E
1	Lékař orgánu sociálního zabezpečení	NE			
2	Platová třída státního zaměstnance	10			
3					
4	Hodnotící oblast	Váha hodnocení	hodnocení	výsledek celkového hodnocení	
5	a) znalosti a dovednosti	15%	7	1,05	
6	b) výkon služby	70%	7	4,9	
7	c) služební kázeň	10%	1	0,1	
8	d) výsledky vzdělávání	5%	1	0,05	
9	Výsledek hodnocení			6,10	
10					
21	Státní zaměstnanec dosahoval		VYNIKAJÍCÍ výsledky		
22	Osobní příplatek může činit až		100% z max. tarifu		
23		tedy	24 020 Kč		
24					

OBSAH SLUŽEBNÍHO HODNOCENÍ

- ❖ Závěr služebního hodnocení
 - ❖ vynikající výsledky
 - ❖ dobré výsledky
 - ❖ dostačující výsledky
 - ❖ nevyhovující výsledky

- ❖ Stanovení individuálních cílů pro další osobní rozvoj st. zaměstnance

- ❖ Doporučení na změnu/ponechání osobního příplatku

CÍLE PRO DALŠÍ OSOBNÍ ROZVOJ I.

- ❖ podle cílů úřadu/útvary
- ❖ s ohledem na náplň činností st. zaměstnance
- ❖ dohoda mezi hodnoceným a hodnotitelem

- ❖ pracovní
- ❖ rozvojové
 - ❖ odborně vzdělávací
 - ❖ vzdělávací na měkké dovednosti

CÍLE PRO DALŠÍ OSOBNÍ ROZVOJ II.

Specifické

Měřitelné

Akceptovatelné

Reálné

Termínované

VÝŠE OSOBNÍHO PŘÍPLATKU

- ❖ podle výsledků služebního hodnocení (% z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo)
 - ❖ **vynikající výsledky** – 50 % z platového tarifu
 - ❖ **dobré výsledky** – 30 % z platového tarifu
 - ❖ **dostačující výsledky** – 10 % z platového tarifu
 - ❖ **nevyhovující výsledky** – 0; přiznaný osobní příplatek se odejme
 - ❖ **vynikající, všeobecně uznávaný odborník** – 100 % z platového tarifu (služební místo v 10. – 16. PT, vynikající výsledky a výsledek výpočtu služebního hodnocení je 5,6 bodů)

VYNIKAJÍCÍ VŠEOBECNĚ UZNÁVANÝ ODBORNÍK

- ❖ § 131 odst. 2 zákoníku práce
- ❖ 3 kritéria
- ❖ odůvodnění
- ❖ dopad na možnou výši osobního příplatku a na možnou výši celkového úhrnu odměn

PŘECHODOVÉ SLUŽEBNÍ HODNOCENÍ

- ❖ při přechodu na jiný služební úřad
- ❖ hodnocení posledního období, jež dosud nebylo hodnoceno
- ❖ neobsahuje stanovení individuálních cílů pro další osobní rozvoj st. zaměstnance, neobsahuje doporučení na změnu/ponechání osobního příplatku


MIMOŘÁDNÉ SLUŽEBNÍ HODNOCENÍ

- ❖ po výročním služebním hodnocení se závěrem o nevyhovujících výsledcích
- ❖ 2 časové podmínky
- ❖ přednost před termínem provedení výročního služebního hodnocení


VAZBA VÝSLEDKŮ SLUŽEBNÍHO HODNOCENÍ NA DALŠÍ USTANOVENÍ ZÁKONA

❖ § 72 odst. 1 písm. b), § 60 odst. 1 písm. b), § 168 odst. 3

ST. ZAMĚSTNANEC OBECNĚ

❖ 2 po sobě jdoucí služební hodnocení se závěrem o nevyhovujících výsledcích  skončení služebního poměru

PŘEDSTAVENÝ

❖ (1) služební hodnocení se závěrem o nevyhovujících výsledcích  odvolání ze služ. místa představeného

SLUŽEBNÍ PŘEDPIS NÁMĚSTKA MINISTRA VNITRA PRO STÁTNÍ SLUŽBU

- ❖ základní zásady
- ❖ podklady pro provedení služebního hodnocení
 - ❖ průběžné hodnocení výkonu služby – přílohy
- ❖ zpracování služebního hodnocení
- ❖ seznámení st. zaměstnance se služebním hodnocením
 - ❖ rozhovor

NOVELA SLUŽEBNÍHO PŘEDPISU NÁMĚSTKA MINISTRA VNITRA PRO STÁTNÍ SLUŽBU

- ❖ klasifikace hodnotících (pod)kritérií – bodová a slovní
- ❖ klasifikace hodnocených oblastí – bodová
- ❖ stanovování individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance
- ❖ seznámení státního zaměstnance se služebním hodnocením v době jeho nepřítomnosti
- ❖ doplnění odůvodnění

STÍŽNOST PROTI SLUŽEBNÍMU HODNOCENÍ

❖ nadřízený služební orgán služebního orgánu

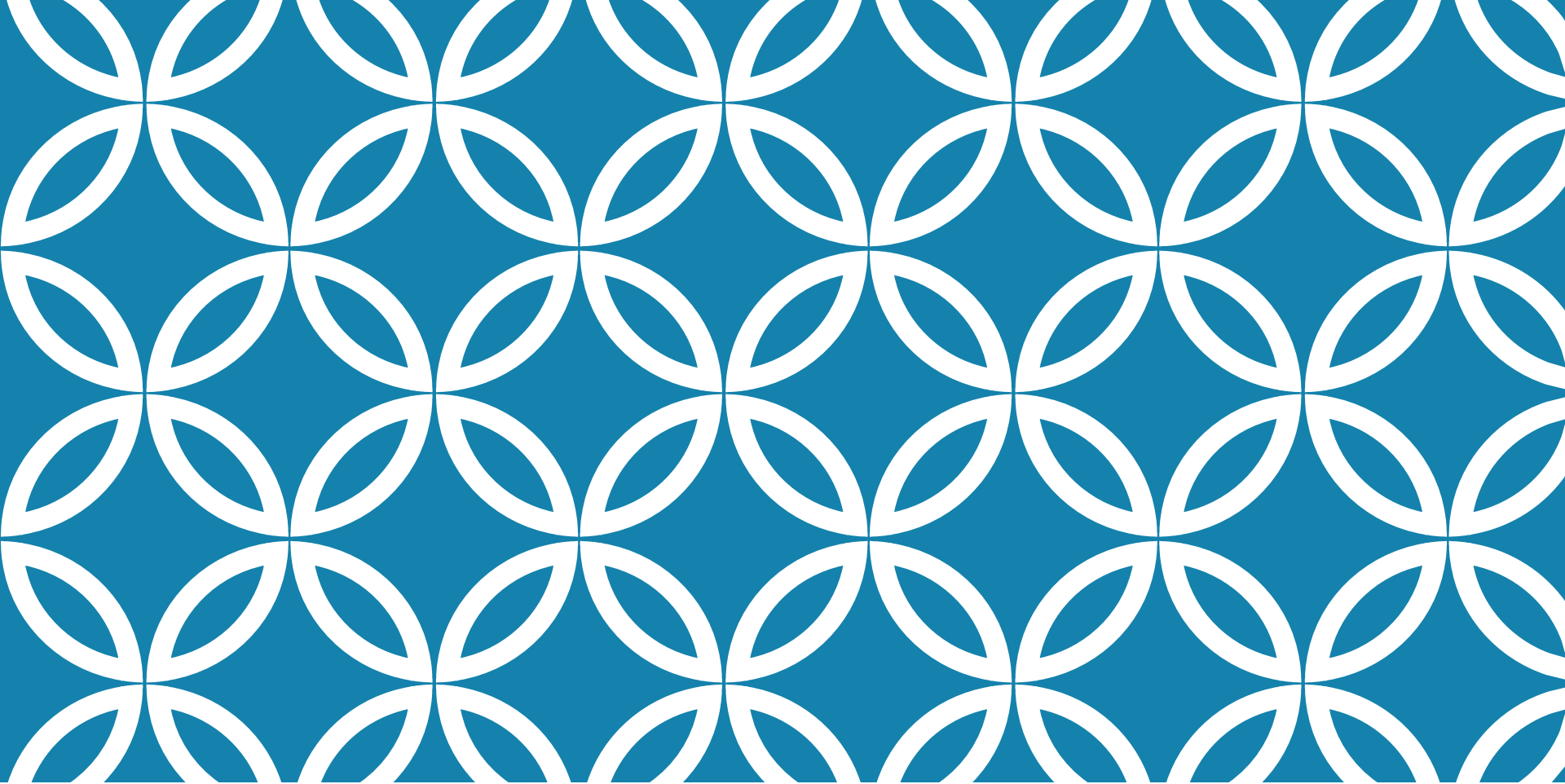
§ 157/3 ZSS

❖ bezprostředně nadřízený představený hodnotitele

§ 157/2 ZSS

❖ časová souslednost se služebním hodnocením

❖ postup v případě, že je stížnost důvodná



DĚKUJEME ZA POZORNOST.

statnisluzba@mvcz.cz