

Kontrolní činnost na ptáčkovský způsob

Jednou z perel a skutečných kuriozit je metodika provádění půlročních hodnocení zaměstnanců MěÚ Votice, vedeného stále ještě tajemnicí Mgr. Jaroslavou Ptáčkovou. Za nějakých, řádově 10 let jejího angažmá v této funkci jsem nikdy nezaznamenal, že by bylo prováděno půlroční hodnocení zaměstnanců stavebního úřadu, přičemž provádění těchto kontrol je „uzákoněno“ v Pracovním řádu pod bodem 12g, jehož je sama tajemnice, podle jeho úvodní strany, autorkou, vydavatelkou a správcem. S ohledem na to, že jsem měl zájem vědět, jak jsem na tom z hlediska těchto hodnocení, požádal jsem o poskytnutí jejich kopií a to zpětně od roku 2007 do konce roku 2014. Přitom jsem předpokládal, že tajemnice taková hodnocení má a že já na ně mám zákonný nárok. O poskytnutí těchto dokumentů jsem musel požádat dvakrát, a to dne 28.1.2014 a svou žádost po roce urgovat dne 5.2.2015 . Dne 27.2.2015 jsem obdržel od tajemnice přípis, nazvaný „**Odpověď na podání ze dne 5. 2. 2015 - Opakovaná žádost o kopie půlročních hodnocení**“ (4247/2015/KÚ-Pt), z něhož jsem u vytržení.

Po svých čtyřiceti letech praxe, kdy jsem zastával nejrůznější funkce vč. těch vedoucích, jsem došel k závěru, že já i všichni moji bývalí kolegové, šéfové a podřízení jsme byli naprostí pitomci. Vždy jsme vycházeli ze zásady, že při rozdělování mimořádných finančních prostředků se zohlední především hodnocení jednotlivých pracovníků podle zadaných kritérií. Jestliže byl někdo dobrý, věděli jsme, za co ho odměňujeme. Byl-li méně dobrý, pak z hodnocení věděl, kde něco neklape, kde je třeba něco vylepšit anebo urychlit. Pravdou je, že některá kritéria byla postavena na hlavu. Např. u tehdejšího Filmového podniku hl.m.Prahy jsme měli jako prémiový ukazatel návštěvnost kin a podkritériem byla návštěvnost sovětských filmů. No, jak tohle mohl někdo ovlivnit. Ale aspoň jsme věděli, že když půjde např. na Václaváku v kině Alfa sovětský film, že si tam můžeme naplánovat kompletní generálku sociálního zařízení za provozu, což nám daleko vynahradilo ztráty za nesplnění ukazatele návštěvnosti sovětského filmu. Obecně však všude platilo, že kritéria hodnocení pracovníků vycházejí např. z výkonnosti, dodržování všelikých mimořádných opatření, práce nad časový plán, třeba dodržení termínu dokončení staveb, dodržení finančních limitů staveb, atd. atd. Určitě si každý umí kritéria pro výplatu odměn představit, každý je někde zažil.

Jinak je tomu na Městském úřadě ve Voticích. Z příloženého dokumentu, který lze, jako vždy, je patrné, že všechno je jinak.

- 1) Hodnocení pracovníků se provádí podle toho, jestli ho chceme mimořádně odměnit, či nikoliv. Když ho chceme odměnit, tak zpracujeme hodnocení, když ho nechceme odměnit, tak ho ani nehodnotíme. Onen nehodnocený a neodměněný se v konečném důsledku vlastně ani nedozví, proč nic nedostal, komu na něm co vadí, co by možná mohl anebo měl dělat lépe, apod. Prostě se na něj jednou pro vždy vykašleme.
- 2) Hodnotící kritéria, která podle Pracovního řádu určuje tajemnice, se vyhlásí toliko ústně pouze vedoucím odborů.

V závěru konstatuji, že odpověď paní tajemnice považuji za naprosto nekompetentní a vyhýbačnou, avšak pro ni typickou. Jsem přesvědčen o tom, že tímto textem chce pouze zamlžit nedostatky ve své vlastní kontrolní činnosti a jediné, co tím potvrzuje je ten fakt, který jsem popsal v části nazvané „Bermudský trojúhelník“. Jakkpak asi pan vedoucí hodnotil výkonnost mamičky paní tajemnice?