



odbor státní služby

Jindřišská 34
11000 Praha 1

Č. j. MV-66195-2/OSS-2023

Praha 11. dubna 2023
Přílohy: 3

Vážený pan



Poskytnutí informace ve smyslu zákona o svobodném přístupu k informacím

Ministerstvo vnitra obdrželo dne 29. března 2023 elektronickou cestou Vaši žádost podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, o poskytnutí informací týkajících se toho, co tvoří podklady pro služební hodnocení státního zaměstnance, a toho, jak hodnotitel podklady pro služební hodnocení získává. Součástí žádosti je i žádost o zaslání metodik a stanovisek Ministerstva vnitra vyjadřujících se k uvedeným otázkám.

K Vaší žádosti o poskytnutí informací sdělujeme následující.

Hodnotitel by měl hodnotit nestranně, nezájatě a spravedlivě tak, aby nedocházelo k nedůvodným rozdílům při hodnocení státních zaměstnanců. Měl by dbát o to, aby vždy vycházel z objektivních skutečností a v maximální možné míře potlačil svůj subjektivní postoj.

Hodnotitel by měl posuzovat výkon státní služby státním zaměstnancem, plnění jeho služebních úkolů a dalších povinností, jeho jednání a chování průběžně za celé hodnocené období. Měl by dbát o to, aby služební hodnocení bylo nepřetržitým procesem. Tato povinnost je představeným uložena v § 78 písm. a) zákona o státní službě, dle kterého je představený povinen řídit a kontrolovat výkon služby podřízenými státními zaměstnanci, průběžně hodnotit výkon služby podřízených státních zaměstnanců a podílet se na jejich služebním hodnocení.

K dodržení výše uvedených zásad služebního hodnocení (nestrannosti, nezájatosti, spravedlivosti a průběžného hodnocení výkonu státní služby) je nutné, aby každé své tvrzení hodnotitel doložil konkrétními důkazy o jím tvrzené skutečnosti. Bez příslušných důkazů postrádá hodnotitelovo tvrzení oporu v objektivních skutečnostech a ve své podstatě zmiňované základní zásady pro provádění služebního hodnocení zpochybňuje.



V souladu s § 158 správního řádu se na provádění služebního hodnocení, coby na jiný správní úkon, vztahují ustanovení části čtvrté správního řádu, podle nichž lze přiměřeně použít i další ustanovení správního řádu, je-li jejich použití potřebné. Na provádění služebního hodnocení lze tedy přiměřeně aplikovat např. § 50 odst. 2 a 3 správního řádu a dovodit, že podklady pro provedení služebního hodnocení zásadně opatřuje hodnotitel v součinnosti se služebním orgánem, přičemž jsou povinni zjistit všechny okolnosti ve prospěch i v neprospěch státního zaměstnance. Přiměřeně použít lze i § 68 odst. 3 správního řádu, neboť i služební hodnocení musí obsahovat odůvodnění klasifikace jednotlivých hodnoticích kritérií, resp. hodnocených oblastí a příslušné podklady pro tuto klasifikaci. Tyto podklady jsou přílohou služebního hodnocení nebo je na ně ve slovní klasifikaci hodnoticích kritérií, resp. hodnocených oblastí odkázáno.

Zdrojem podkladů pro provedení služebního hodnocení je podle čl. 3 služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců především průběžné hodnocení výkonu služby státním zaměstnancem (pokud jde o průběžné hodnocení výkonu státní služby, které je jedním z podkladů pro provedení služebního hodnocení, zákon ani služební předpis nestanoví konkrétní formu nebo způsob provádění; průběžné hodnocení výkonu státní služby proto nemusí hodnotitel provádět formalizovaným způsobem, pokud doloží, že státnímu zaměstnanci pravidelně poskytoval zpětnou vazbu - např. v podobě revizí jeho výstupů nebo reakcí na jeho výkony). Dále hodnotitel přihlíží k předchozím služebním hodnocením, zejména pokud jde o srovnání výkonu služby, plnění služebních úkolů a jednání a chování v jednotlivých hodnocených obdobích a o plnění stanovených individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance, k písemným pochvalám za příkladnou službu, k písemným výtkám, k záznamům o přiznání věcných darů za příkladnou službu a k odměnám poskytnutým v průběhu hodnoceného období a k pravomocným rozhodnutím o uložení kárného opatření za kárná provinění spáchaná v hodnoceném období. Jedná se pouze o demonstrativní výčet, přičemž je ponecháno na hodnotiteli, jaké podklady - za předpokladu, že hodnotí všechny jím hodnocené státní zaměstnance nestranně, nezaujatě a spravedlivě - pro vypracování služebního hodnocení použije. O co větší množství kvalitních podkladů bude hodnotitel služební hodnocení opírat, o to větší míru objektivity a validity takové hodnocení ponese. Bez příslušných podkladů z průběžného hodnocení postrádá hodnotitelovo tvrzení ve služebním hodnocení oporu v objektivních skutečnostech a ve své podstatě zpochybňuje základní zásady služebního hodnocení, kterými jsou jeho nestrannost, nezaujatost a spravedlivost.

Podstata služebního hodnocení státních zaměstnanců tedy spočívá v tom, že hodnotitel v průběhu hodnoceného období vnímá a zaznamenává plnění služebních úkolů, jednání a chování hodnoceného státního zaměstnance, které následně porovnává s očekávaným standardem (slovy nařízení vlády č. 36/2019 Sb.,



o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení a o změně nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů – s rámcem nároků na hodnotící kritéria kladených, což, opět slovy nařízení vlády č. 36/2019 Sb., znamená, s průměrnou úrovní plnění hodnotících kritérií, která je vyžadována na služebním místě). Není-li ze samotného služebního hodnocení zřejmé, na základě jakých skutečností a podkladů byly závěry služebního hodnocení učiněny, pak takové služební hodnocení nelze považovat za přezkoumatelné. Na to musí být kladen důraz zejména v situacích, kdy dochází meziročně ke změně v bodové klasifikaci plnění jednotlivých hodnotících kritérií, resp. hodnocených oblastí, a/nebo kdy je plnění jednotlivých hodnotících kritérií, resp. hodnocených oblastí hodnoceno jako podprůměrné (0 bodů – nedostatečně a 1 bod - v rámci nároků na ně kladených s občasnými výhradami). Zejména vytýkané nedostatky ve službě je třeba konkretizovat a doplnit důkazy tak, aby nevznikaly důvodné pochyby o jejich závažnosti či četnosti.

V příloze připojujeme služební předpis č. 1/2019 včetně jeho odůvodnění, které zároveň slouží jako metodika provádění služebního hodnocení. Oba dokumenty jsou dostupné na internetových stránkách sekce pro státní službu¹ v záložce Dokumenty a stanoviska/Služební předpisy/2019.

Obecné informace ke služebnímu hodnocení jsou rovněž veřejně dostupné na internetových stránkách sekce pro státní službu² v záložce O státní službě/Informace pro státní zaměstnance/Služební hodnocení.

Konečně připojujeme analýzu služebního hodnocení ve služebních úřadech za kalendářní rok 2021, která je také dostupná na internetových stránkách sekce pro státní službu³ v záložce Dokumenty a stanoviska/Ostatní dokumenty/rok 2022.

Mgr. Zuzana Brücknerová
ředitelka odboru

Vyřizuje: Mgr. Dominika Skálová
tel. č.: 974 818 267
e-mail: dominika.skalova@mvcz.cz

¹ <https://www.mvcz.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx?q=Y2hudW09NQ%3d%3d>

² <https://www.mvcz.cz/sluzba/clanek/sluzebni-hodnoceni.aspx>

³ <https://www.mvcz.cz/sluzba/clanek/ostatni-dokumenty.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>