

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 jakýmkoliv 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 nespupracuje 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 vytyčení 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 rozborů 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 rozborů 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, předvídá 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, 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 situacích 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 situacích 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 smířčí 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 řídicí 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 nekonceptně, 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 ledabyly 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. | Zřídka 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 zřídka postupuje systematicky, příliš nesleduje, jak v práci pokročil, o svém pokroku vedení informuje zřídka, i když by to bylo žádoucí. Zřídka 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 uplatňovaných v 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. Zřídka 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 složitě. Správně je vyhodnotí a navrhne reálné řešení. | Správně analyzuje problémy a je schopen navrhnout reálná řešení. | Většinou správně zanalyzuje daný problém a je schopen navrhnout reálné řešení. Občas může vyžadovat asistenci. | Zřídka kdy 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. | Zřídka kdy je schopen identifikovat, navrhnout 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 znovuoobjevení 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. | Zřídka kdy 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. |