



SLUŽEBNÍ HODNOCENÍ VOJÁKŮ, OBČANSKÝCH A STÁTNÍCH ZAMĚSTNANCŮ



Literatura

Armstrong, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vydání, Praha: Grada Publishing, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

Davidová, Monika, JÍLEK, Libor. *Personální řízení v resortu Ministerstva obrany České republiky (vybrané kapitoly)*. [skripta]. Brno: Univerzita obrany, 2019, 201 s. ISBN 978-80-7582-080-8.

Dvořáková, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.

Koubek, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. 4. vydání, Praha: Management Press, 2008. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.





Literatura

Dolečková, Tereza. Služební hodnocení vojáků z povolání. Disertační práce. Univerzita obrany v Brně. 2017.

NV 36/2019 Sb. o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státních zaměstnanců na výsledek služebního hodnocení.

SST MO. Metodika služebního hodnocení vojáků z povolání. Praha. 2015.

Vondrák, Miroslav. Zácha, Jiří. Prezentace - Služební hodnocení – zpracování a doporučení. AP AČR. 2015.



Literatura

Vyhláška 189/2015 Sb., o postupu při služebním hodnocení vojáků a jeho hlediscích),
zákon č. 221/1999 o vojácích z povolání,
zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě,



Obsah

Úvod

1. Teoretická východiska hodnocení zaměstnanců
2. Služební hodnocení vojáků
3. Hodnocení občanských zaměstnanců
4. Hodnocení státních zaměstnanců

Závěr

Okruhy k samostatné přípravě





Úvod

Hodnocení zaměstnanců je jedna z podstatných činností v řízení lidských zdrojů u každého zaměstnavatele.

Úkolem hodnocení zaměstnanců je získat informace o pracovním výkonu a chování potřebné pro vedení zaměstnance.

Výsledky hodnocení zaměstnanců poskytují zaměstnanci informace nutné ke zlepšení jeho práce.





Úvod

Výsledky hodnocení zaměstnanců dále slouží k rozhodování o rozmístění zaměstnanců, přípravě a vzdělávání zaměstnanců, plánování dalšího rozvoje zaměstnanců a nástupnictví v pracovních funkcích, diferencování odměňování.

V rezortu MO jsou 3 kategorie zaměstnanců – vojáci z povolání, občanští zaměstnanci a státní zaměstnanci. Každá kategorie má svá specifika v oblasti hodnocení.





1. Teoretická východiska hodnocení zaměstnanců

Hodnocení zaměstnanců je jedním z podstatných úkolů řízení lidských zdrojů.

Úkolem hodnocení zaměstnanců je:

- získat informace o pracovním výkonu a chování potřebné pro vedení zaměstnance,

Hodnocení zaměstnanců je důležité i pro další činnosti:

- rozhodovat o rozmístění zaměstnanců,
- rozhodovat o přípravě a vzdělávání zaměstnanců,
- plánovat další rozvoj zaměstnanců a nástupnictví v pracovních funkcích,





1. Teoretická východiska hodnocení zaměstnanců

- poskytnout zaměstnanci informace nutné ke zlepšení jeho práce,
- diferencovat odměňování,
- zajistit účinnost personálního řízení.

Zaměstnanec od svého hodnocení očekává:

- porovnání svých představ s nadřízeným, aby podle toho orientoval pracovní úsilí,
- získal informace, jak pracuje,
- může sdělit své představy (v oblasti odměňování).





1. Teoretická východiska hodnocení zaměstnanců

Kdo provádí hodnocení?

- přímý nadřízený, podřízený, spolupracovníci, psycholog, tým hodnotitelů.

Hlavní kritéria pracovního chování:

- úroveň pracovní aktivity,
- úroveň pracovní kázně a spolehlivosti,
- vytrvalost, přizpůsobivost,
- smysl pro osobní odpovědnost,
- reakce na zatížení,
- sociální chování.





1. Teoretická východiska hodnocení zaměstnanců

Kritéria pro hodnocení práce manažera:

- schopnost aplikovat teoretické znalosti a praktické zkušenosti,
- poměr k novým úkolům,
- organizace práce,
- hospodárnost,
- rozhodování a odpovědnost,
- schopnost vést lidi,
- ochrana zdraví a bezpečnost při práci.





1. Teoretická východiska hodnocení zaměstnanců

Základní metody hodnocení:

- volný slovní popis,
- pomocí hodnotící stupnice,
- srovnání se stanovenými cíli,
- srovnání mezi zaměstnanci,
- na základě klíčových případů,
- pomocí dotazníku,
- psychodiagnostické hodnocení,
- checklist,
- BARS.





1. Teoretická východiska hodnocení zaměstnanců

Zásady hodnocení zaměstnanců:

- nutné respektovat charakter práce, kombinovat hodnotící techniky,
- preferovat jednoduchost, srozumitelnost,
- srovnatelnost výsledků,
- zpracovatelnost na PC,
- využitelnost výsledků hodnocení.





2. Služební hodnocení vojáků

Zákon č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání.

Do 30.6.2015 (Vyhláška 414/2009 Sb., o postupu při služebním hodnocení vojáků - zrušeno),

Od 1.7.2015 (Vyhláška 189/2015 Sb., o postupu při služebním hodnocení vojáků a jeho hlediscích).

SST MO. Metodika služebního hodnocení vojáků z povolání. Praha. 2015.

Rozdíly: dříve: hodnotící škála 4 (výtečně) 0 (nevyhovující), v současnosti: bodové hodnocení max.100 bodů.





2. Služební hodnocení vojáků

Proč hodnotíme? Důležitý nástroj pro řízení kariér a výchovu vojáků vedoucí k rozvoji vojáka, zlepšení jeho výkonu a plnění povinností.

Kdo hodnotí? Přímý nadřízený vojáka, v jehož podřízenosti je hodnocený voják nepřetržitě nejméně 3 měsíce, pokud takový není, tak nejbližší další nadřízený voják.

Jak hodnotíme? Objektivně vyplněním připraveného formuláře a provedením hodnotícího pohovoru.



2. Služební hodnocení vojáků

Co hodnotíme? Zejména plnění služebních úkolů a povinností, odbornou, psychickou a zdravotní způsobilost, fyzickou zdatnost.

Kdy hodnotíme? Zpravidla od 1. prosince do 28. února následujícího roku (hodnotící období)

Jaké období hodnotíme? Kalendářní rok.



2. Služební hodnocení vojáků

Obecné zásady hodnocení:

- nutné respektovat charakter práce,
- kombinovat hodnotící techniky,
- preferovat jednoduchost, srozumitelnost,
- srovnatelnost výsledků,
- zpracovatelnost na PC,
- využitelnost výsledků hodnocení.





2. Služební hodnocení vojáků

Hodnotitel:

- 1) Služební hodnocení zpracuje hodnotitel, kterým je přímý nadřízený vojáka, v jehož podřízenosti je hodnocený voják nepřetržitě nejméně 3 měsíce.
- (2) Není-li hodnotitele podle odstavce 1, je hodnotitelem nejblíže další nadřízený hodnoceného vojáka.
- (3) U hodnotitele přímo podřízeného ministrovi obrany se doba nejméně 3 měsíců jeho nadřízenosti hodnocenému vojákovi nevyžaduje.





2. Služební hodnocení vojáků

Zpracování služebního hodnocení:

(1) Hodnotitel zpracuje služební hodnocení vojáka písemně na formuláři, jehož vzor je uveden v příloze k této vyhlášce, formou bodového hodnocení kritérií stanovených v jeho jednotlivých částech, a slovního hodnocení dalších skutečností o vojákovi a o jeho výkonu služby uvedených ve formuláři, a to za kalendářní rok (dále jen „hodnocené období“) v termínu od 1. prosince do 28. února následujícího kalendářního roku (dále jen „hodnotící období“).





2. Služební hodnocení vojáků

Zpracování služebního hodnocení:

(2) Hodnotitel zpracuje služební hodnocení mimo hodnotící období vždy

a) do 3 měsíců od ukončení hodnotícího procesu, v němž byl voják hodnocen jako nevyhovující,

b) před přeložením vojáka, pokud v novém služebním zařazení bude v kalendářním roce vykonávat službu před hodnotícím obdobím po dobu kratší než 3 měsíce,





2. Služební hodnocení vojáků

Zpracování služebního hodnocení:

- c) před odvelením vojáka, pokud bude doba odvelení zasahovat do hodnotícího období, nebo
- d) po skončení dočasné neschopnosti vojáka ke službě pro nemoc nebo úraz, pokud z tohoto důvodu voják v hodnotícím období nekonal službu.





2. Služební hodnocení vojáků

Zpracování služebního hodnocení:

(3) Hodnotitel nezpracuje služební hodnocení vojáka, který

- a) v hodnoceném období konal službu po dobu kratší než 6 měsíců,
- b) vykonával službu ve svém služebním zařazení po dobu kratší než 3 měsíce, nebo
- c) byl naposledy služebně hodnocen v posledních 3 měsících před začátkem hodnotícího období, s výjimkou hodnocení podle odstavce 2 písm. a).





2. Služební hodnocení vojáků

Chyby hodnotitelů spočívají v:

- neznalosti systému hodnocení,
- nezkušenosti výkonu řídicí funkce,
- snaze zalíbit se,
- emocích,
- zaujatosti vůči zaměstnanci,
- přílišné shovívavosti x krajní přísnosti,
- předsudcích hodnotitelů.





2. Služební hodnocení vojáků

Jak eliminovat chyby hodnotitelů?

- proškolit hodnotitele,
- seznámit je s vnitřními předpisy zaměstnavatele (průběh, kriteria, formy, metody hodnocení).





2. Služební hodnocení vojáků

Podklady pro služební hodnocení:

(1) Podklady pro služební hodnocení jsou

a) hodnocení výsledků výcviku a splnění jiných úkolů jednotky, v níž je voják služebně zařazen, pokud se jich voják účastnil nebo se na nich osobně podílel,





2. Služební hodnocení vojáků

Podklady pro služební hodnocení:

b) hodnocení výsledků vojáka v rámci jeho přípravy nebo při plnění zvláštních úkolů za hodnocené období, zejména hodnocení na závěr základní přípravy, hodnocení plnění služebních úkolů v zahraniční operaci nebo hodnocení na závěr kariérových anebo odborných kurzů a

c) písemné ověření znalostí právních a vnitřních předpisů a znalostí vojensko-odborných témat, které souvisejí s výkonem služby hodnoceného vojáka.





2. Služební hodnocení vojáků

Podklady pro služební hodnocení:

(2) Hodnotitel je oprávněn si pro účely služebního hodnocení u hodnoceného vojáka písemně ověřit znalosti právních a vnitřních předpisů a znalosti vojensko-odborných témat, které souvisejí s výkonem jeho služby. Okruhy a odborná témata, jejichž znalost bude hodnotitel ověřovat, je povinen zveřejnit písemně nejméně 10 dnů před provedením ověření, a to způsobem obvyklým pro zveřejňování informací u jednotky, ve které je hodnocený voják zařazen.





2. Služební hodnocení vojáků

Podklady pro služební hodnocení:

(3) S podklady pro služební hodnocení hodnotitel seznámí vojáka ústně při vyhodnocení jednotlivých úkolů. V případech, kdy se jedná o negativní hodnocení plnění úkolů, seznámí hodnotitel vojáka s vyhodnocením jednotlivých úkolů písemně.





2. Služební hodnocení vojáků

Bodové hodnocení vojáka:

Voják je podle výše celkového bodového ohodnocení hodnocen

a) jako **výtečný**, pokud dosáhl bodového hodnocení v rozpětí **86 až 100 bodů**,

b) jako **velmi dobrý**, pokud dosáhl bodového hodnocení v rozpětí **64 až 85 bodů**, nebo pokud dosáhl vyššího počtu bodů, ale v některé části hodnocení obdržel méně než 3 body,



2. Služební hodnocení vojáků

Bodové hodnocení vojáka:

- c) jako **dobrý**, pokud dosáhl bodového hodnocení v rozpětí **46 až 63 bodů**, nebo pokud dosáhl vyššího počtu bodů, ale v některé části hodnocení obdržel méně než 1 bod,
- d) jako **vyhovující**, pokud dosáhl bodového hodnocení v rozpětí **30 až 45 bodů**, nebo
- e) jako **nevyhovující**, pokud dosáhl bodového hodnocení v rozpětí **0 až 29 bodů**; takový voják je nezpůsobilý pro další výkon služby.





2. Služební hodnocení vojáků

Vojákovi doposud nenáleží výkonnostní příplatek (1. rok hodnocení)		
	svobodník - nadpraporčík	poručík- podplukovník
Hodnocen VÝTEČNĚ	+ 2 % služebního tarifu	+ 1,5 % služebního tarifu
Hodnocen VELMI DOBŘE	+1 % služebního tarifu	+ 0,75 % služebního tarifu
Vojákovi již náleží výkonnostní příplatek (každý následující rok hodnocení)		
	svobodník - nadpraporčík	poručík- podplukovník
Hodnocen VÝTEČNĚ	navíc další 2 % služebního tarifu	navíc další 1,5 % služebního tarifu
Hodnocen VELMI DOBŘE	navíc další 1 % služebního tarifu	navíc další 0,75 % služebního tarifu
Hodnocen DOBŘE	dosažená výše výkonnostního příplatku se nemění	
Hodnocen VYHOVUJÍCÍ	- 2 % služebního tarifu, nebo pokud jsou 2% vyšší než dosažená výše příplatku - žádný výkonnostní příplatek vojákovi nenáleží	
Hodnocen NEVYHOVUJÍCÍ	nenáleží výkonnostní příplatek	



2. Služební hodnocení vojáků

Postup v případě rozdílu ve služebním hodnocení:

(1) V případě, že rozdíl výše celkového bodového ohodnocení je oproti předchozímu služebnímu hodnocení více než 30 bodů, předloží hodnotitel služební hodnocení před tím, než s ním hodnoceného vojáka seznámí, k posouzení svému přímému nadřízenému.





2. Služební hodnocení vojáků

Postup v případě rozdílu ve služebním hodnocení:

(2) Pokud přímý nadřízený hodnotitele s výší celkového bodového ohodnocení podle odstavce 1 nesouhlasí a s hodnotitelem nedojde ke shodě na jeho úpravě, zpracuje nové služební hodnocení sám způsobem stanoveným touto vyhláškou.





2. Služební hodnocení vojáků

Hodnotící pohovor:

Se služebním hodnocením hodnotitel seznámí hodnoceného vojáka bez zbytečného odkladu po jeho vypracování při hodnotícím pohovoru. Pokud ze závěrů pohovoru vyplýne potřeba úpravy služebního hodnocení, hodnotitel ji na místě provede.





2. Služební hodnocení vojáků

Průběh hodnotícího pohovoru:

Hodnotitel by měl:

- nechat čas na přípravu,
- zajistit místo a čas,
- naslouchat a ptát se,
- chválit konkrétní věci,
- nevnucovat své myšlenky,
- stanovit návrhy a opatření ke zlepšení.





2. Služební hodnocení vojáků

Průběh hodnotícího pohovoru:

Hodnocený by měl:

- mít prostor vyjádřit se,
- připravit si podklady, materiály, argumentace,
- dokázat stanovit úkoly do budoucna.





2. Služební hodnocení vojáků

Námítky proti služebnímu hodnocení:

- (1) Námítky proti služebnímu hodnocení podává hodnocený voják přímému nadřízenému hodnotitele prostřednictvím hodnotitele.
- (2) Hodnotitel k námitkám přiloží své vyjádření a písemné podklady podle § 3 odst. 1 a předá je do 3 pracovních dnů od jejich obdržení k posouzení svému přímému nadřízenému.





2. Služební hodnocení vojáků

Námítky proti služebnímu hodnocení:

(3) Pokud přímý nadřízený hodnotitele shledá námítky důvodnými, služební hodnocení na jejich základě upraví. S upraveným služebním hodnocením hodnotitel hodnoceného vojáka seznámí způsobem podle § 6 obdobně.

(4) Námítky vojáka lze zamítnout pouze písemně s odůvodněním vycházejícím z podkladů pro služební hodnocení o plnění jeho služebních úkolů v hodnoceném období.





2. Služební hodnocení vojáků

Nové služební hodnocení:

- (1) Pokud služební orgán příslušný ke stanovení služebního platu vojáka nařídí nové služební hodnocení, přímý nadřízený hodnotitele jej zpracuje do 10 dnů ode dne, kdy bylo zpracování nového služebního hodnocení nařízeno.
- (2) V případě podání námitek proti novému služebnímu hodnocení se při jejich řešení postupuje podle § 7 obdobně.





2. Služební hodnocení vojáků

Ukončení hodnotícího procesu:

- (1) Hodnotící proces končí marným uplynutím lhůty pro podání námitek.
- (2) V případě podání námitek proti služebnímu hodnocení končí hodnotící proces seznámením vojáka s výsledkem posouzení námitek.
- (3) Po ukončení hodnotícího procesu se služební hodnocení zakládá do osobního spisu vojáka.





2. Služební hodnocení vojáků

Co po předání služebního hodnocení k založení?

Na základě slovního zhodnocení v 5. části formuláře služebního hodnocení je služebnímu orgánu příslušnému ke stanovení služebního platu hodnoceného (zpravidla VOC) dán návrh na úpravu služebního platu (výkonnostní příplatek) - posouzení bylo provedeno.





2. Služební hodnocení vojáků

Co po předání služebního hodnocení k založení?

Personální pracovník jednotlivá služební hodnocení vyhodnotí a především podle informací uvedených v 6. části formuláře služebního hodnocení (doporučení k další kariéře, úkoly a cíle odborného a osobního rozvoje) připraví podklady pro aktualizaci „Personálního zámyslu VOC“ a „Plánu vzdělávání“.





2. Služební hodnocení vojáků

Co po předání služebního hodnocení k založení?

Personální pracovník podle informace k případné změně doby trvání služebního poměru uvedené ve 4. oblasti 4. části formuláře služebního hodnocení a předběžného souhlasu vojáka s případnou změnou doby trvání služebního poměru uvedené v 7. části formuláře služebního hodnocení zpracuje „Seznam vojáků, kterým končí doba trvání služebního poměru do konce následující roku“ podle čl. 7 RMO č. 63/2015 Věstníku Některá ustanovení o průběhu služby vojáků z povolání.





2. Služební hodnocení vojáků

Další využití služebního hodnocení:

I po založení do osobního spisu se bude se služebním hodnocením dále pracovat. Především komise pro stanovení pořadí osob (k zařazení na služební místa, k jmenování do vyšší hodnosti, rozhodování o změně doby trvání služebního poměru, prodloužení doby rozhodné) budou se služebním hodnocením dále pracovat, neboť výsledky a závěry služebního hodnocení s doporučením k další kariéře budou mít přímý dopad na konečné pořadí vojáků.





2. Služební hodnocení vojáků

Další využití služebního hodnocení:

Na základě podkladů od personálního pracovníka z vyhodnocení služebních hodnocení provede vedoucí organizačního celku zaměstnání s hodnotiteli k výsledkům, při kterém provede vyhodnocení celého hodnotícího procesu, vyhodnotí nejlepší a nejhorší jednotky a přijme opatření k zefektivnění a zkvalitnění hodnotícího procesu pro další období.





2. Služební hodnocení vojáků

Další využití služebního hodnocení:

Na základě podkladů od personálního pracovníka z vyhodnocení služebních hodnocení provede vedoucí organizačního celku zaměstnání s hlavními funkcionáři celku (dle stupně organizačního celku - zástupce, náčelník štábu, zástupce náčelníka štábu, náčelníci odborů, náčelníci oddělení, náčelníci skupin, velitelé rot, vrchní praporčík) za přítomnosti personálního pracovníka k aktualizaci „Personálního zámyslu VOC“ a „Plánu vzdělávání“.





2. Služební hodnocení vojáků

Další využití služebního hodnocení:

Na základě podkladů od personálního pracovníka z vyhodnocení služebních hodnocení provede vedoucí organizačního celku zaměstnání s hlavními funkcionáři celku (dle stupně organizačního celku - zástupce, náčelník štábu, zástupce náčelníka štábu, náčelníci odborů, náčelníci oddělení, náčelníci skupin, velitelé rot, vrchní praporčík) za přítomnosti personálního pracovníka k aktualizaci „Personálního zámyslu VOC“ a „Plánu vzdělávání“.





2. Služební hodnocení vojáků

Služebního hodnocení v kontextu řízení kariér:

Výsledky služebního hodnocení by měly být využívány při řízení kariér. To by mělo být jedním z klíčových faktorů ovlivňujících kariérní vzestup vojáka. Rozhodující roli pro kariérní vzestup v síti služebních kariér hraje výkonnostní princip, proto by měl proces služebního hodnocení poskytovat dostatečné množství informací o výkonu vojáka v průběhu kariéry.





2. Služební hodnocení vojáků

Služebního hodnocení v kontextu řízení kariér:

Kariérní postup v hierarchické organizační struktuře OS ČR je zpravidla vertikální. Jedná se o postup na vyšší velitelské, respektive náčelnické funkce (manažerský typ) s větší odpovědností a pravomocemi. Funkční (mezioborový) postup nebývá tak častý, i když možný je se svolením správce dané vojenské odbornosti.





2. Služební hodnocení vojáků

Služebního hodnocení v kontextu řízení kariér:

Individuální plánování kariéry vojákem se projevuje spíše jako snaha plnit stanovené požadavky a předpoklady, aby mohl být jmenován do hodnosti apod. a snaha o dosahování co nejlepších výsledků při každoročním služebním hodnocení. Plánování kariéry vojáka je realizováno centrálními orgány, je rozhodováno ve prospěch OS ČR.





2. Služební hodnocení vojáků

Služební hodnocení v kontextu řízení kariér:

Zásady řízení kariér vojáků z povolání OS ČR jsou upraveny v zákoně o vojácích z povolání a v dalších prováděcích a vnitřních předpisech.

Zákon o vojácích z povolání ve vztahu ke kariéře v první řadě upravuje podmínky vzniku, průběhu, změny a zániku služebního poměru vojáka. Služební poměr vojáka je uzavírán na dobu určitou a voják je služebně zařazován podle splněných kvalifikačních předpokladů, podle závěrů služebního hodnocení a doby výkonu v hodnosti.





2. Služební hodnocení vojáků

Služebního hodnocení v kontextu řízení kariér:

Od února roku 2017 je v platnosti RMO č. 9/2017, stanovení pořadí vojáků z povolání pro realizaci personálních opatření systému řízení kariér, jenž byl vytvořen pro dodržování zásad a jednotného postupu při vytváření pořadí vojáků z povolání pro realizaci některých personálních opatření za účelem vytvoření systému řízení kariér vojáků z povolání, stabilizaci a motivaci vojáků z povolání v jejich přípravě a kariérovém růstu.





2. Služební hodnocení vojáků

Služebního hodnocení v kontextu řízení kariér:

Dle tohoto rozkazu budou komise vytvářet pořadí vojáků v hodnosti četař až plukovník, s výjimkou vojáků

v hodnosti poručík, které bude sloužit jako podklad pro jmenování do vyšší vojenské hodnosti, zařazení na služební místo, pokud je spojeno se jmenováním do vyšší hodnosti, a vyslání do kariérové přípravy.





2. Služební hodnocení vojáků

Služebního hodnocení v kontextu řízení kariér:

Pořadí vojáků bude vytvářeno pro každou hodnost a vojenskou odbornost samostatně. Komise budou posuzovat tři oblasti: dosaženou kvalifikaci (kritéria: dosažené vzdělání, kariérový kurz, jazyková způsobilost), služební hodnocení (kritéria: tělesná zdatnost, výsledná bodová hodnota služebního hodnocení, jiné rozhodné skutečnosti), a služební praxe (kritéria: doba výkonu služby, účast na zahraniční spolupráci).





2. Služební hodnocení vojáků

Služebního hodnocení v kontextu řízení kariér:

Za posuzované oblasti může voják získat maximálně 300 bodů, z čehož 155 bodů lze maximálně získat za oblast služební hodnocení, 100 bodů za oblast služební praxe a 45 bodů za oblast dosažené kvalifikace. Služební hodnocení tedy může výrazně ovlivnit celkový výsledek a pozici vojáka ve stanoveném pořadí vojáků z povolání OS ČR.





2. Služební hodnocení vojáků

Služebního hodnocení v kontextu řízení kariéry:

Výsledky služebního hodnocení mohou kariéru vojáka z povolání ovlivnit i v negativním smyslu. Pokud bude voják uznán na základě závěrů dvou služebních hodnocení, jako nezpůsobilý výkonu služby, je propuštěn ze služebního poměru. Druhé hodnocení pak následuje do tří měsíců od prvního hodnocení, ve kterém byl voják hodnocen jako nevyhovující.





3. Hodnocení občanských zaměstnanců

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
Pracovní řád zaměstnavatele





3. Hodnocení občanských zaměstnanců

Hodnocení občanských zaměstnanců v rezortu MO upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (§ 302 písm. a), a pracovní řád. K hodnocení občanských zaměstnanců se používá hodnotící formulář: Hodnocení pracovních výsledků občanského zaměstnance.

Tento formulář obsahuje v záhlaví základní identifikační znaky zaměstnance tj. příjmení, jméno, datum narození, systemizované místo a časové období. V další části „textu hodnocení“ je možné volnou písemnou formou zohlednit kritéria hodnocení, které vychází z popisu práce.





3. Hodnocení občanských zaměstnanců

Hodnotící kritéria:

- úroveň pracovní aktivity,
- úroveň pracovní kázně a spolehlivosti,
- vytrvalost, přizpůsobivost,
- smysl pro osobní odpovědnost,
- reakce na zatížení,
- sociální chování.





3. Hodnocení občanských zaměstnanců

Námitky proti služebnímu hodnocení

Odvolací řízení





4. Hodnocení státních zaměstnanců

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě (§155, odst.2),

Vyhláška 134/2015 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance – zrušeno

Nové NV 36/2019 Sb. o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státních zaměstnanců na výsledek služebního hodnocení.





4. Hodnocení státních zaměstnanců

Hodnotící kritéria:

- znalosti,
- dovednosti,
- výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými cíli.





4. Hodnocení státních zaměstnanců

Námitky proti služebnímu hodnocení

Odvolací řízení

(§ 2-6, NV 36/2019)





Závěr

Hodnocení zaměstnanců není jen administrativní úkon, správně nastavený systém hodnocení motivuje zaměstnance k vyššímu výkonu.

Při hodnocení zaměstnanců je důležitá komunikace mezi hodnotitelem a hodnoceným.

Na výsledek hodnocení zaměstnanců navazují další personální činnosti (odměňování, vzdělávání, kariéra).





Okruhy k samostatné přípravě

1. Objasněte zpracování a podklady služebního hodnocení VZP.
2. Pojednejte o hodnotícím pohovoru a námitkách k hodnocení.
3. Objasněte hodnocení občasného zaměstnance.
4. Pojednejte o hodnocení státního zaměstnance.

