

# Státní služba

## Prosinec 2016

V návaznosti na poslední newsletter sekce pro státní službu, jenž souhrnně informoval o zkušenostech se služebním hodnocením státních zaměstnanců provedeným za rok 2015, přináší následující stručnější příspěvek závěrečné ohlédnutí za tímto prvním služebním hodnocením.

- Nejčastější nedostatky služebního hodnocení státních zaměstnanců
- ISoSS – modul organizační struktury a systemizace
- Systemizace služebních a pracovních míst s účinností od 1. ledna 2017

## Nejčastější nedostatky služebního hodnocení státních zaměstnanců

**U**pozorňuje na chyby, jichž se hodnotitelé při služebním hodnocení v prvním letošním čtvrtletí dopouštěli, a je tedy především příležitostí pro ty, kteří se na služebním hodnocení podíleli, aby se – pro zdárný průběh příštího služebního hodnocení – z těchto chyb poučili.

K nápravě formálních nedostatků zjištěných při přezkumu průběhu služebního hodnocení státních zaměstnanců byly v letošním roce vyzvány ty služební orgány, jež v rozporu s nařízením vlády o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance nevydaly služební předpis, kterým se pro služební místa pro hodnocené oblasti „znalosti a dovednosti“ a „výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli“ ze seznamu uvedeného v příloze k nařízení vlády, stanoví hodnoticí kritéria. Ta slouží k vyjádření specifík jednotlivých služebních míst ve služebních úřadech, a tedy pro každé služební místo musí být předem služebním předpisem vydaným služebním orgánem vybrána taková, která vystihují jeho potřeby. S těmito kritérii musí být každý státní zaměstnanec služebním orgánem nebo jím pověřeným státním zaměstnancem seznámen, o čemž se činí záznam do jeho osobního spisu.



### Nedostatek podkladů či nekonzistentnost

Mezi zásadní obsahové nedostatky služebního hodnocení, které zjistil náměstek pro státní službu při vyřizování stížností proti služebnímu hodnocení a při rozhodování o odvoláních proti rozhodnutím o platu (respektive o změně osobního příplatku) vydaným v závislosti na výsledku služebního hodnocení, patřil zejména nedostatek podkladů pro provedení služebního hodnocení. Podklady, na jejichž základě má být služební hodnocení provedeno, jsou definovány ve služebním předpisu náměstka pro státní službu, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců. Jedná se pouze o demonstrativní výčet, přičemž je ponecháno na hodnotiteli, jaké podklady (za předpokladu,

že hodnotí všechny jím hodnocené státní zaměstnance nestranně, nezájatě a spravedlivě) pro vypracování služebního hodnocení použije. Služební hodnocení, jež se nebude opírat o hodnotitelem pozorované a řádně doložené projevy jednání či chování státního zaměstnance včetně způsobu plnění služebních úkolů, které vybočují z očekávaného standardu, tedy z průměrné úrovně (ať už jsou hodnocené oblasti hodnoceny podprůměrně, jsou-li plněny nedostatečně či v rámci nároků na ně kladených s občasnými výhradami, nebo nadprůměrně, jsou-li plněny nad rámec či vysoko nad rámec nároků na ně kladených) nemůže v případném přezkumu obstát. Zejména vytýkané nedostatky ve službě (tedy jsou-li hodnocené oblasti či plnění hodnoticích kritérií hodnoceny jako podprůměrné) je třeba kon-

kretizovat a doplnit důkazy tak, aby nevznikaly důvodné pochyby o jejich závažnosti či četnosti.

Některá služební hodnocení vykazovala známky nekonzistentnosti, kdy bodové hodnocení jednotlivých hodnocených oblastí neodpovídalo slovnímu vyjádření. Jak bylo naznačeno již v předchozím odstavci, slovní popis bodové klasifikace 5 bodů musí odpovídat úrovni plnění hodnocené oblasti, respektive hodnotících kritérií nad rámec nároků na ně kladených a slovní popis bodové klasifikace 7 bodů musí odpovídat úrovni plnění hodnocené oblasti, respektive hodnotících kritérií vysoko nad rámec nároků na ně kladených. Naopak, slovní popis bodové klasifikace 1 bod musí odpovídat úrovni plnění hodnocené oblasti, respektive hodnotících kritérií v rámci nároků na ně kladených s občasnými výhradami a slovní popis bodové klasifikace 0 bodů musí odpovídat nedostatečné úrovni plnění hodnocené oblasti, respektive hodnotících kritérií. To znamená, že v případě hodnocení nulou nebo jedním bodem musí být uvedeny konkrétní výhrady k výkonu služby státním zaměstnancem, v případě hodnocení pěti nebo sedmi body naopak nemá uvádění výhrad místo a měly by být uvedeny příklady nadstandardního plnění hodnotícího kritéria.

### Individuální cíle

V některých přezkoumávaných služebních hodnocení byly nevhodně stanoveny individuální cíle pro další osobní rozvoj, neboť nebyly dostatečně konkrétní. Individuální cíle pro další osobní rozvoj představují 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. Cíle pro další osobní rozvoj státního zaměstnance by měly být voleny tak, aby pomohly eliminovat slabé stránky hodnoceného a naopak rozvíjet ty silné. Měly by být formulovány po vzájemné dohodě mezi hodnotitelem a hodnoceným státním zaměstnancem s ohledem na existující cíle úřadu, útvaru a na náplň služby státního zaměstnance.

Individuální cíle pro další osobní rozvoj mohou být formulovány jako pracovní (služební) nebo jako rozvojové (odborné vzdělávací cíle a vzdělávací cíle na „měkké dovednosti“), které by měly vycházet z cílů pracovních. Pracovní (služební) cíle lze formulovat jako procesní (dlouhodobá nebo trvalá zadání bez přesně stanoveného termínu pro dokončení, která bývají vyhodnocována periodicky na základě kvantitativních i kvalitativních kritérií) nebo jako projektové (krátko/střednědobá zadání s přesně stanoveným termínem pro dokončení, která bývají vyhodnocována jednorázově).

**„Zejména vytykané nedostatky ve službě je třeba konkretizovat a doplnit důkazy tak, aby nevznikaly důvodné pochyby o jejich závažnosti či četnosti.“**

Obecně platí, že individuální cíle pro další osobní rozvoj státního zaměstnance by měly být stanoveny tak, aby byly specifické, tedy vymezené a popsán včetně účelu, proč by cíle mělo být dosaženo, měřitelné, tedy provázané s konkrétními kritérii, akceptovatelné, tedy přijatelné ze strany státního zaměstnance, realistické neboli reálně splnitelné (časově, věcně, ale i vzhledem ke kompetencím státního zaměstnance a vzhledem k existujícím pracovním vztahům) a termínované, tudíž by měl být stanoven termín dokončení (technika SMART). Precizní formulace stanovených cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance má klíčový význam pro následné hodnocení jejich plnění. Stanovení individuálních cílů v rámci prvního služebního hodnocení se popsanému ideálu v řadě případů neblížilo ani zdaleka. Pro ilustraci neutěšeného stavu lze uvést stanovení cíle „zlepšit komunikaci s kolegy“. Takový cíl není dostatečně specifický, neboť chybí vymezení způsobu plnění cíle, není ani měřitelný a termínovaný.

Výše uvedené nedostatky služebních hodnocení byly nejčastějším důvodem, proč byly stížnosti proti služeb-

nímu hodnocení státních zaměstnanců shledány důvodnými a proč byla v odvolacím řízení rozhodnutí o platu (respektive o změně osobního příplatku) vydaná v závislosti na výsledku služebního hodnocení zrušena a věc vrácena k novému pojednání.

### Osobní příplatek a stížnost

Pokud jde o poslední část služebního hodnocení, a to návrh hodnotitele na úpravu osobního příplatku, nelze než doporučit, ačkoliv 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, aby se služební orgány ve služebních úřadech zasadily o to, aby hodnotitelé uváděli toliko relevantní doporučení na změnu osobního příplatku tak, aby následné rozhodnutí služebního orgánu o platu (o osobním příplatku) nebylo pro státního zaměstnance nečekané a nepříjemné překvapivé.

Na závěr lze doplnit, že zákon o státní službě neupravuje opravný prostředek proti služebnímu hodnocení, a tak jedinou „obranou“ je stížnost státního zaměstnance. Směřuje-li stížnost proti celému služebnímu hodnocení, vyřizuje ji podle zákona o státní službě nadřízený služební orgán, neboť směřuje i vůči služebnímu orgánu, který se na služebním hodnocení podílel. Výjimkou jsou případy, kdy by stížnost směřovala toliko proti jednání představeného, například proti způsobu vedení hodnotícího rozhovoru představeným. V takovém případě by ji mohl vyřizovat služební orgán státního zaměstnance.

### Dovětek

Obdobně jako v únoru letošního roku popřejme hodnotitelům i nyní, v závěru dalšího hodnoceného období, kterým bude celý rok 2016, aby se při provádění služebního hodnocení všech výše popsaných chyb pokud možno vyvarovali a aby pro ně služební hodnocení bylo jedním z užitečných nástrojů kvalitní personální práce a nikoliv pouze nepříjemnou povinností. ■

# Informační systém o státní službě – modul organizační struktury a systemizace

V informačním systému o státní službě (dále ISoSS) se v současné době připravuje spuštění již pátého modulu – organizační struktury a systemizace (dále OSYS). Tento modul představuje sofistikované technické řešení pro předkládání a schvalování systemizace a organizační struktury služebních úřadů dle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, které bude možné plnohodnotně využívat od 1. ledna 2017.

**D**atum nebylo stanoveno náhodně, ale vychází z data účinnosti systemizace na rok 2017, která byla vládou schválena 21. 9. 2016. Po prvním lednu 2017 již bude nutné předkládat veškeré návrhy a oznámení týkající se systemizace a organizační struktury prostřednictvím modulu OSYS.

Samotné spuštění produktivního provozu modulu OSYS předcházela komplexní příprava, která zahrnovala jak prezentace pro zástupce personálních útvarů služebních úřadů, tak prezentace technického řešení pro dodavatele personálních systémů, a také školení koncových uživatelů na straně jednotlivých služebních úřadů. První z řady těchto prezentací se uskutečnila 24. března 2016 a byla určena státním tajemníkům a vedoucím ústředních správních úřadů. Téma bylo také začleněno do programu pravidelně pořádaných metodických porad sekce pro státní službu v Benešově. Zajištěno bylo také včasné seznámení zástupců dodavatelů personálních systémů služebních úřadů s detaily technického řešení, respektive s dokumentem, který obsahuje technické předpoklady, které musejí být splněny pro kompatibilitu personálních systé-

mů s OSYS. První z těchto workshopů se uskutečnil již 12. dubna 2016 a další následoval 21. července 2016.

Zvláštní pozornost byla věnována zaškolení koncových uživatelů ze strany služebních úřadů. Celkem bylo vypsané jedenáct termínů školení, která byla pořádána ve spolupráci se Sekcí pro státní službu. Personalisté se na nich zevrubně seznámili jak s konkrétními principy ovládání a práce v portálové aplikaci – webovém rozhraní, která byla pro tento účel vyvinuta, tak s metodikou přípravy systemizace a organizační struktury služebních úřadů. Zároveň zde byl významný prostor věnován přípravě migračního souboru, který se vytváří pro přenos systemizace a organizační struktury do modulu OSYS. Stejně jako k ostatním modulům, i pro uživatele modulu OSYS byly připraveny uživatelské příručky, které mají usnadnit další orientaci v systému a jeho používání.

Samotnému ostrému používání modulu OSYS od 1. 1. 2017 předcházelo několik přípravných fází. Za první z nich můžeme označit testování připravené funkcionality – všem služebním úřadům bylo nabídnuto, aby se ho zúčastnily. Testovacími úřady se

pak staly služební úřady v resortech Ministerstva vnitra, Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva kultury a Ministerstva financí. Na základě poznatků, které se podařilo od testovacích úřadů získat, došlo k některým úpravám portálové aplikace pro její lepší uživatelskou přívětivost. Testovací prostředí bylo následně uvolněno pro přístup i ostatních úřadů. Dalším krokem bude proces migrace dat systemizace a organizačních struktur schválených s účinností od 1. ledna 2017. Během tohoto kroku vloží jednotlivé služební úřady svá data do modulu OSYS a ta se stanou základem pro další změny systemizace a organizační struktury v průběhu roku 2017. ■

## Školení Právní úprava služebního hodnocení

Sekce pro státní službu připravila ve dvou termínech školení s názvem Právní úprava služebního hodnocení, **vždy od 9.00 do 13.00 hodin v budově Ministerstva vnitra, Nad Štolou 3, Praha 7 (budova Letná) v zasedací místnosti č. 088.**

První školení se uskuteční **14. prosince 2016**, následující bude **4. ledna 2017**.

Určena jsou garantům služebního hodnocení v jednotlivých služebních úřadech a jsou nabízena bezplatně.

Přednášejí personální ředitelka sekce pro státní službu a zaměstnanci oddělení koordinace státní služby. Lektori se budou věnovat právní úpravě služebního hodnocení, analýze služebního hodnocení státních zaměstnanců za kalendářní rok 2015 a změnám služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců.

Pro více informací kontaktujte Mgr. Annu Kubovou na e-mailu [anna.kubova@mvcz.cz](mailto:anna.kubova@mvcz.cz). ■





# Systemizace služebních a pracovních míst s účinností od 1. ledna 2017

Vláda České republiky 21. září 2016 v souladu s § 17 odst. 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále zákon o státní službě), projednala a schválila systemizaci služebních a pracovních míst s účinností od 1. ledna 2017.

**Z**a období účinnosti zákona o státní službě se jedná o již v pořadí třetí systemizaci. Pro první a druhou systemizaci byl ustanoven § 184 zákona o státní službě stanoven specifický postup, podle kterého se realizovaly. První systemizace s účinností od 1. července 2015 měla za cíl převážně vymezení služebních míst státních zaměstnanců a pracovních míst zaměstnanců. Druhá systemizace s účinností od 1. 1. 2016 měla potom toto vymezení s odstupem času zpřesnit. Systemizace na rok 2017 představuje určitý mezník, jelikož její příprava a zpracování již probíhaly podle stejných pravidel, která budou platná i pro systemizace na následující kalendářní roky. Zároveň se jednalo o první systemizaci, která byla připravována a schvalována společně s návrhem zákona o státním rozpočtu.

Systemizace v pojetí zákona o státní službě představuje především agregované vyjádření schvalovaných údajů pro jednotlivé služební úřady. Mezi ty nejzajímavější patří počty systemizovaných míst. K 1. lednu 2017 bylo ve 231 služebních úřadech systemizováno celkem 77 946 služebních a pracovních míst. Z tohoto počtu bylo 70 514 míst služebních a 7 432 míst pracovních.

V porovnání s druhou systemizací s účinností od 1. ledna 2016 se jedná o celkový nárůst o 1 749 systemizovaných míst, z tohoto počtu bylo 1 345 míst služebních a 404 míst pracovních. Z důvodu zachování objektivního srovnání je nutné doplnit údaje o změnách systemizace v průběhu roku 2016, kterými došlo k navýšení počtu služebních míst o 335 a o 194 míst pracovních. Mezi hlavní příčiny nárůstu počtu míst během roku patřilo schválení nové právní úpravy a z ní vyplývajícího nárůstu činností, které mají být služebními úřady vykonávány. K navýšení počtu míst došlo také v důsledku mezinárodně politické situace, kam lze zařadit především dopad migrační krize. Dalším důvodem bylo také zajištění projektů financovaných z evropských fondů.

V rámci systemizace je vládou schvalován i objem prostředků na platy služebních míst a objem prostředků na platy pracovních míst. Pro rok 2017 jsou tyto ukazatele v agregovaném vyjádření pro všechny služební úřady schváleny v následující podobě:

■ objem prostředků na platy služebních míst: 27 891 829 284 Kč

■ objem prostředků na platy pracovních míst: 2 574 981 818 Kč.

V meziročním srovnání se jedná o nárůst o 2 445 831 278 Kč na platy státních zaměstnanců a o nárůst o 334 008 501 Kč na platy zaměstnanců v pracovním poměru. Nárůst objemu finančních prostředků je zapříčiněn nárůstem počtu systemizovaných míst a úpravou platových poměrů.

Součástí systemizace schvalované vládou je i stanovení konkrétních požadavků na služební místa, a to požadavku státního občanství České republiky a stanovení zákazu konkurence. Celkový počet služebních míst k 1. lednu 2017, na kterých byl vládou stanoven požadavek státního občanství, je 3 740. Z jednotlivých služebních úřadů je nejvíce těchto služebních míst na Ministerstvu zahraničních věcí. Jedná se zde o 1 806 míst, přičemž důvodem jsou specifika výkonu zahraniční služby, zejména ochrana a podpora zájmů České republiky společně s bezpečnostními důvody. Z hlediska počtu následuje Ministerstvo vnitra s 1 209 služebními místy. Zde je tento požadavek stanoven v návaznosti na zajišťování bezpečnostní, azylové a migrační politiky státu a z důvodu součinnosti s bezpečnostními sbory a zpravodajskými službami. Na 64 místech vláda stanovila zákaz konkurence.

Vzhledem k termínu, kdy byla vládou schválena systemizace na rok 2017, tedy 21. září 2016, připravuje sekce pro státní službu v současné době změnu systemizace na následující kalendářní rok. Tato změna se týká vybraných služebních úřadů, u nichž z objektivních důvodů vyvstal tento požadavek. ■

Newsletter připravili pracovníci sekce pro státní službu Ministerstva vnitra.

## Vývoj počtu systemizovaných míst ve vybraných resortech

Správní úřad	k 1. 1. 2016			k 1. 1. 2017		
	služební místa	pracovní místa	syst. místa celkem	služební místa	pracovní místa	syst. místa celkem
Ministerstvo financí	17 061	693	17 754	17 263	720	17 983
Ministerstvo práce a sociálních věcí	21 142	1 504	22 646	21 862	1 670	23 532
Ministerstvo vnitra	3 253	616	3 869	3 396	602	3 998
Ministerstvo pro místní rozvoj	1 068	129	1 197	1 183	131	1 314
Ministerstvo spravedlnosti	391	161	552	398	87	485