

Kritéria a bodová stupnice hodnocení neakademických zaměstnanců přímým nadřízeným

Hodnocení neakademických zaměstnanců dle vybraných kritérií		1	2	3	4	5
		nevyhovující	méně uspokojivý	dobry (standardní pracovní výkon)	velmi dobrý	vynikající
Pracovní výkon a výsledky zaměstnance, příp. vedoucího zaměstnance	kvalita plnění pracovních úkolů a dodržování nastavených postupů	Kvalita plnění pracovních úkolů je hluboce pod standardem. Výstupy jsou vráceny k přepracování. Nedodržuje kvalitu zadaných úkolů.	Kvalita plnění pracovních úkolů neodpovídá zcela standardu. Jsou nutné časté opravy a kontrola. Osoba nepracuje samostatně.	Kvalita plnění pracovních úkolů je bez výkyvů a v očekávané kvalitě.	Kvalita plnění pracovních úkolů dosahuje nadstandardní úrovně. Výstupy mají znaky efektivit a tvořivosti.	Kvalita plnění pracovních úkolů je na vynikající úrovni. Úkoly plní na základě vlastních návrhů. Vysoce překračuje standardní úroveň.
	množství plněných pracovních úkolů	Množství vykonané práce je zcela nedostatečné. Úkoly neplní v termínu, vyhýbá se jejich plnění. Je nutná častá a opakovaná urgence.	Plní zadané množství pracovních úkolů, při kterých je potřeba občasná urgence a kontrola.	Množství plnění pracovních úkolů je bez výkyvů a v očekávaném množství.	Množství plnění pracovních úkolů je na nadstandardní úrovni.	Množství plnění pracovních úkolů je v nadstandardní úrovni na základě vlastní iniciativy nad rámec zařazení.
	dodržování termínů	Zadané úkoly neplní v termínu i při opakované urgenci.	Zadané úkoly plní v termínu, je však potřeba kontrola a občasná urgence.	Dodržuje termíny dle zadání a očekávání.	Práci si organizuje tak, aby dodržení termínů bylo na efektivní úrovni.	Práci organizuje takovým způsobem, aby sám určil termín zpracování, u kterého se snaží zajistit zkrácení.

	úroveň a využití odborných příp. jazykových znalostí	Úroveň odborných znalostí naprosto neodpovídá požadavkům.	Částečně splňuje úroveň odborných znalostí.	Splňuje úroveň odborných znalostí, které umožňují jejich využívání při samostatném rozhodování.	Úroveň znalostí je ve vyšším standardu. Samostatně se rozvíjí, rozhoduje a přichází s novými variantami řešení.	Úroveň znalostí je v nadstandardní úrovni. Přináší nové myšlenky, které je ochoten předávat svému okolí.
	úroveň a využití specifických znalostí (PC, informační systémy, řidičské schopnosti atd.)	Úroveň specifických znalostí neodpovídá požadavkům.	Částečně splňuje úroveň specifických znalostí. Nedokáže využívat znalosti na efektivní úrovni.	Splňuje úroveň specifických znalostí, které efektivně využívá.	Úroveň specifických znalostí je vyšším standardu. Samostatně vyhledává příležitost k dalšímu rozvoji.	Úroveň specifických znalostí je v nadstandardní úrovni. Znalosti je ochoten předávat svému okolí.
	vedoucí zaměstnanec	x	x	x	x	x
	motivace podřízených	Aktivně brání tvorbě podmínek, za kterých podřízení mohou pracovat samostatně, brání rozvoji a iniciativě podřízených.	Bez výrazné iniciativy a nedobrovolně vytváří podmínky, ve kterých podřízení mohou pracovat samostatně, nebrání svým podřízeným v rozvoji.	Vytváří podmínky pro samostatnou práci podřízených, podporuje jejich rozvoj a iniciativu.	Vytvořil podmínky tak, aby motivoval své podřízené s výraznou podporou jejich rozvoje.	Aktivně navrhuje a rozvíjí podmínky, za kterých podřízení pracují samostatně. Podřízení samostatně žádají o rozvoj a podílejí se na inovacích.
	zajištění zájmu o rozvoj podřízených	Aktivně brání rozvoji podřízených.	Nepodporuje, zároveň nebrání rozvoji podřízených.	Vytváří podmínky pro rozvoj zaměstnanců.	Aktivně vytváří podmínky pro rozvoj zaměstnanců. Tento rozvoj zabezpečuje a vyhodnocuje.	Navrhuje realizaci systému vzdělávání nejen na svém útvaru/úseku. Podřízení samostatně stanovují plán rozvoje

	delegování úkolů na podřízené	Odmítá delegovat, nedůvěřuje podřízeným. Sám neefektivně plní úkoly.	Deleguje úkoly, zřídá se zodpovědnosti za jejich plnění.	Samostatně deleguje úkoly na podřízené a nezřídá se zodpovědnosti za jejich plnění.	Samostatně deleguje úkoly a vyžaduje zodpovědnost za jejich plnění.	Samostatně si tvoří plán, který určuje, jaké úkoly a v jakém termínu bude delegovat, přičemž podřízení jsou o tomto plánu s předstihem informováni.
Dodržování pracovních povinností/kázně	dodržování a využívání pracovní doby	Pozdní příchody a brzké odchody. Inklinuje k nevykonnosti v pracovní době.	K dodržování pracovní doby potřebuje občasnou urgenci.	Bez výhrad dodržuje pracovní dobu.	Je ochoten k práci přesčas z vlastní iniciativy.	Neřeší pracovní dobu, pracuje podle aktuálních potřeb.
	dodržování pracovní kázně	Hrubě nedodržuje pracovní kázeň, právní i vnitřní předpisy včetně pravidel slušného chování.	Až na výjimky dodržuje pracovní kázeň, právní i vnitřní předpisy včetně pravidel slušného chování. Výjimečný přestupek je řešen domluvou.	Dodržuje pracovní kázeň, právní i vnitřní předpisy včetně pravidel slušného chování.	Ukázkově dodržuje pracovní kázeň, právní i vnitřní předpisy včetně pravidel slušného chování.	Ukázkově dodržuje pracovní kázeň, právní i vnitřní předpisy včetně pravidel slušného chování. Příkladným chováním ovlivňuje své okolí.
Pracovní chování a osobnostní předpoklady	komunikace se spolupracovníky	Komunikuje konfliktně, nevstřícně s postranními úmysly, bezdůvodně kritizuje okolí.	Komunikuje nekonfliktně, avšak neobratně bez postranních úmyslů.	Komunikuje otevřeně a srozumitelně v rámci společenských pravidel.	Komunikuje otevřeně a vstřícně. Poskytuje srozumitelnou zpětnou vazbu.	Komunikuje srozumitelně, je otevřený vzájemné domluvě, jež má charakter směřující k řešení situace.

	poskytování informací	Záměrně neposkytuje informace.	Lhostejný při získávání a poskytování informací.	Informace poskytuje všem spolupracovníkům.	Sdílí informace na pracovišti, podstatné informace předává spolupracovníkům.	Získává informace a ochotně je poskytuje spolupracovníkům v časově efektivním rozmezí.
	spolupráce s ostatními zaměstnanci	Nespolupracuje s ostatními, spolupráci se záměrně vyhýbá.	Ochoten spolupracovat, avšak s obtížemi, občas vyvolá konfliktní situaci.	Ochoten spolupracovat, spolupracovníci mají prostor vyjádřit vlastní názor.	Spolupráci s ostatními podporuje a vyhledává.	Vyžaduje týmovou spolupráci, kdy je považován za odborníka.
	ochota převzít přidělené úkoly	Odmítá přebírat nové úkoly.	Nové úkoly přebere, neprojevuje při tom naprostou ochotu.	Přijímá nové úkoly bez výhrad na základě pokynu.	Přijímá nové úkoly bez výhrad i nad rozsah svého zařazení.	O úkoly se aktivně hlásí. Přijímá nové úkoly bez výhrad i nad rozsah svého zařazení.
	ochota přístupu ke změnám postupů	Změny postupů neakceptuje a nedodržuje.	Změny postupů přijímá s výhradami.	Přijímá a přizpůsobuje se změnám v souladu s normami a opatřeními.	Přijímá změny postupů, ochotně poskytuje rady spolupracovníkům.	Angažuje se při tvorbě nových postupů, ochotně poskytuje rady spolupracovníkům.
	přístup ke zvyšování kvalifikace a vzdělávání se	Odmítá si zvýšit kvalifikaci a vzdělávat se i v případě, že nedosahuje požadovaného vzdělání na dané pozici.	Kvalifikaci si zvýší jen v případě uloženého úkolu či příkazu k vykonávaným pracím.	Splňuje kvalifikační požadavky. Na základě úkolu si kvalifikaci prohlubuje.	Samostatně si vyhledává příležitost k prohlubování kvalifikace a vzdělanostní úrovně.	Samostatně si vyhledává příležitost ke zvyšování kvalifikace. Kvalifikaci má na vyšší úrovni, než je požadováno.
	spolehlivost	Naprosto nespolehlivý, zřídka se jakékoliv	Spolehlivý jen pod dohledem, je nutný dohled nad	Pracuje spolehlivě, dodržuje dohodnuté úkoly.	Spolehlivý, dodržuje vše dohodnuté, vzbuzuje důvěru.	Spolehlivý, spolupracuje s okolím, iniciuje dohody.

		odpovědnosti za svá jednání.	dohodnutým úkolem.			
	samostatnost a rozhodnost	Je naprosto nesamostatný a nerozhodný.	Potřebuje potvrzení další osoby. Rozhoduje se pomalu.	V rámci svých kompetencí je samostatný a rozhodný.	Je samostatný a rozhodný. Nebojí se přijít a zastávat vlastní názory.	Je samostatný a rozhodný. Dokáže si poradit a svými názory pomáhá ostatním spolupracovníkům.
	řešení konfliktů	Je zdrojem konfliktních situací. Tyto situace odmítá řešit, spíše je vyvolává.	Občas se dostává do konfliktních situací, které je ochoten řešit, potřebuje k tomu ovšem další osobu.	Snaží se konfliktům předcházet. Pokud se stane součástí konfliktní situace, rychle ji vyřeší.	Je bezkonfliktní. Konfliktům předchází. Nevyhýbá se komplikovaným situacím.	Je bezkonfliktní. Konflikty řeší diplomaticky s ohledem na další vývoj.
	odolnost vůči zátěži	Velice obtížně se vypořádává se zátěží na svém pracovišti.	Vypořádává se se zátěží na svém pracovišti s pomocí další osoby.	Bez potíží zvládá zátěž na svém pracovišti.	Zvládá i větší zátěž, než je na pracovišti obvyklá.	Zvládá i mimořádnou zátěž. Systematicky si určuje odpočinek.
	působení zaměstnance ve vztahu k pracovnímu okolí	Nereprezentuje JU, zásadně chodí neupravený, nedodržuje osobní hygienu.	K reprezentaci JU potřebuje občasné upozornění k dodržení vhodného oblečení na pracovišti a osobní hygieny.	Reprezentuje JU, chodí vhodně oblečen a dodržuje osobní hygienu.	Svým vzhledem reprezentuje JU, pečlivě dbá na osobní vzhled a hygienu.	Svým vzhledem a vystupováním reprezentuje JU. Je vzorem pro své okolí, jak v oblékání, tak v osobní hygieně.