

**SLUŽEBNÍ PŘEDPIS****nejvyššího státního tajemníka**

ze dne 30. prosince 2024,

**kterým se stanoví rámcová pravidla pro adaptační proces ve služebních úřadech****Čl. 1****Předmět úpravy**

Rámcová pravidla pro adaptační proces ve služebních úřadech se vydávají v návaznosti na ustanovení § 107 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění zákona č. 448/2024 Sb., (dále jen „zákon o státní službě“) a stanovují minimální požadavky na adaptační proces ve služebních úřadech.

**Čl. 2****Rozsah osobní působnosti**

Adaptační proces se podle § 107 odst. 1 a § 178 odst. 6 zákona o státní službě vztahuje na nového zaměstnance, kterým se pro tento účel zpravidla rozumí

- a) státní zaměstnanec, kterému vzniká služební poměr, s výjimkou toho, který před vznikem služebního poměru vykonával v pracovním poměru činnosti podle § 5 zákona o státní službě v témže organizačním útvaru služebního úřadu, skončil-li jeho adaptační proces v době trvání jeho pracovního poměru,
- b) zaměstnanec, kterému vzniká pracovní poměr, v němž bude vykonávat činnosti podle § 5 zákona o státní službě, s výjimkou toho, který před vznikem pracovního poměru vykonával státní službu (dále jen „služba“) ve služebním poměru v témže organizačním útvaru služebního úřadu, skončil-li jeho adaptační proces v době trvání jeho služebního poměru,
- c) státní zaměstnanec zařazený nebo převedený na služební místo nebo jmenovaný nebo převedený na služební místo představeného, který vykonával službu v jiném organizačním útvaru služebního úřadu nebo v jiném služebním úřadu, a
- d) státní zaměstnanec nebo zaměstnanec v pracovním poměru, v němž vykonává činnosti podle § 5 zákona o státní službě, který nastupuje na své původní služební místo nebo na služební místo ve svém původním nebo jiném organizačním útvaru po době přesahující délku 12 měsíců.

### Čl. 3

#### **Cíle adaptačního procesu**

V návaznosti na hlavní cíl adaptačního procesu podle § 107 odst. 1 zákona o státní službě, tedy aby byl nový zaměstnanec co nejrychleji schopen správně, rychle a samostatně vykonávat své činnosti a plnit své úkoly, jsou dalšími cíli adaptačního procesu především

- a) podpora pracovních a sociálních vztahů mezi zaměstnanci v organizačním útvaru a služebním úřadu, včetně představených, podpora jejich spolupráce,
- b) podpora motivace zaměstnanců, podpora jejich spokojenosti a pocitu sounáležitosti s organizačním útvarem a služebním úřadem,
- c) podpora odborného a osobního rozvoje zaměstnanců,
- d) posílení kultury organizačního útvaru a služebního úřadu,
- e) stabilizace zaměstnanců a snížení rizika jejich fluktuace a
- f) získávání zpětné vazby k adaptačnímu procesu a k dalším organizačním věcem služby.

### Čl. 4

#### **Průběh adaptačního procesu**

(1) Adaptační proces probíhá ve formě jednotlivých opatření podle § 107 odst. 1 zákona o státní službě podle individuálního adaptačního plánu.

(2) Obsahem adaptačního procesu nejsou dotčeny povinnosti služebního orgánu podle zákona o státní službě nebo povinnosti zaměstnavatele podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v téže době, zejména informování o služebním poměru podle § 30a zákona o státní službě, postup před vznikem pracovního poměru podle § 31 zákoníku práce, informování o obsahu pracovního poměru podle § 37 zákoníku práce, nebo vstupní vzdělávání úvodní podle § 107d nebo § 178 odst. 6 ve spojení s § 107d zákona o státní službě.

### Čl. 5

#### **Výjimka z absolvování adaptačního procesu**

Výjimkou z absolvování adaptačního procesu, kterou v souladu s § 107 odst. 2 zákona o státní službě povoluje služební orgán, se rozumí také zkrácení délky adaptačního procesu při dodržení minimální doby 60 dnů podle § 155 odst. 12 zákona o státní službě, nebo zúžení obsahu adaptačního procesu, a to především v závislosti na dosavadních znalostech, dovednostech a zkušenostech nového zaměstnance a míry jejich využití v organizačním útvaru.

## Čl. 6

### Úloha bezprostředně nadřízeného představeného

(1) Bezprostředně nadřízený představený řídí adaptační proces nového zaměstnance. Není-li služební místo bezprostředně nadřízeného představeného obsazeno, řídí adaptační proces jeho zástupce, vyšší představený nebo služební orgán, a to v tomto pořadí.

(2) Bezprostředně nadřízený představený v rámci adaptačního procesu zejména

- a) seznamuje nového zaměstnance s průběhem adaptačního procesu a s individuálním adaptačním plánem a jeho změnami,
- b) navrhuje mentora, kterého určuje služební orgán,
- c) koordinuje činnost mentora,
- d) průběžně vyhodnocuje plnění jednotlivých opatření adaptačního procesu jako plněných, plněných částečně nebo neplněných a o závěrech průběžného vyhodnocování informuje nového zaměstnance a
- e) vyhodnocuje adaptační proces.

## Čl. 7

### Úloha mentora a jeho určení

(1) Mentor vysvětlí novému zaměstnanci svou úlohu v adaptačním procesu. Touto úlohou je podle § 107 odst. 3 zákona o státní službě poskytování pomoci a podpory při plnění úkolů a předávání znalostí a zkušeností.

(2) Mentor v rámci adaptačního procesu dále zejména

- a) seznamuje nového zaměstnance s ostatními zaměstnanci,
- b) seznamuje nového zaměstnance s pracovními postupy a dosavadními výstupy a výsledky organizačního útvaru,
- c) je novému zaměstnanci nápomocen při užívání informačních a komunikačních zařízení, informačních systémů a elektronických nástrojů a
- d) podporuje nového zaměstnance a zodpovídá jeho případné otázky.

(3) Při určení mentora zohledňují bezprostředně nadřízený představený a služební orgán především znalosti, dovednosti, zkušenosti a integritu osoby, která má být určena mentorem. Dále zohledňují časovou náročnost činnosti mentora.

(4) Bezprostředně nadřízený představený je povinen sdělit mentorovi rozsah jeho činnosti nejpozději spolu s informací o tom, že byl určen mentorem. Mění-li se v průběhu adaptačního procesu rozsah činnosti mentora, je bezprostředně nadřízený představený povinen o tom mentora informovat.

(5) Mentorem může být určen také bezprostředně nadřízený představený nového zaměstnance.

## Čl. 8

### Úloha jiného organizačního útvaru

Je-li provádění adaptačního procesu ve služebním úřadu svěřeno do působnosti konkrétního organizačního útvaru, může tento útvar plnit také úkoly bezprostředně nadřízeného představeného a mentora podle článků 6 a 7, pokud se nejedná o úkoly, které musí plnit bezprostředně nadřízený představený osobně.

## Čl. 9

### Skončení a vyhodnocení adaptačního procesu

(1) Adaptační proces skončí uplynutím stanovené délky jeho trvání nebo splněním individuálního adaptačního plánu.

(2) Bezprostředně nadřízený představený informuje nového zaměstnance o skončení adaptačního procesu a vyzve jej k vyjádření se k jeho průběhu. Vyjádření nového zaměstnance slouží jako námět ke zlepšování adaptačního procesu ve služebním úřadu.

(3) Bezprostředně nadřízený představený vyhodnotí adaptační proces. Vyhodnocení adaptačního procesu slouží jako podklad k ověření, zda bezprostředně nadřízenému představenému služební nebo pracovní poměr nového zaměstnance vyhovuje, a k posouzení schopností a výkonu nového zaměstnance s možnými dopady do

- a) zrušení služebního nebo pracovního poměru ve zkušební době,
- b) zrušení zařazení na jiné služební místo v jiném služebním úřadu nebo jmenování na služební místo představeného v jiném služebním úřadu v osvědčovací době nebo zrušení převedení nebo zařazení na vhodné volné služební místo v jiném služebním úřadu v osvědčovací době,
- c) služebního hodnocení nebo hodnocení zaměstnance vykonávajícího činnosti podle § 5 zákona o státní službě,
- d) přiznání, zvýšení, snížení nebo odejmutí osobního příplatku nebo
- e) identifikace vzdělávacích potřeb nového zaměstnance za účelem zpracování individuálního vzdělávacího plánu nového zaměstnance.

(4) Bezprostředně nadřízený představený předá vyplněný individuální adaptační plán služebnímu orgánu bez zbytečného odkladu, nejpozději však tak, aby bylo možné jednat a rozhodnout ve věci služebního poměru podle odstavce 3. Služební orgán založí vyplněný individuální adaptační plán do osobního spisu nového zaměstnance.

Čl. 10

**Účinnost**

Tento služební předpis nabývá účinnosti 1. ledna 2025.

Č. j.: MV-182166-1/OSS-2024

Nejvyšší státní tajemník

**PhDr. Jindřich Fryč**