

ODŮVODNĚNÍ SLUŽEBNÍHO PŘEDPISU NÁMĚSTKA MINISTRA VNITRA PRO STÁTNÍ SLUŽBU,
KTERÝM SE STANOVÍ POSTUP PŘI PROVÁDĚNÍ SLUŽEBNÍHO HODNOCENÍ STÁTNÍCH ZAMĚSTNANCŮ

ČÁST I. – PROVÁDĚNÍ SLUŽEBNÍHO HODNOCENÍ

Služební hodnocení státních zaměstnanců, které je upraveno v části desáté (Společná ustanovení) zákona o státní službě, je jedním z institutů, jež by měly přispět k profesionalizaci státní správy.

Právní úprava služebního hodnocení je kromě § 155 a 156 zákona o státní službě obsažena i v některých jeho dalších ustanoveních a dále 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“). Odůvodnění nařízení vlády předpokládá vydání služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců (dále jen „služební předpis náměstka pro státní službu“). Služební předpis náměstka pro státní službu by 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. Vzhledem ke specifikům jednotlivých služebních úřadů lze předpokládat, že v budoucnu budou přijaty i služební předpisy jednotlivých služebních orgánů v těchto služebních úřadech.

ustanovení § 155 a 156 zákona o státní službě a z nich vyplývající postup

Ustanovení § 155 a 156 zákona o státní službě stanoví, „kdo se hodnotí“, „kdo hodnotí“, „kdy se hodnotí“, „co se hodnotí“ a „jak se hodnotí“.

„Kdo se hodnotí?“

Služebnímu hodnocení podléhá státní zaměstnanec. Za kalendářní rok 2015 se služební hodnocení provede 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 6 měsíců (§ 7 nařízení vlády). Není-li tato podmínka v uplynulém kalendářním roce splněna, státní zaměstnanec služebnímu hodnocení nepodléhá (nejčastěji se bude jednat o případy nových státních zaměstnanců nebo zaměstnanců na dlouhodobých překážkách ve službě).

„Kdo hodnotí?“

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. Na povinnost představených provádět služební hodnocení reflektuje i § 78 písm. a) zákona o státní službě, podle něhož jsou představení povinni řídit a kontrolovat výkon státní služby podřízenými státními zaměstnanci, průběžně hodnotit výkon státní služby státních zaměstnanců a podílet se na jejich služebním hodnocení. K průběžnému hodnocení výkonu státní služby státních zaměstnanců mohou představení využít část A formuláře (vzor) služebního hodnocení, jenž je přílohou služebního předpisu náměstka pro státní službu, případně i jiné záznamy o plnění služebních úkolů, jednání nebo chování státního zaměstnance. Tyto záznamy jsou podkladem pro provedení služebního hodnocení a jeho přílohou.

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, 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.

Na provádění služebního hodnocení ani na součinnost služebního orgánu při provádění služebního hodnocení se nevztahují ustanovení o řízení ve věcech služby, povinnost součinnosti vedoucích služebních úřadů a státních tajemníků při provádění služebního hodnocení ovšem nelze přenést služebním předpisem na představené (§ 14 odst. 3 a 15 odst. 5 zákona o státní službě). V případě absence představeného bude hodnotitelem státního zaměstnance jeho zástupce určený podle § 9 odst. 7 zákona o státní službě, který jej zastupuje v plném rozsahu jeho činnosti, přičemž se považuje za představeného.

Podle služebního předpisu náměstka pro státní službu hodnotí hodnotitel nestranně, nezájatě a spravedlivě, to znamená tak, aby mezi služebním hodnocením jednotlivých státních zaměstnanců neexistovaly nedůvodné rozdíly.

„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 a ve služebním předpisu náměstka pro státní službu.

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 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 specifík jednotlivých služebních míst. Tedy pro každé služební místo budou předem služebním předpisem vydaným příslušným služebním orgánem vybrána ta kritéria, která vystihují jeho potřeby. S těmito kritérii bude každý státní zaměstnanec služebním orgánem nebo jím pověřeným státním zaměstnancem seznámen, o čemž se učiní záznam do jeho osobního spisu. Státního zaměstnance, kterému vznikl služební poměr před nabytím účinnosti služebního předpisu náměstka pro státní službu, služební orgán nebo jím pověřený státní zaměstnanec seznámí s hodnotícími kritérii do 31. ledna 2016. Změna služebního předpisu určujícího hodnotící kritéria je 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.

I pro druhou oblast „výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli“ jsou 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 a ve služebním předpisu náměstka pro státní službu. 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.

V zájmu dosažení maximální možné konzistence při provádění služebního hodnocení přihlíží hodnotitel k průběžnému hodnocení výkonu státní služby státního zaměstnance, předchozímu služebnímu hodnocení, pokud jde o plnění stanovených individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance, k písemným pochvalám za příkladnou službu, k písemným výtiskům, k záznamům o přiznání věcných darů za příkladnou službu a rozhodnutím o odměně vydaným v průběhu hodnoceného období a k rozhodnutím o uložení kárného opatření za kárná provinění spáchaná v hodnoceném období. Nedisponuje-li hodnotitel záznamy o průběžném hodnocení výkonu státní služby státního zaměstnance z důvodu, že v hodnoceném období nebyl představeným státního zaměstnance, požádá o jejich postoupení nebo o písemné sdělení předchozího představeného státního zaměstnance, vyššího představeného státního zaměstnance, nebo zástupce představeného určeného podle § 9 odst. 7 zákona o státní službě.

Hodnotitel zpracovává služební hodnocení písemně, k tomu lze využít formulář (vzor) služebního hodnocení, který je přílohou služebního předpisu náměstka pro státní službu a který plně respektuje obsah služebního hodnocení předepsaný zákonem o státní službě a nařízením vlády.

Před samotným vyplněním formuláře služebního hodnocení bude prvním krokem hodnotitele klasifikace čtyř hodnocených oblastí.

Oblast „znalosti a dovedností“ a oblast „výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli“ se klasifikuje 7, 5, 3, 1 nebo žádným bodem. Protože první oblast „znalosti a dovedností“ se dělí na dvě podoblasti, přičemž pro podoblast „dovedností“ jsou stanovena i hodnotící kritéria, a rovněž druhá oblast „výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli“ má stanovena hodnotící kritéria, je třeba zdůraznit, že i tak bude každá oblast hodnocena souhrnně za všechna kritéria pouze jednou bodovou hodnotou. Je ponecháno na hodnotiteli, jak k souhrnnému bodovému ohodnocení dospěje (prostý průměr, vážený průměr, úvaha - k jednotlivým hodnotícím kritériím si hodnotitel může poznamenat dílčí bodové ohodnocení, z něhož může dospět k bodovému ohodnocení celé hodnocené oblasti).

Třetí oblast „dodržování služební kázně“ a čtvrtou oblast „výsledky vzdělávání“ lze hodnotit 1 nebo žádným bodem podle toho, zda je plněna nebo je plněna nedostatečně.

Pro usnadnění klasifikace všech hodnocených oblastí je přílohou služebního předpisu náměstka pro státní službu i ilustrativní popis slovní a bodové klasifikace plnění jednotlivých hodnocených oblastí, resp. hodnotících kritérií či podkritérií. Tato příloha vychází zejména

z výkonnostních standardů používaných při hodnocení zaměstnanců Evropské komise. Příloha je pomůckou pro hodnotitele, který při hodnocení státního zaměstnance zejména v prvních dvou hodnocených oblastech vyjde z ilustrativního popisu klasifikace pro 7, 5, 3, 1 a 0 bodů a podle tohoto popisu ohodnotí nejprve plnění hodnotících podkritérií a hodnotících kritérií. Teprve na základě těchto kroků provede souhrnné bodové hodnocení celé hodnocené oblasti (v případě první hodnocené oblasti „znalosti a dovednosti“ provede nejprve souhrnné bodové hodnocení druhé podoblasti a následně souhrnné bodové hodnocení celé oblasti).

Klasifikací hodnocených oblastí získá hodnotitel čtyři bodové hodnoty, ze kterých způsobem uvedeným v příloze 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 vysokoškolské magisterské 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.

Sekce pro státní službu Ministerstva vnitra umístí na svých webových stránkách ke stažení 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 příslušnou maximální výši osobního příplatku.

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 hodnoty¹. 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

¹ 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.

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, 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. Zároveň uvede důvody, pro něž státního zaměstnance pokládá za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka. 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). Jsou-li splněny výše uvedené podmínky dle § 6 odst. 2 nařízení vlády a má-li služební orgán státního zaměstnance za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka, uvede to v závěru služebního hodnocení. 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). Uznání státního zaměstnance za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka má však vliv na stanovení celkového úhrnu odměn vyplacených státnímu zaměstnanci dle § 134 zákoníku práce a § 150 odst. 1 zákona o státní službě za kalendářní rok, neboť u státních zaměstnanců, kteří jsou vynikajícími, všeobecně uznávanými odborníky, se hodnota nejvýše přípustného osobního příplatku v příslušné platové třídě dle § 150 odst. 2 zákona o státní službě stanoví ve výši 100% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu, zatímco u ostatních státních zaměstnanců pouze ve výši 50%.

Zpracované služební hodnocení hodnotitel podepíše a předloží k podpisu tomu, s kým jej provádí v součinnosti. Služební předpis náměstka pro státní službu upravuje i postup pro případ, že mezi hodnotitelem a tím, s kým hodnotitel provádí služební hodnocení v součinnosti, nedojde k dohodě. V duchu zásady „v pochybnostech ve prospěch“ se uvede bodová klasifikace, která odpovídá průměru navrhovaných bodových klasifikací, a není-li takové, pak nejbližší vyšší bodové klasifikaci.

S podepsaným služebním hodnocením hodnotitel seznámí státního zaměstnance formou rozhovoru, jehož cílem je 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. Státní zaměstnanec služební hodnocení podepíše. Odmítne-li je podepsat, hodnotitel to i s případným odůvodněním do služebního hodnocení poznamená. Státnímu zaměstnanci se vydá stejnopis služebního hodnocení, druhý je součástí jeho osobního spisu.

ostatní ustanovení zákona o státní službě

Ustanovení § 72 odst. 1 písm. b) zákona o státní službě upravuje vazbu skončení služebního poměru na negativní služební hodnocení (nevyhovující výsledky). U skončení služebního poměru musí jít o 2 po sobě jdoucí negativní služební hodnocení, přičemž druhé služební hodnocení se provede po uplynutí 6 měsíců ode dne seznámení státního zaměstnance s předchozím služebním hodnocením.

Ustanovení § 60 odst. 1 písm. b) zákona o státní službě upravuje vazbu odvolání ze služebního místa představeného na negativní služební hodnocení (nevyhovující výsledky).

Proti rozhodnutí o skončení služebního poměru a proti rozhodnutí o odvolání ze služebního místa představeného se lze v souladu s § 168 odst. 3 zákona o státní službě odvolat. Během odvolacího řízení je možné přezkoumat i negativní služební hodnocení. Zákon o státní službě ovšem neupravuje opravný prostředek proti služebnímu hodnocení (např. možnost podat námitky, které jsou upraveny ve služebním zákoně č. 361/2003 Sb.). Jedinou „obranou“ je stížnost státního zaměstnance dle § 157 a n. zákona o státní službě.

Podle § 76 odst. 2 zákona o státní službě služební posudek vychází ze služebního hodnocení.

Podle § 107 odst. 3 zákona o státní službě vychází služební orgán při určení rozsahu prohlubování vzdělání státního zaměstnance z výsledku služebního hodnocení.

Podle § 153 odst. 1 zákona o státní službě je služební hodnocení součástí osobního spisu státního zaměstnance a stejnopis služebního hodnocení se vydává státnímu zaměstnanci.

ČÁST II. – ODŮVODNĚNÍ SLUŽEBNÍHO PŘEDPISU

Navrhaný služební předpis náměstka pro státní službu, který podrobněji stanoví, co a jak se má hodnotit, se jeví jako nezbytný pro co nejméně komplikované provádění služebního hodnocení v praxi, a to zejména v situacích, kde stávající právní úprava není příliš konkrétní. Má za cíl sjednotit postup hodnotitelů při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců tak, aby v praxi nedocházelo k nedůvodným rozdílům při hodnocení státních zaměstnanců v téže hodnocené oblasti za použití týchž hodnotících kritérií ve služebním úřadu i napříč státní správou.

K jednotnému postupu hodnotitelů by měl přispět jednak formulář služebního hodnocení, který je přílohou č. 1 služebního předpisu, a jednak i ilustrativní popis slovní a bodové klasifikace plnění jednotlivých hodnotících kritérií a hodnocených oblastí, který je přílohou č. 2 služebního předpisu. Plnění jednotlivých hodnotících kritérií a hodnocených oblastí bylo popsáno v každé úrovni příslušného bodového ohodnocení.

Návrh služebního předpisu náměstka pro státní službu byl připraven na základě zmocnění uvedeného v § 11 odst. 4 zákona o státní službě. Úprava materie provádění služebního hodnocení služebním předpisem náměstka ministra vnitra pro státní službu je zvolena s ohledem na nezbytnost stanovení závazných a jednotných pravidel při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců pro všechny služební úřady. Tím ovšem není vyloučena možnost, aby služební orgány svým služebním předpisem stanovily postup při provádění služebního hodnocení s přihlédnutím ke specifikům v jejich služebních úřadech. Vzhledem k tomu, že služební předpis náměstka pro státní službu představuje pouze „nezbytné minimum“ v postupu při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců, lze v některých služebních úřadech očekávat doplnění podrobnější úpravy, a to zejména úpravu zpracování služebního hodnocení za účasti státního zaměstnance (včetně tzv. sebehodnocení státního zaměstnance nebo účasti mediátora).

Přijetí příslušné úpravy s sebou nenese žádné nové ekonomické, finanční, personální nebo organizační požadavky.