

MINISTERSTVO VNITRA
ČESKÉ REPUBLIKY

SOUHRNNÉ ÚDAJE O SLUŽEBNÍM HODNOCENÍ ZA ROK 2019

Obsah

Úvod	3
Úprava služebního hodnocení.....	5
Počet státních zaměstnanců.....	6
Počet služebních hodnocení provedených v roce, resp. za rok 2019	8
Pravidelné služební hodnocení	10
První služební hodnocení	18
Služební hodnocení podle potřeby (z iniciativy hodnotitele).....	22
Služební hodnocení na požádání (z iniciativy státního zaměstnance)	30
Mimořádné služební hodnocení.....	35
Služební hodnocení při přechodu státního zaměstnance na jiný služební úřad	36
Struktura výsledků služebního hodnocení a struktura výše osobních příplatků.....	37
Mimořádný platový postup na základě služebního hodnocení (tzv. „žabákování“)	44
Závěr	46

Úvod

Sekce pro státní službu Ministerstva vnitra v rámci své působnosti stanovené v § 13 odst. 1 písm. c) a odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „zákon o státní službě“), **koordinuje systém hodnocení státních zaměstnanců**. Jako nástroj k tomu využívá analýzu služebního hodnocení státních zaměstnanců v hodnocených obdobích.

Na základě usnesení vlády č. 448 z 8. června 2015 provedla sekce pro státní službu přezkum účinnosti regulace obsažené 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 č. 134/2015 Sb.“), ve vztahu ke služebnímu hodnocení za rok 2015. V rámci přezkumu byly shromážděny souhrnné údaje o počtu hodnocených státních zaměstnanců v jednotlivých služebních úřadech, o struktuře výsledků služebního hodnocení státních zaměstnanců v jednotlivých služebních úřadech a o výši jejich osobních příplatků.

Na základě usnesení vlády č. 992 ze 7. listopadu 2016 provedla sekce pro státní službu srovnávací přezkum účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády ve vztahu ke služebnímu hodnocení za rok 2016. Rovněž v rámci tohoto přezkumu byly shromážděny souhrnné údaje o počtu hodnocených státních zaměstnanců v jednotlivých služebních úřadech, o struktuře výsledků služebního hodnocení státních zaměstnanců v jednotlivých služebních úřadech a o výši jejich osobních příplatků.

Pro zachování kontinuity koordinace systému hodnocení státních zaměstnanců zpracovala sekce pro státní službu analýzu služebního hodnocení za rok 2017, v níž bylo provedeno srovnání souhrnných údajů o služebním hodnocení za období roků 2015 až 2017 a analýzu služebního hodnocení za rok 2018¹⁾, v níž bylo provedeno srovnání souhrnných údajů o služebním hodnocení za období roků 2016 až 2018.

Nynější analýzu služebního hodnocení státních zaměstnanců zpracovala sekce pro státní službu **po provedení služebního hodnocení za rok 2019**. Služební hodnocení za rok 2019 bylo provedeno již po výrazné změně v systému služebního hodnocení státních zaměstnanců v hodnocených oblastech, v hodnoticích kritériích, v hodnoticích škále i ve výsledcích služebního hodnocení, ke které došlo **s účinností od 1.3.2019 novelou zákona o státní službě a přijetím souvisejícího prováděcího právního předpisu** – nařízení vlády č. 36/2019 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení a o změně nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení vlády č. 36/2019 Sb.“).

Tento materiál obsahuje **srovnání výše uvedených souhrnných údajů o služebním hodnocení za rok 2019 a za rok 2018**. Údaje o služebním hodnocení za rok 2015 nejsou v materiálu obsaženy, neboť tomuto služebnímu hodnocení s ohledem na implementaci zákona o státní službě až v druhém pololetí roku 2015 podléhaly toliko dvě třetiny státních zaměstnanců, u nichž bylo služební hodnocení za rok 2015 provedeno, protože vykonávali státní službu po dobu delší než dva měsíce. Údaje o služebním hodnocení za roky 2016 a 2017 nejsou v materiálu obsaženy, neboť shromážděné souhrnné údaje o počtu hodnocených státních zaměstnanců v jednotlivých služebních úřadech, o struktuře výsledků služebního hodnocení státních zaměstnanců v jednotlivých služebních úřadech a o výši jejich osobních příplatků za roky 2016 až 2018 jsou převážně stabilní.

¹⁾ Podle přechodného ustanovení čl. II bodu 6 zákona č. 35/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě a o změně některých zákonů (zákon o zahraniční službě), se služební hodnocení za rok 2018 provádělo podle dosavadních právních předpisů. Služební hodnocení za rok 2018 se tedy provádělo podle § 155 a § 156 zákona o státní službě, ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti zákona č. 35/2019 Sb. (ve znění účinném do 28. února 2019), a dále podle nařízení vlády č. 134/2015 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance.

Sekce pro státní službu se obrátila na služební úřady se žádostí o odpovědi na **otázky**, které obsahově navazují na minulé analýzy z let 2016 až 2018 a budou s ohledem na nový systém služebního hodnocení státních zaměstnanců základem pro analýzy služebního hodnocení státních zaměstnanců v následujících obdobích. Otázky byly určeny státním tajemníkům v ministerstvech a v Úřadu vlády a vedoucím ostatních služebních úřadů, které nemají nadřízený služební úřad, s žádostí, aby odpovědi byly zpracovány souhrnně za celý resort, tj. i podřízené služební úřady. Otázky byly rozeslány dne 21.2.2020 s termínem pro zaslání odpovědí do 15.6.2020.

Úprava služebního hodnocení

Zákon o státní službě upravuje, kdo je hodnoceným a kdo je hodnotitelem, seznam hodnocených oblastí, škálu výsledků služebního hodnocení, povinnost stanovit individuální cíle pro další osobní rozvoj státního zaměstnance, vazbu osobního příplatku na výsledek služebního hodnocení, pravidelné služební hodnocení a dílčí služební hodnocení, definici odslouženého dne a seznámení státního zaměstnance se služebním hodnocením.

Nařízení vlády č. 36/2019 Sb. upravuje seznam hodnoticích kritérií, podíl hodnocených oblastí na výsledku služebního hodnocení, škálu pro hodnocení plnění jednotlivých oblastí, resp. hodnoticích kritérií, bodové hranice výsledků výpočtu k jednotlivým slovním vyjádřením výsledků služebního hodnocení a horní hranice osobního příplatku pro jednotlivé výsledky služebního hodnocení. Odůvodnění nařízení vlády č. 36/2019 Sb. předpokládá vydání služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu, který by měl, dle textu odůvodnění, přispět k bezproblémovému provádění služebního hodnocení tím, že na obecné úrovni popíše obsah jednotlivých hodnoticích kritérií a hodnotitelům přiblíží, co si lze pod hodnoticími kritérii představit a co lze v jejich rámci hodnotit.

Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1 ze dne 27.2.2019, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců (dále jen "služební předpis č. 1/2019") vymezuje základní zásady a východiska služebního hodnocení státních zaměstnanců a zároveň stanoví v obecné rovině postup při jeho provádění.

Počet státních zaměstnanců

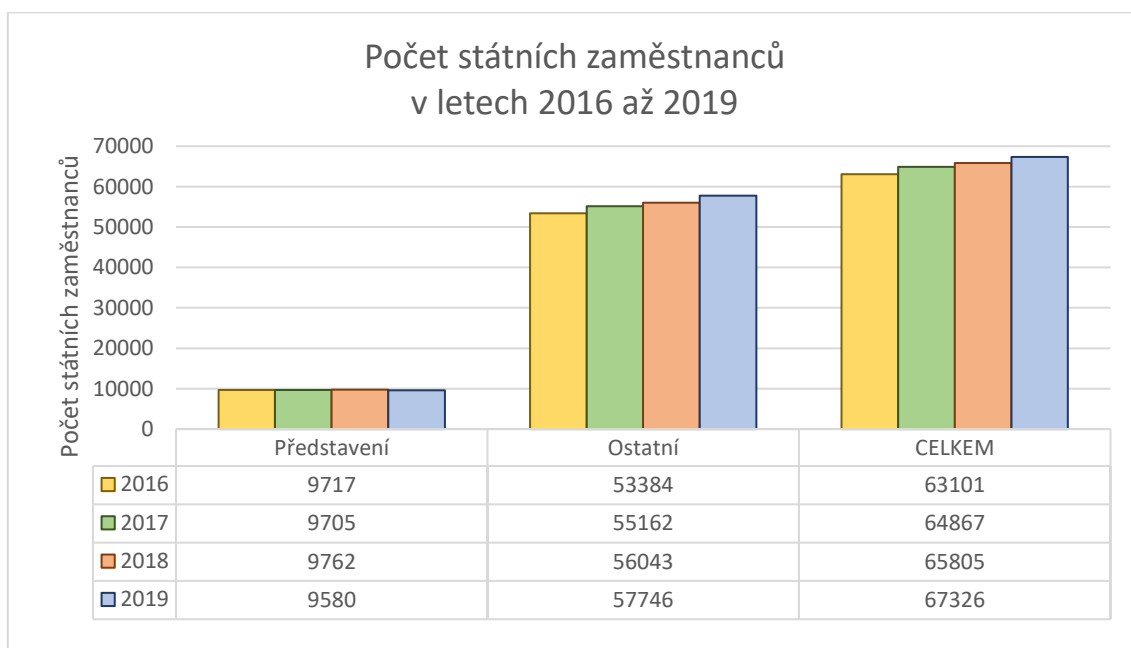
K 31.12.2016 bylo ve služebních úřadech celkem **63101** státních zaměstnanců, z toho **9717 představených** (podíl 15,4 % z celkového počtu všech státních zaměstnanců v tomto roce) a **53384 ostatních** státních zaměstnanců (podíl 84,6 % z celkového počtu všech státních zaměstnanců v tomto roce).

K 31.12.2017 bylo ve služebních úřadech celkem **64867** státních zaměstnanců (**nárůst** o 2,7 % oproti stavu z roku 2016), z toho **9705 představených** (**pokles** o 0,1 % oproti stavu z roku 2016, podíl 15,0 % z celkového počtu všech státních zaměstnanců v tomto roce) a **55162 ostatních** státních zaměstnanců (**nárůst** o 3,3 % oproti stavu z roku 2016, podíl 85,0 % z celkového počtu všech státních zaměstnanců v tomto roce).

K 31.12.2018 bylo ve služebních úřadech celkem **65805** státních zaměstnanců (**nárůst** o 1,4 % oproti stavu z roku 2017), z toho **9762 představených** (**nárůst** o 0,6 % oproti stavu z roku 2017, podíl 14,8 % z celkového počtu státních zaměstnanců v tomto roce) a **56043 ostatních** státních zaměstnanců (**nárůst** o 1,6 % oproti stavu z roku 2017, podíl 85,2 % z celkového počtu všech státních zaměstnanců v tomto roce).

K 31.12.2019 bylo ve služebních úřadech celkem **67326** státních zaměstnanců (**nárůst** o 2,31 % oproti stavu z roku 2018), z toho bylo **9580 představených** (**pokles** o 1,9 % oproti stavu z roku 2018, podíl 14,2 % z celkového počtu státních zaměstnanců v tomto roce) a **57746 ostatních** státních zaměstnanců (**nárůst** o 3 % oproti stavu z roku 2018, podíl 85,8 % z celkového počtu státních zaměstnanců v tomto roce).

Srovnání celkových počtů státních zaměstnanců k 31.12.2016, 2017, 2018 a 2019 je znázorněno v grafu č. 1 a v tabulce č. 1²⁾.



Graf č. 1

²⁾ Údaje zasláné služebními úřady jsou v následujících grafech uvedeny vždy za celou oblast státní služby a zvlášť za ministerstva a Úřad vlády (dále jen zjednodušeně jako „ÚV“), za služební úřady, které nemají nadřízený služební úřad (dále jen zjednodušeně jako „ÚSÚ“) a za podřízené úřady. Údaje jsou dále členěny zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance.

	všichni státní zaměstnanci			
	2016	2017	2018	2019
Ministerstva + ÚV	11259	11543	12072	11662
ÚSÚ	3002	2811	3095	3143
Podřízené úřady	48840	50513	50638	52521
CELKEM	63101	64867	65805	67326

	představení				ostatní státní zaměstnanci			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
Ministerstva + ÚV	2218	2155	2178	2110	9041	9388	9894	9552
ÚSÚ	506	463	537	538	2496	2348	2558	2605
Podřízené úřady	6993	7087	7047	6932	41847	43426	43591	45589
CELKEM	9717	9705	9762	9580	53384	55162	56043	57746

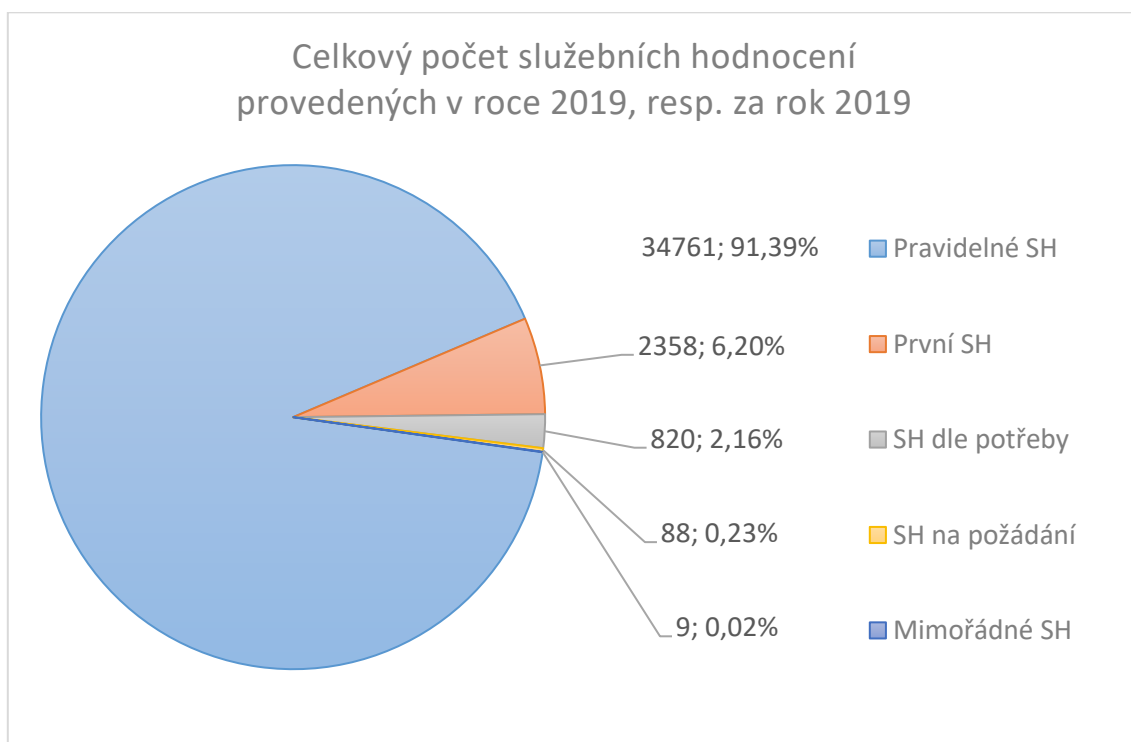
Tabulka č. 1

Počet služebních hodnocení provedených v roce, resp. za rok 2019

Jak bylo zmíněno v úvodu, novelou zákona o státní službě a přijetím souvisejícího prováděcího právního předpisu – nařízení vlády č. 36/2019 Sb. došlo s účinností od 1. 3. 2019 k výrazné změně v systému služebního hodnocení státních zaměstnanců. Přes tyto změny nový systém služebního hodnocení navazuje ve velké míře na systém původní.

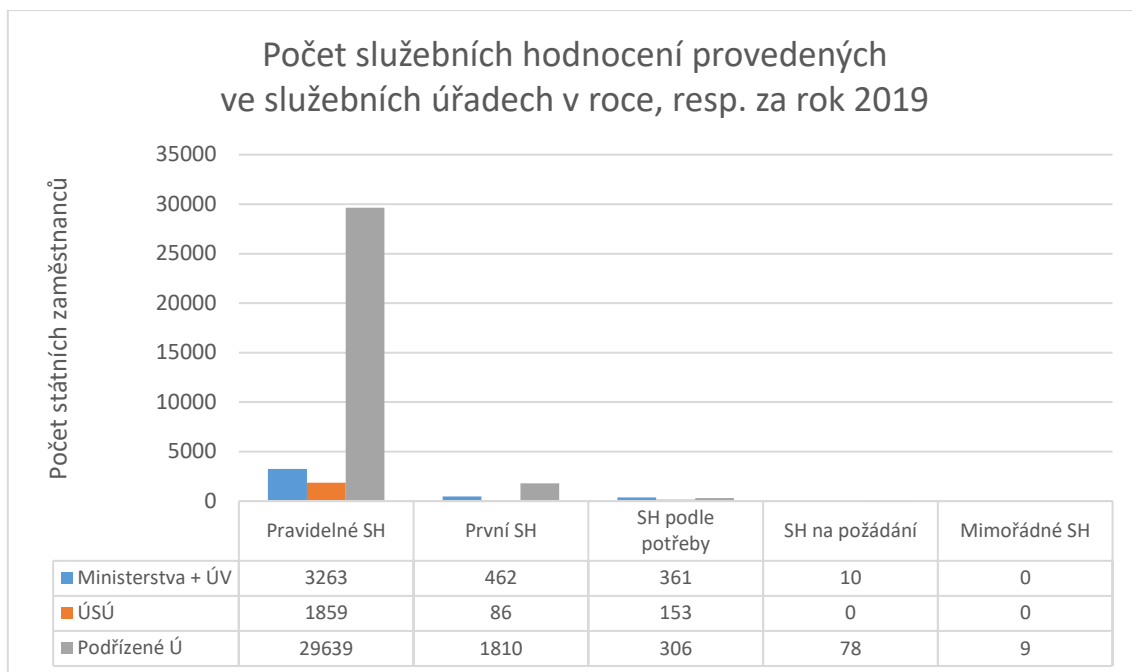
Základním služebním hodnocením je tzv. **pravidelné služební hodnocení** upravené v § 155 odst. 5 zákona o státní službě, jež navazuje na původní právní úpravu hodnocení prováděného za uplynulý kalendářní rok. Vedle něj jsou zákonem o státní službě zakotvena dílčí služební hodnocení, a to tzv. **první služební hodnocení** v § 155 odst. 6 zákona o státní službě, tzv. **služební hodnocení podle potřeby (z iniciativy hodnotitele)** v § 155 odst. 7 zákona o státní službě, tzv. **služební hodnocení na požádání (z iniciativy státního zaměstnance)** v § 155 odst. 8 zákona o státní službě, **služební hodnocení po služebním hodnocení s nevyhovujícími výsledky – tzv. mimořádné služební hodnocení** v § 155 odst. 9 zákona o státní službě a **služební hodnocení při přechodu státního zaměstnance na jiný služební úřad - tzv. přechodové služební hodnocení** v § 155 odst. 10 zákona o státní službě. Dvě posledně uvedené hodnocení jsou instituty známými z původní právní úpravy.

V roce, resp. za rok **2019** bylo provedeno celkem **34761 pravidelných služebních hodnocení** (hodnoceno bylo 4 502 představených a 30 259 ostatních státních zaměstnanců). Dále bylo provedeno celkem **2358 prvních služebních hodnocení** (58 představených a 2300 ostatních státních zaměstnanců), **820 služebních hodnocení podle potřeby** (116 představených a 704 ostatních státních zaměstnanců), **88 služebních hodnocení na požádání** (6 představených a 82 ostatních státních zaměstnanců) a **9 mimořádných služebních hodnocení** ostatních státních zaměstnanců. Počty služebních hodnocení provedených v roce, resp. za rok 2019³⁾ jsou znázorněny v grafech č. 2 a 3.



Graf č. 2

³⁾ Počet státních zaměstnanců hodnocených v roce, resp. za rok 2019 nelze určit. Povinné je jen provedení pravidelného, prvního a mimořádného služebního hodnocení, v kalendářním roce však může být státní zaměstnanec hodnocen také podle potřeby nebo na požádání. Rok 2019 měl 251 pracovních dnů. Po odečtení doby volna (dovolené, aj.) mohl státní zaměstnanec odsloužit v průměru 215 dnů. Za odsloužené dny tak mohl být teoreticky hodnocen i několikrát.



Graf č. 3

Údaje k pravidelnému služebnímu hodnocení a k dílčím služebním hodnocením jsou uvedeny v dalších kapitolách.

Pravidelné služební hodnocení

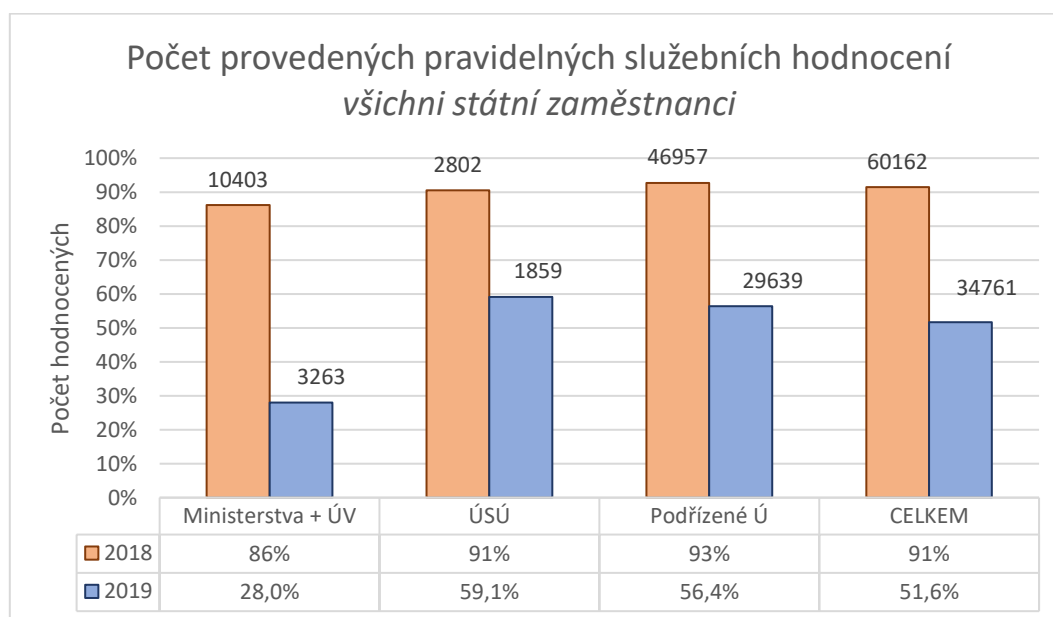
Základním služebním hodnocením je tzv. pravidelné služební hodnocení upravené v **§ 155 odst. 5 zákona o státní službě**, jež navazuje na původní právní úpravu hodnocení prováděného za uplynulý kalendářní rok. Pravidelné služební hodnocení se provádí **u všech státních zaměstnanců vykonávajících službu v témže služebním úřadu** v termínu a v periodě danými služebním předpisem služebního orgánu. **Termín a periodu** provádění pravidelných služebních hodnocení **jednou ročně, jednou za dva roky nebo jednou za tři roky** stanoví služební orgán. Obdobím hodnoceným v pravidelném služebním hodnocení je **období od provedení posledního pravidelného služebního hodnocení**. Z toho vyplývá, že v tomto období jsou zahrnuta i období, za která byla případně prováděna další (ostatní) služební hodnocení. Pravidelné služební hodnocení se provede do 3 měsíců od uplynutí období, za něž je státní zaměstnanec hodnocen. Služební hodnocení se provádí u státních zaměstnanců, kteří v hodnoceném období odsloužili alespoň 60 dnů (za odsloužený se považuje den, v němž státní zaměstnanec vykonával službu převážnou část své směny). Nezahrnuje-li u státního zaměstnance období, za něž se provádí služební hodnocení, alespoň 60 odsloužených dnů, provede se služební hodnocení bezprostředně po jejich uplynutí.

Počet provedených pravidelných služebních hodnocení

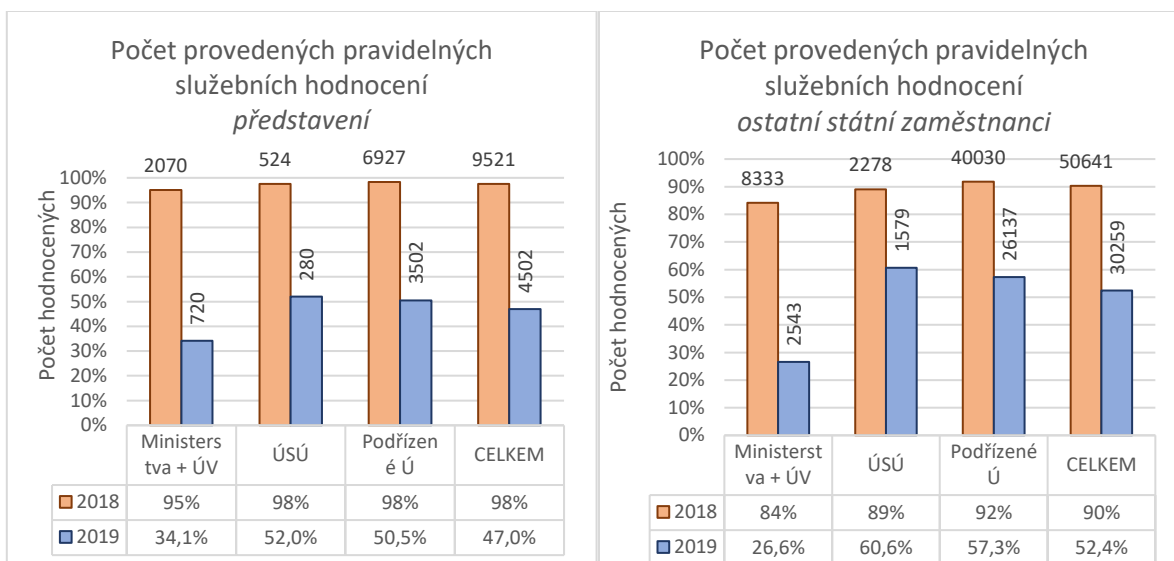
Za rok **2019** bylo pravidelné služební hodnocení provedeno **v celkem 48 z 87 služebních úřadů** (v 8 z 15 ministerstev a Úřadu vlády ČR, v 6 z 15 ústředních správních úřadů a v 34 z 57 resortů podřízených služebních úřadů).

Za rok **2019** bylo pravidelné služební hodnocení provedeno u **34761 státních zaměstnanců**, což je přibližně **polovina státních zaměstnanců** vykonávajících k 31.12.2019 službu ve služebních úřadech a necelých 58 % počtu státních zaměstnanců, u nichž bylo provedeno služební hodnocení za rok 2018. Z toho bylo pravidelné služební hodnocení za rok **2019** provedeno u **4502 představených**, což je necelá **polovina představených** vykonávajících k 31.12.2019 službu ve služebních úřadech a 47 % počtu představených, u nichž bylo provedeno služební hodnocení za rok 2018, a u **30259 ostatních státních zaměstnanců**, což je opět přibližně **polovina ostatních státních zaměstnanců** vykonávajících k 31.12.2019 službu ve služebních úřadech a 60 % počtu ostatních státních zaměstnanců, u nichž bylo provedeno služební hodnocení za rok 2018.

Uvedené údaje jsou znázorněny v grafech č. 4 a 5.



Graf č. 4



Graf č. 5

Výsledky provedených pravidelných služebních hodnocení

V § 155 odst. 3 zákona o státní službě je uvedena škála výsledků služebního hodnocení, kterých může státní zaměstnanec ve službě dosahovat. Jedná se o **vynikající výsledky, velmi dobré výsledky, dobré výsledky, dostačující výsledky a nevyhovující výsledky**. Před změnou systému služebního hodnocení účinnou od 1.3.2019 byla škála výsledků služebního hodnocení čtyřstupňová (vynikající – dobré – dostačující – nevyhovující) a dostačující výsledky tedy zahrnovaly hodnocení jak průměrného výkonu, tak výkonu podprůměrného (kdy má hodnotitel vůči výkonu hodnoceného výhrady). Řešením bylo vytvoření pětistupňové škály výsledků služebního hodnocení (vynikající – velmi dobré – dobré – dostačující – nevyhovující), čímž vznikl **standard** tvořící **střed** hodnotící škály, od něhož se výkony státních zaměstnanců mohou odchylovat k lepším či horším výsledkům. Z toho tedy vyplývá, že výsledky **nevyhovující a dostačující** znamenají, že státní zaměstnanec dosahoval **podprůměrného výkonu**, výsledky **dobré** znamenají, že státní zaměstnanec dosahoval **standardního výkonu**, a výsledky **velmi dobré a vynikající** znamenají, že státní zaměstnanec dosahoval **nadprůměrného výkonu**.

Za rok **2019** dosáhlo v pravidelném služebním hodnocení **vynikajících výsledků 5233 státních zaměstnanců**, což je 15,1 % státních zaměstnanců, u kterých bylo pravidelné služební hodnocení provedeno. Z toho bylo **2195 představených**, což je necelá polovina (48,8 %) představených, u kterých bylo pravidelné služební hodnocení za rok 2019 provedeno, a **3038 ostatních státních zaměstnanců**, což je desetina ostatních státních zaměstnanců, u kterých bylo pravidelné služební hodnocení za rok 2019 provedeno.

Velmi dobrých výsledků dosáhlo **17652 státních zaměstnanců**, což je polovina (50,8 %) všech státních zaměstnanců, u kterých bylo pravidelné služební hodnocení za rok 2019 provedeno. Z toho bylo **2054 představených**, což je 45,6 % představených, u kterých bylo pravidelné služební hodnocení za rok 2019 provedeno, a **15598 ostatních státních zaměstnanců**, což je polovina (51,5 %) ostatních státních zaměstnanců, u kterých bylo pravidelné služební hodnocení za rok 2019 provedeno.

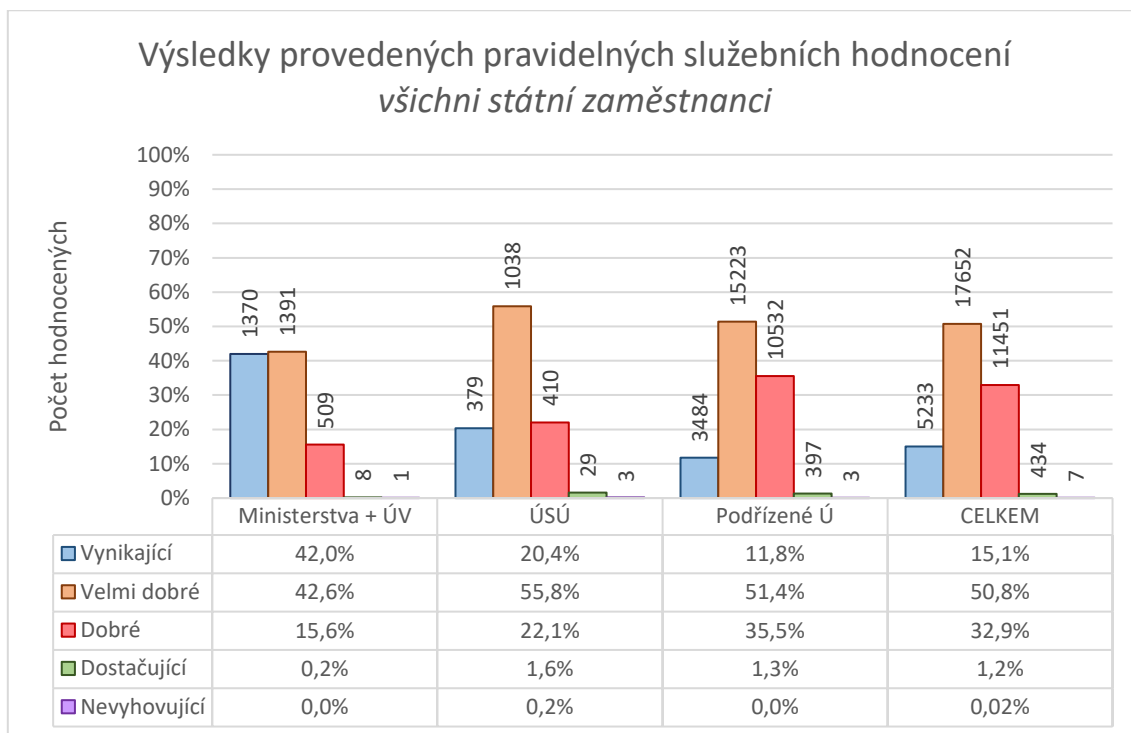
Dobrych výsledků dosáhlo **11451 státních zaměstnanců**, což je třetina (32,9 %) všech státních zaměstnanců, u kterých bylo pravidelné služební hodnocení za rok 2019 provedeno. Z toho bylo **235 představených**, což je dvacetina (5,2 %) představených, u kterých bylo pravidelné služební hodnocení za rok 2019 provedeno, a **11216 ostatních státních zaměstnanců**, což je 37,1 % ostatních státních zaměstnanců, u kterých bylo pravidelné služební hodnocení za rok 2019 provedeno.

Dostačujících výsledků dosáhlo **434 státních zaměstnanců**, což je 1,2 % všech státních zaměstnanců, u kterých bylo pravidelné služební hodnocení za rok 2019 provedeno. Z toho byli **2 představení a 432**

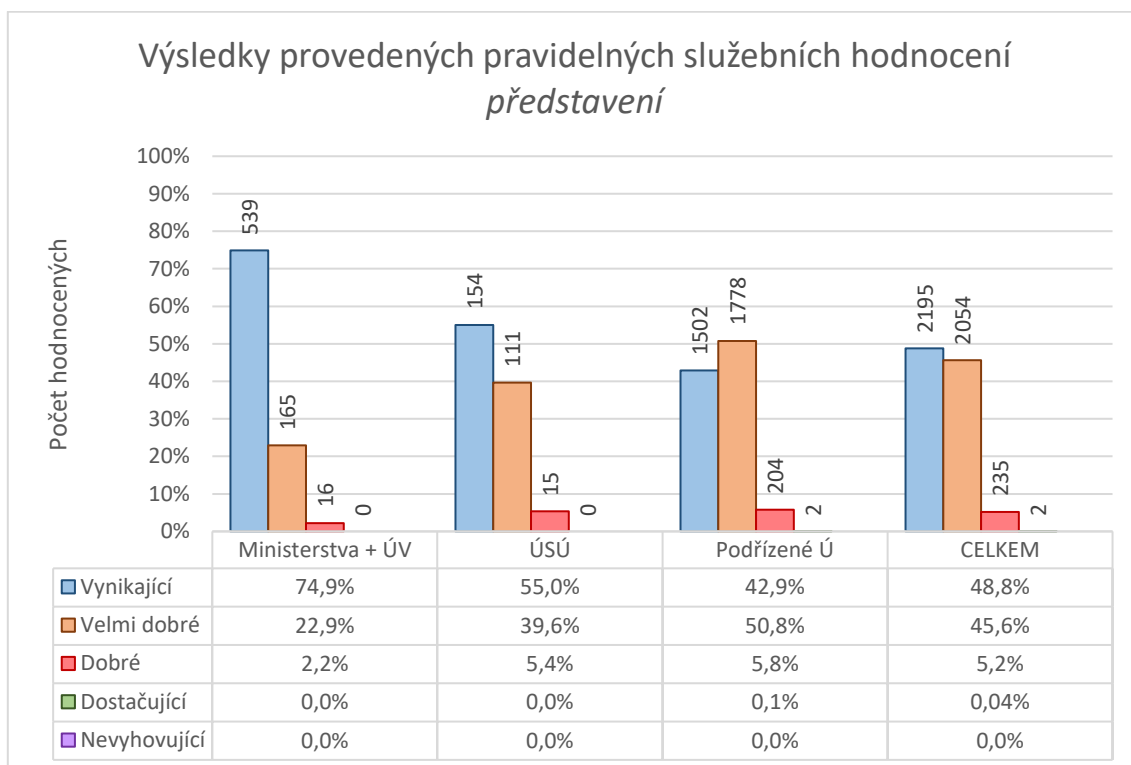
ostatních státních zaměstnanců, což je 1,4 % ostatních státních zaměstnanců, u kterých bylo pravidelné služební hodnocení za rok 2019 provedeno.

Za rok 2019 dosáhlo v pravidelném služebním hodnocení **nevyhovujících výsledků 7 ostatních státních zaměstnanců**.

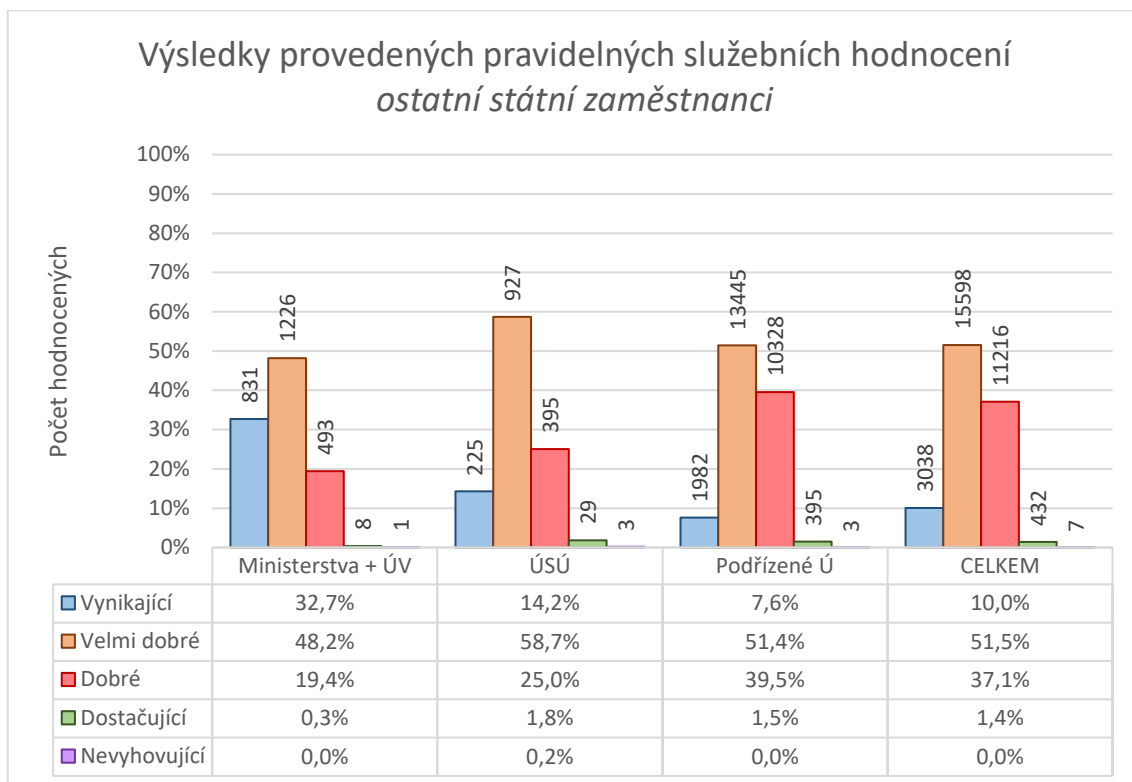
Uvedené údaje jsou znázorněny v grafech č. 6 až 8.



Graf č. 6



Graf č. 7



Graf č. 8

Porovnání výsledků provedených pravidelných služebních hodnocení s výsledky bezprostředně předcházejících provedených služebních hodnocení

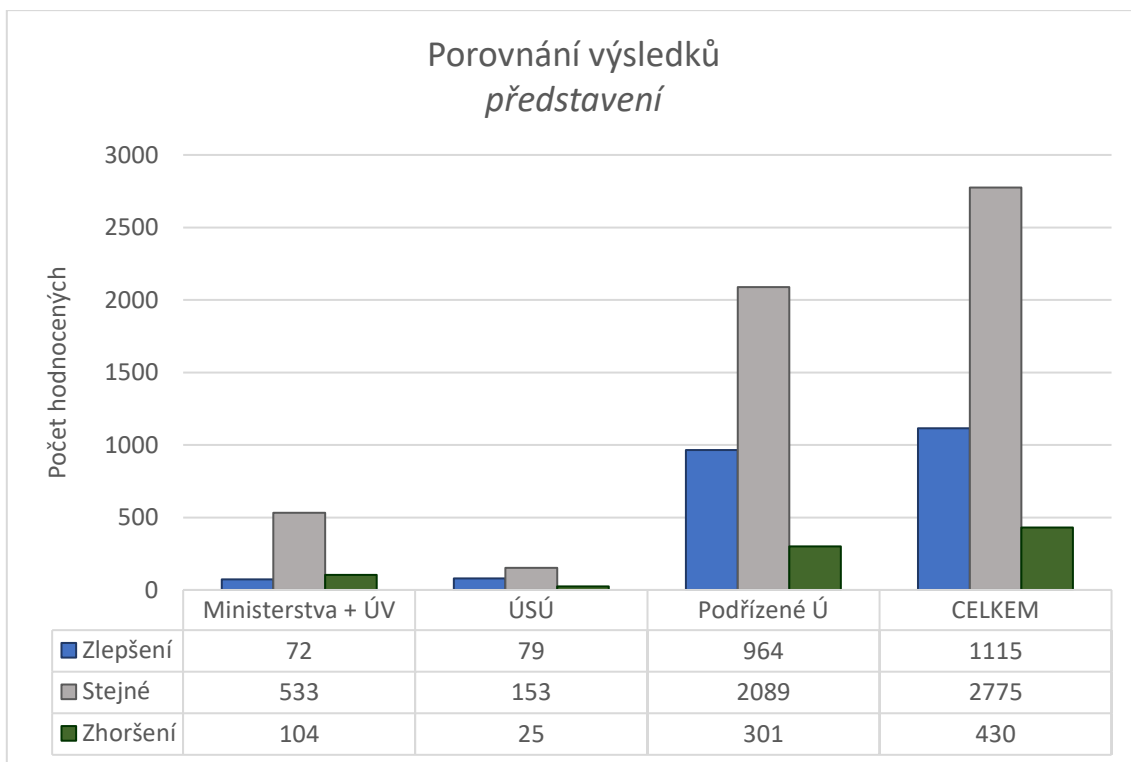
Údaje o počtech státních zaměstnanců, kteří v pravidelném služebním hodnocení za rok 2019 dosáhli lepších, stejných nebo horších výsledků než ve služebním hodnocení za rok 2018 nebo služebním hodnocení provedeném podle § 155 odst. 6 až 9 zákona o státní službě účinných od 1.3.2019, se týkají **33126 státních zaměstnanců**, u nichž byla provedena obě služební hodnocení.

V pravidelném služebním hodnocení za rok 2019 dosáhlo **lepších výsledků 10958 státních zaměstnanců** (třetina státních zaměstnanců, u nichž byla provedena obě služební hodnocení), z toho bylo 1115 představených (čtvrtina představených, u nichž byla provedena obě služební hodnocení) a 9843 ostatních státních zaměstnanců (třetina ostatních státních zaměstnanců, u nichž byla provedena obě služební hodnocení).

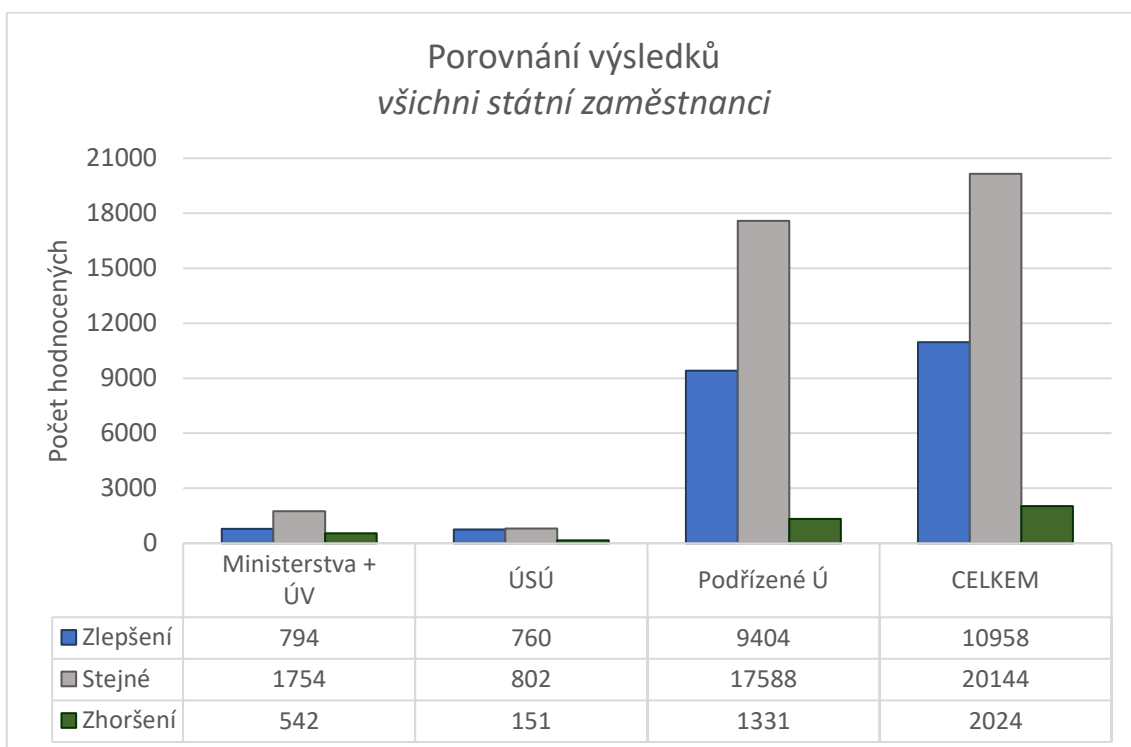
V pravidelném služebním hodnocení za rok 2019 dosáhlo **stejných výsledků 20144 státních zaměstnanců** (60,8 % státních zaměstnanců, u nichž byla provedena obě služební hodnocení), z toho bylo 2775 představených (64,2 % představených, u nichž byla provedena obě služební hodnocení) a 17369 ostatních státních zaměstnanců (60,3 % ostatních státních zaměstnanců, u nichž byla provedena obě služební hodnocení).

V pravidelném služebním hodnocení za rok 2019 dosáhlo **horších výsledků 2024 státních zaměstnanců** (6,1 % státních zaměstnanců, u nichž byla provedena obě služební hodnocení), z toho bylo 2775 představených (10 % představených, u nichž byla provedena obě služební hodnocení) a 1594 ostatních státních zaměstnanců (5,5 % ostatních státních zaměstnanců, u nichž byla provedena obě služební hodnocení).

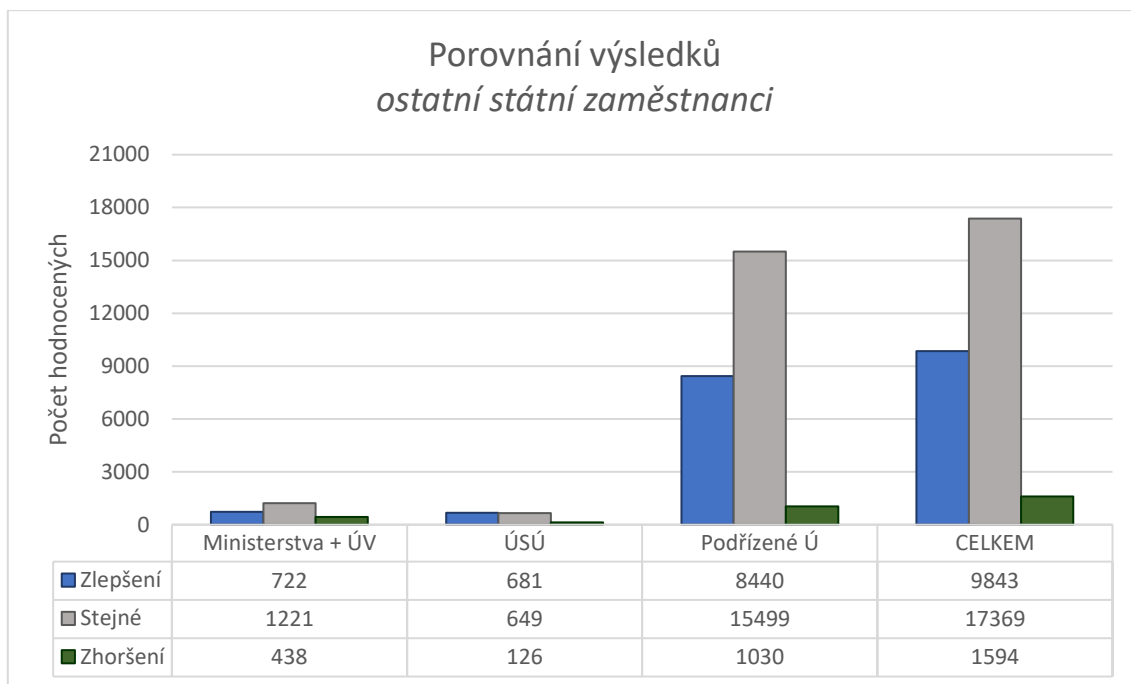
Uvedené údaje jsou znázorněny v grafech č. 9 až 11.



Graf č. 9



Graf č. 10



Graf č. 11

Porovnání výše osobních příplatků po provedených pravidelných služebních hodnoceních s výší osobních příplatků po provedených předcházejících služebních hodnoceních

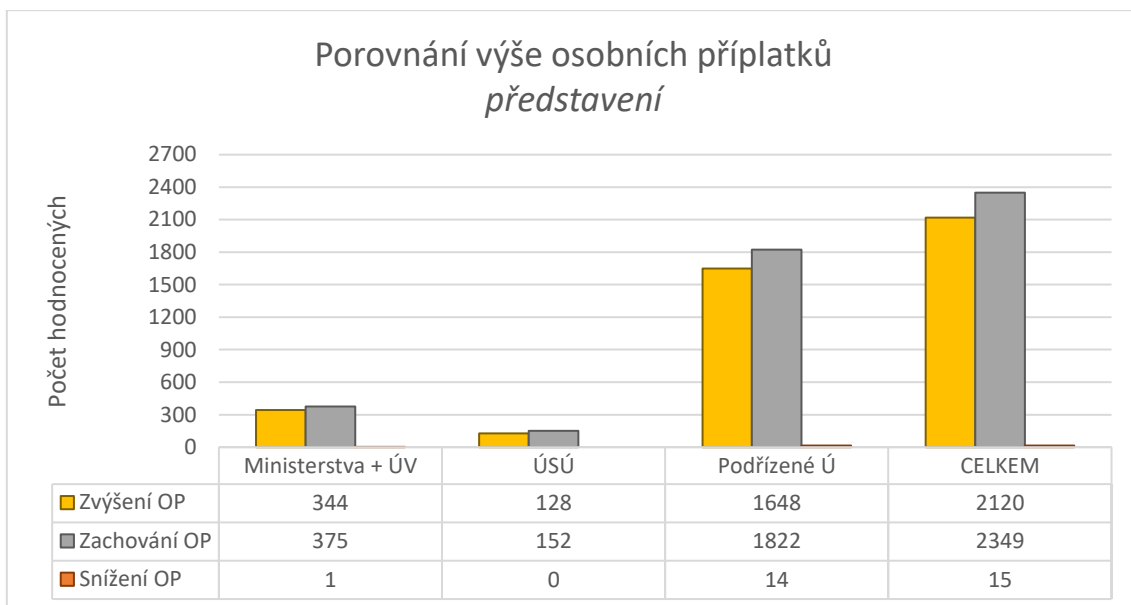
Údaje o počtech státních zaměstnanců, jímž byl na základě závěru pravidelného služebního hodnocení za rok 2019 zvýšen, ponechán nebo snížen osobní příplatek, se týkají **34688 státních zaměstnanců** z 34761 státních zaměstnanců, u nichž bylo provedeno pravidelné služební hodnocení za rok 2019.

Na základě závěru pravidelného služebního hodnocení za rok 2019 byl **osobní příplatek zvýšen 14204 státním zaměstnancům** (40,9 % státních zaměstnanců, u nichž bylo provedeno pravidelné služební hodnocení za rok 2019), z toho bylo 2120 představených (47,1 % představených, u nichž bylo provedeno pravidelné služební hodnocení za rok 2019) a 12084 ostatních státních zaměstnanců (39,9 % ostatních státních zaměstnanců, u nichž bylo provedeno pravidelné služební hodnocení za rok 2019).

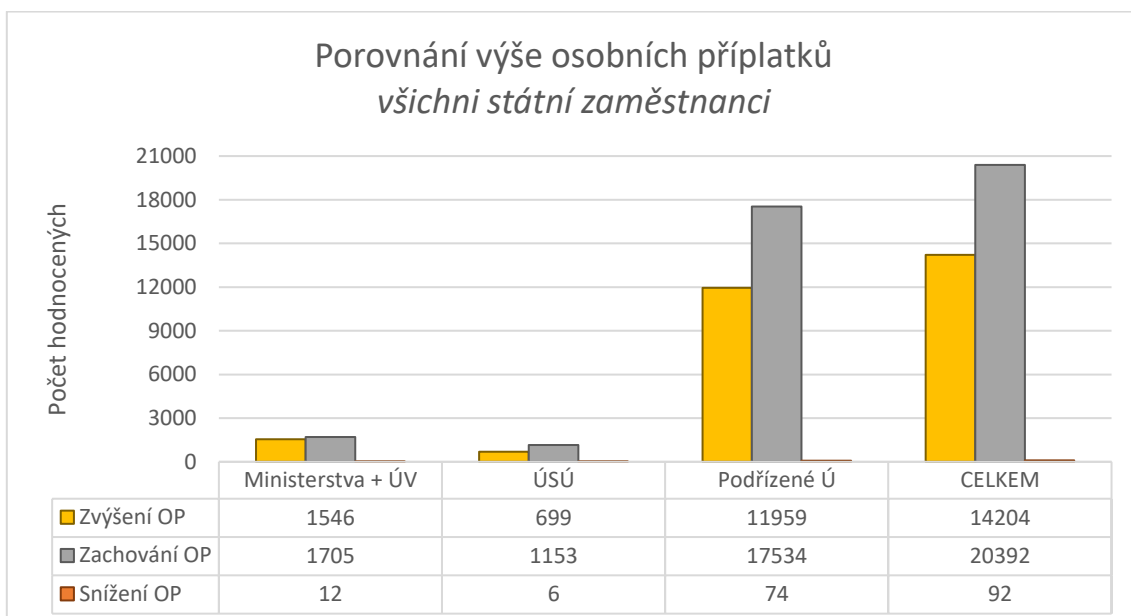
Na základě závěru pravidelného služebního hodnocení za rok 2019 byl **osobní příplatek ponechán 20392 státním zaměstnancům** (58,7 % státních zaměstnanců, u nichž bylo provedeno pravidelné služební hodnocení za rok 2019), z toho bylo 2349 představených (52,2 % představených, u nichž bylo provedeno pravidelné služební hodnocení za rok 2019) a 18043 ostatních státních zaměstnanců (59,6 % ostatních státních zaměstnanců, u nichž bylo provedeno pravidelné služební hodnocení za rok 2019).

Na základě závěru pravidelného služebního hodnocení za rok 2019 byl **osobní příplatek snížen 92 státním zaměstnancům**, z toho bylo 15 představených a 77 ostatních státních zaměstnanců.

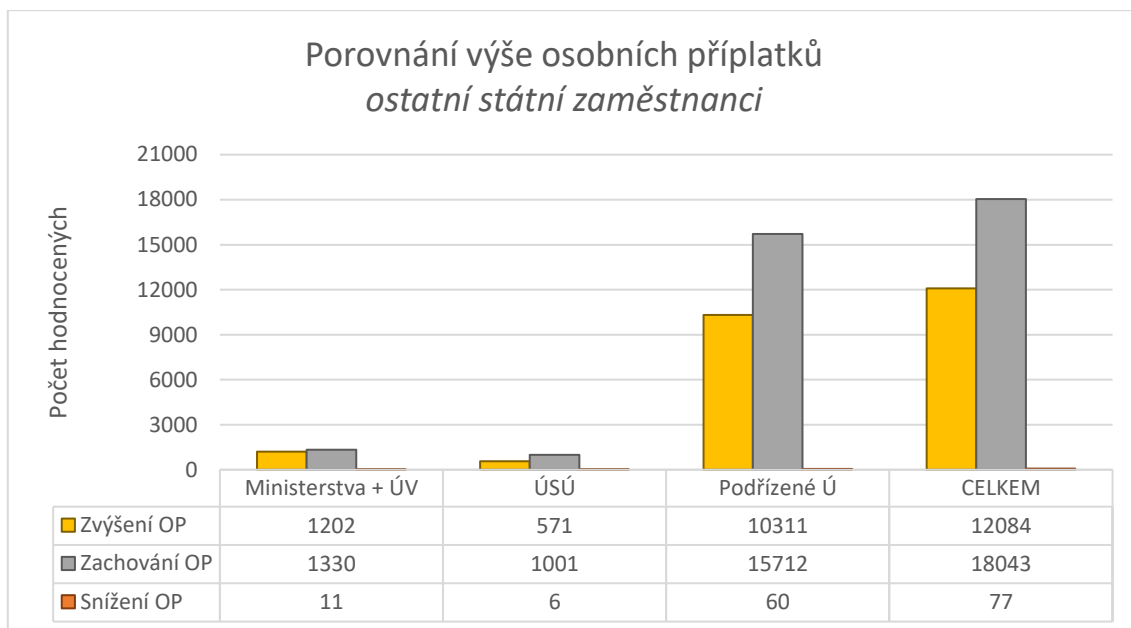
Uvedené údaje jsou znázorněny v grafech č. 12 až 14.



Graf č. 12



Graf č. 13



Graf č. 14

Shrnutí

Pravidelné služební hodnocení za rok 2019 bylo **provedeno u přibližně poloviny státních zaměstnanců** vykonávajících k 31.12.2019 službu ve služebních úřadech. U menšího počtu státních zaměstnanců bylo provedeno v ministerstvech.

Pokud jde o výsledky, **polovina** hodnocených státních zaměstnanců dosahovala **velmi dobrých** výsledků, **třetina dobrých** a **sedmina vynikajících**. Procentní zastoupení dosažených celkových výsledků pravidelného služebního hodnocení za rok 2019 bylo odlišné v ministerstvech, kde byly vyrovnaně zastoupeny vynikající a velmi dobré výsledky (42 % a 43 %) a sedmina státních zaměstnanců v ministerstvech dosahovala dobrých výsledků. Dále bylo procentní zastoupení dosažených celkových výsledků pravidelného služebního hodnocení za rok 2019 odlišné u představených a u ostatních státních zaměstnanců. U **představených** převládaly **vynikající** (49 %) a **velmi dobré** (46 %) výsledky nad dobrými, kterých dosáhla dvacetina představených, u **ostatních státních zaměstnanců** převládaly **velmi dobré** (52 %) a **dobré** (37 %) výsledky nad vynikajícími, kterých dosáhla desetina ostatních státních zaměstnanců. U představených v ministerstvech pak výrazně převládaly vynikající výsledky (tři čtvrtiny) na úkor velmi dobrých výsledků (přibližně čtvrtina), u představených v podřízených služebních úřadech mírně převládaly velmi dobré výsledky (více než polovina) nad vynikajícími (43 %). U ostatních státních zaměstnanců v ministerstvech převládaly velmi dobré (takřka polovina) a vynikající (třetina) výsledky.

První služební hodnocení

První služební hodnocení **podle § 155 odst. 6 zákona o státní službě** se provede nejpozději do 6 měsíců od uplynutí zkušební doby (tj. **přibližně do 12 měsíců ode dne přijetí do služebního poměru**), ne však dříve než po 60 odsloužených dnech.

Institut prvního služebního hodnocení umožní **propojit systém služebního hodnocení s adaptačním procesem** stanoveným pro nové státní zaměstnance v jednotlivých služebních úřadech, neboť služební orgán může svým služebním předpisem upravit termín provedení prvního služebního hodnocení, popř. upravit, že se tento termín stanoví vzájemnou dohodou mezi hodnotitelem a služebním orgánem, a rovněž upravit, do kdy mu je hodnotitel povinen předložit první služební hodnocení k součinnosti. Služební orgán dále může svým služebním předpisem upravit, kdo informuje hodnotitele o uplynutí zkušební doby, resp. o povinnosti předložit první služební hodnocení služebnímu orgánu k součinnosti.

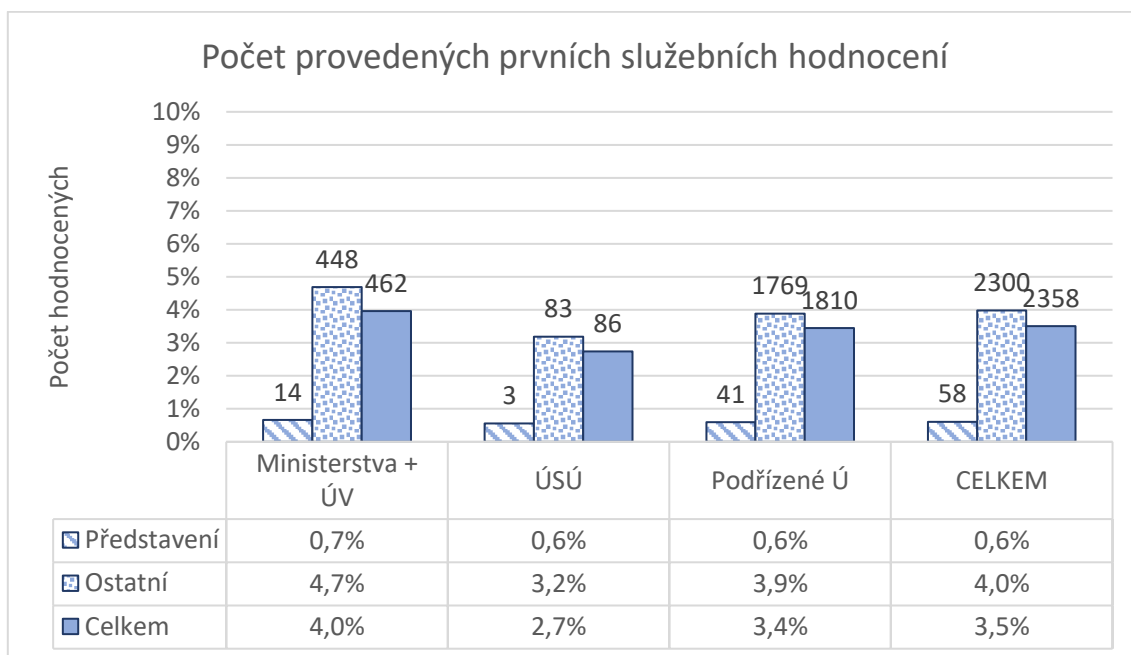
V případech, kdy se termín provedení pravidelného služebního hodnocení překrývá s termínem provedení prvního služebního hodnocení, platí, že provedení prvního služebního hodnocení má přednost před provedením pravidelného služebního hodnocení, a to i v případě, že termín provedení prvního služebního hodnocení následuje až po stanoveném termínu provedení pravidelného služebního hodnocení. V pořadí první pravidelné služební hodnocení se provede až v příštím termínu, který následuje po provedení prvního služebního hodnocení.

Počet provedených prvních služebních hodnocení

V roce **2019** bylo při prvním služebním hodnocení v **71** služebních úřadech (14 ministerstvech, Úřadu vlády, 11 ústředních služebních úřadech a 45 ostatních služebních úřadech) hodnoceno celkem **2 358** všech státních zaměstnanců (58 představených a 2300 ostatních státních zaměstnanců).

V ministerstvech a Úřadu vlády bylo při prvním služebním hodnocení hodnoceno celkem 462 všech státních zaměstnanců, z toho bylo 14 představených a 448 ostatních státních zaměstnanců. V ústředních služebních úřadech bylo při prvním služebním hodnocení hodnoceno celkem 86 všech státních zaměstnanců, z toho byli 3 představení a 83 ostatní státní zaměstnanci. V ostatních služebních úřadech bylo při prvním služebním hodnocení hodnoceno celkem 1810 všech státních zaměstnanců, z toho bylo 41 představených a 1769 ostatních státních zaměstnanců.

Uvedené údaje jsou znázorněny v grafu č. 15.



Graf č. 15

Výsledky provedených prvních služebních hodnocení

V roce **2019** dosáhlo v prvním služebním hodnocení **vynikajících výsledků 191 státních zaměstnanců**, což je 8,1 % státních zaměstnanců, u kterých bylo první služební hodnocení provedeno. Z toho bylo **21 představených**, což je 36,2 % představených, u kterých bylo první služební hodnocení v roce 2019 provedeno, a **170 ostatních státních zaměstnanců**, což je 7,4 % ostatních státních zaměstnanců, u kterých bylo první služební hodnocení v roce 2019 provedeno.

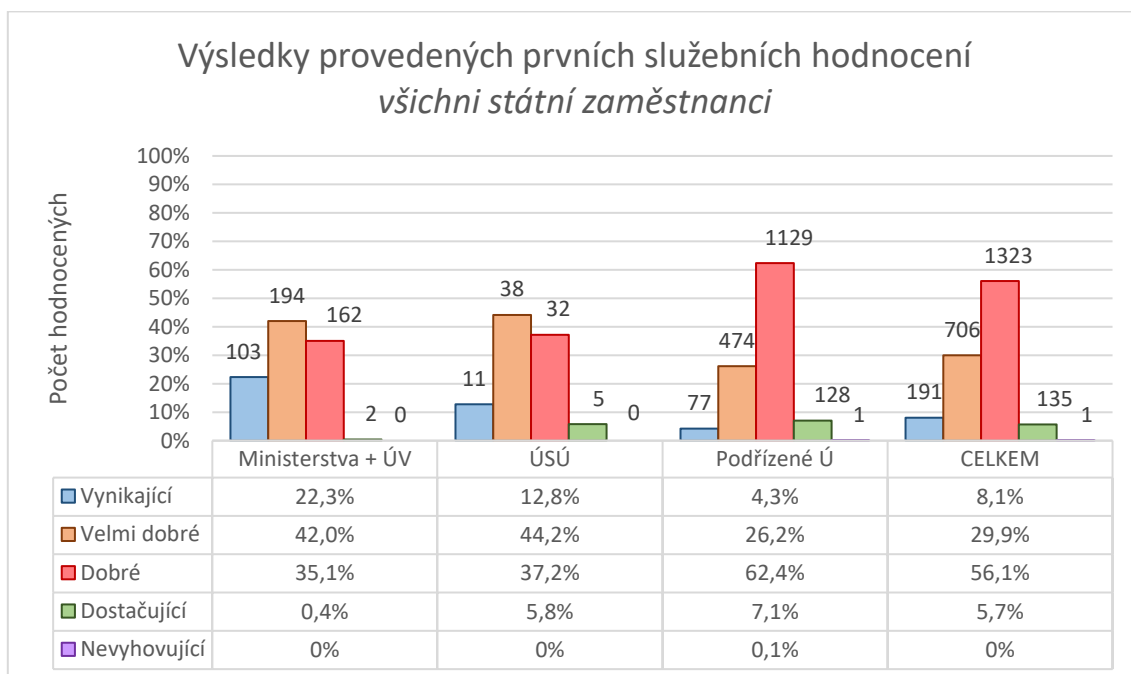
Velmi dobrých výsledků dosáhlo **706 státních zaměstnanců**, což je 29,9 % všech státních zaměstnanců, u kterých bylo první služební hodnocení v roce 2019 provedeno. Z toho bylo **20 představených**, což je přibližně třetina (34,5 %) představených, u kterých bylo první služební hodnocení v roce 2019 provedeno, a **686 ostatních státních zaměstnanců**, což je 29,8 % ostatních státních zaměstnanců, u kterých bylo první služební hodnocení v roce 2019 provedeno.

Dobrých výsledků dosáhlo **1323 státních zaměstnanců**, což je 56,1 % všech státních zaměstnanců, u kterých bylo první služební hodnocení v roce 2019 provedeno. Z toho bylo **16 představených**, což je 27,6 % představených, u kterých bylo první služební hodnocení v roce 2019 provedeno, a **1307 ostatních státních zaměstnanců**, což je 56,8 % ostatních státních zaměstnanců, u kterých bylo první služební hodnocení v roce 2019 provedeno.

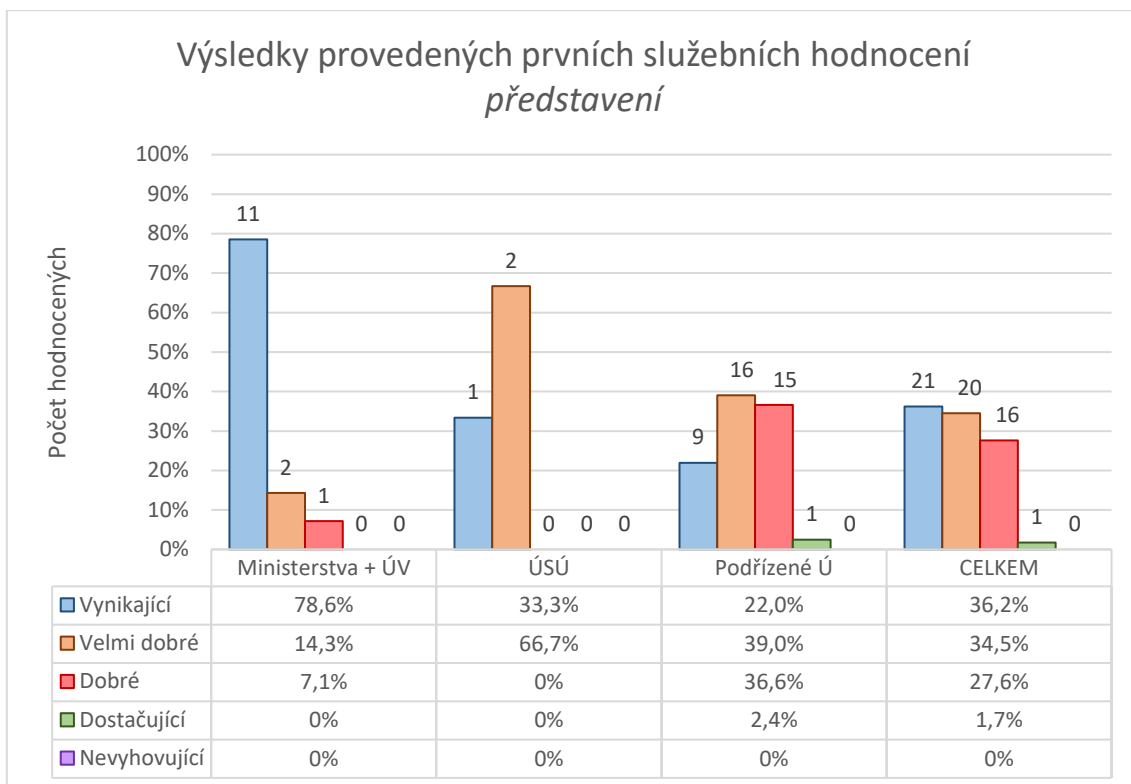
Dostačujících výsledků dosáhlo **135 státních zaměstnanců**, což je dvacetina (5,7 %) všech státních zaměstnanců, u kterých bylo první služební hodnocení v roce 2019 provedeno. Z toho byl **1 představený** (1,7 %) představených, u kterých bylo první služební hodnocení v roce 2019 provedeno, a **134 ostatních státních zaměstnanců**, což je dvacetina (5,8 %) ostatních státních zaměstnanců, u kterých bylo první služební hodnocení v roce 2019 provedeno.

V roce **2019** dosáhl v prvním služebním hodnocení **nevyhovujících výsledků 1 z ostatních státních zaměstnanců**.

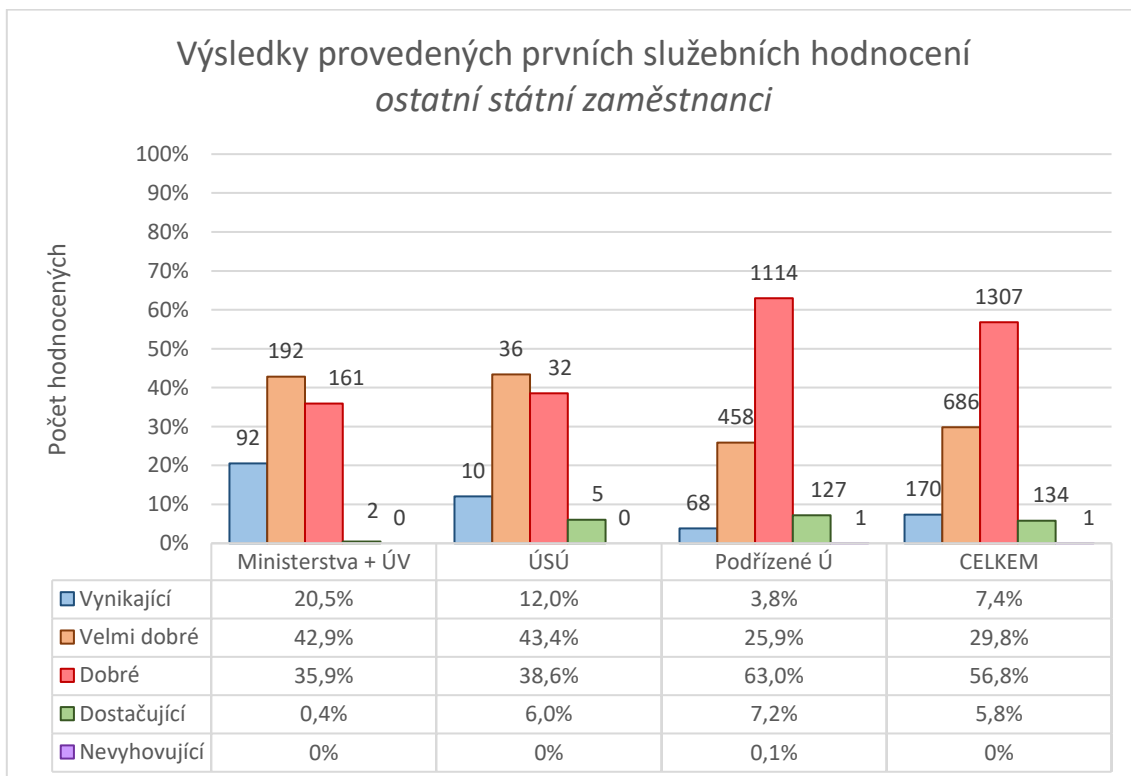
Uvedené údaje jsou znázorněny v grafech č. 16 až 18.



Graf č. 16



Graf č. 17



Graf č. 18

Shrnutí

V roce 2019 bylo první služební hodnocení **provedeno u 3,5 % státních zaměstnanců** ve služebních úřadech.

Představení, u kterých bylo první služební hodnocení provedeno, dosahovali vždy přibližně z jedné třetiny **vynikajících, velmi dobrých a dobrých výsledků, ostatní státní zaměstnanci převážně dobrých výsledků před velmi dobrými.**

Služební hodnocení podle potřeby (z iniciativy hodnotitele)

Služební hodnocení podle potřeby (z iniciativy hodnotitele) **podle § 155 odst. 7 zákona o státní službě** se provede za uplynulé, dosud nehodnocené období, které zahrnuje alespoň 60 odsloužených dnů ode dne seznámení státního zaměstnance s předchozím služebním hodnocením. Institut služebního hodnocení podle potřeby reaguje na potřebu hodnotitelů **pružně zohledňovat změny ve výkonu služby** hodnoceného státního zaměstnance ve služebním hodnocení (např. nutnost reagovat na významnější změny kvality výkonu státní služby státního zaměstnance, vyhodnocení výkonu služby na jiném služebním místě, pokud byl státní zaměstnanec zařazen nebo jmenován na jiné místo v témže služebním úřadu, potřeba stanovení individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance apod.).

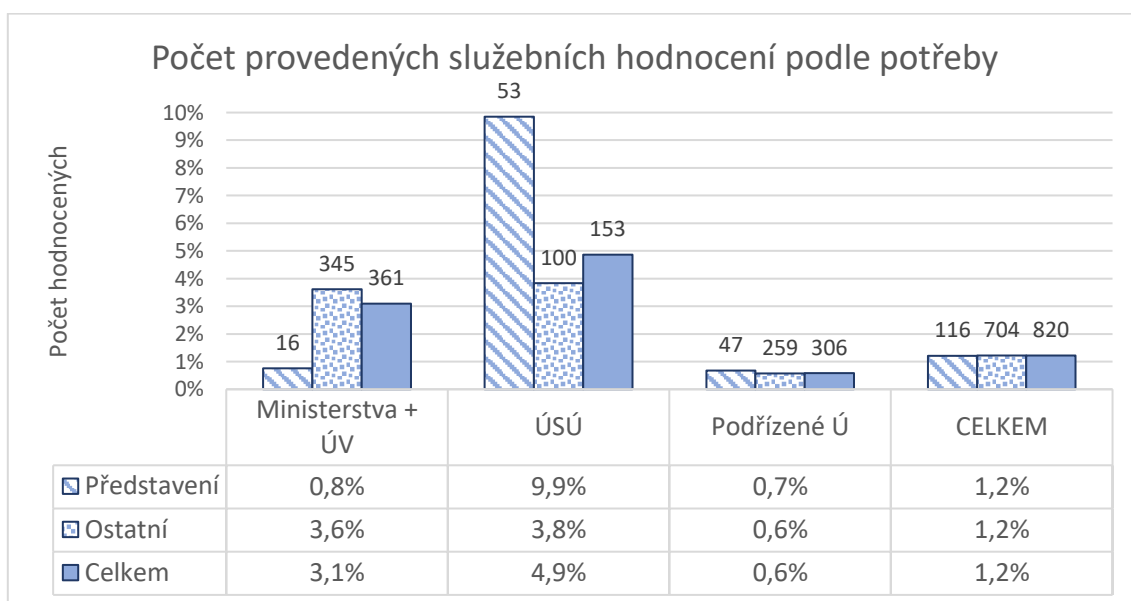
Hodnotitel by však vždy měl hodnotit tak, aby při hodnocení státních zaměstnanců nedocházelo k nedůvodným rozdílům, a to ani v četnosti provádění služebního hodnocení podle potřeby.

Služební orgán může svým služebním předpisem upravit, že se potřeba provést služební hodnocení stanoví vzájemnou dohodou mezi hodnotitelem a služebním orgánem, a rovněž upravit, do kdy mu je hodnotitel povinen předložit služební hodnocení podle potřeby k součinnosti. Zároveň může upravit povinnost předložit na požádání strany, které je návrh dohody určen, návrh dohody písemně s odůvodněním potřeby provedení služebního hodnocení a rovněž povinnost strany, které je návrh dohody určen, předložit navrhovateli písemné odůvodnění v případě odmítnutí návrhu dohody.

Počet provedených služebních hodnocení podle potřeby

V roce **2019** bylo služební hodnocení podle potřeby provedeno v **39** služebních úřadech (9 ministerstvech, 4 ústředních služebních úřadech a 26 ostatních služebních úřadech) u celkem **820** všech státních zaměstnanců (116 představených a 704 ostatních státních zaměstnanců).

V ministerstvech bylo při služebním hodnocení podle potřeby hodnoceno celkem 361 všech státních zaměstnanců, z toho bylo 16 představených a 345 ostatních státních zaměstnanců. V ústředních služebních úřadech bylo při služebním hodnocení podle potřeby hodnoceno celkem 153 všech státních zaměstnanců, z toho bylo 53 představených a 100 ostatních státních zaměstnanců. V ostatních služebních úřadech bylo při služebním hodnocení podle potřeby hodnoceno celkem 306 všech státních zaměstnanců, z toho bylo 47 představených a 259 ostatních státních zaměstnanců. Uvedené údaje jsou znázorněny grafu č. 19.



Graf č. 19

Výsledky provedených služebních hodnocení podle potřeby

V roce **2019** dosáhlo ve služebním hodnocení podle potřeby **vynikajících výsledků 211 státních zaměstnanců**, což je čtvrtina (25,7 %) státních zaměstnanců, u kterých bylo služební hodnocení podle potřeby provedeno. Z toho bylo **74 představených**, což je 63,8 % představených, u kterých bylo služební hodnocení podle potřeby v roce 2019 provedeno, a **137 ostatních státních zaměstnanců**, což je 19,5 % ostatních státních zaměstnanců, u kterých bylo služební hodnocení podle potřeby v roce 2019 provedeno.

Velmi dobrých výsledků dosáhlo **345 státních zaměstnanců**, což je 42,1 % všech státních zaměstnanců, u kterých bylo služební hodnocení podle potřeby v roce 2019 provedeno. Z toho bylo **37 představených**, což je přibližně třetina (31,9 %) představených, u kterých bylo služební hodnocení podle potřeby v roce 2019 provedeno, a **308 ostatních státních zaměstnanců**, což je 43,8 % ostatních státních zaměstnanců, u kterých bylo služební hodnocení podle potřeby v roce 2019 provedeno.

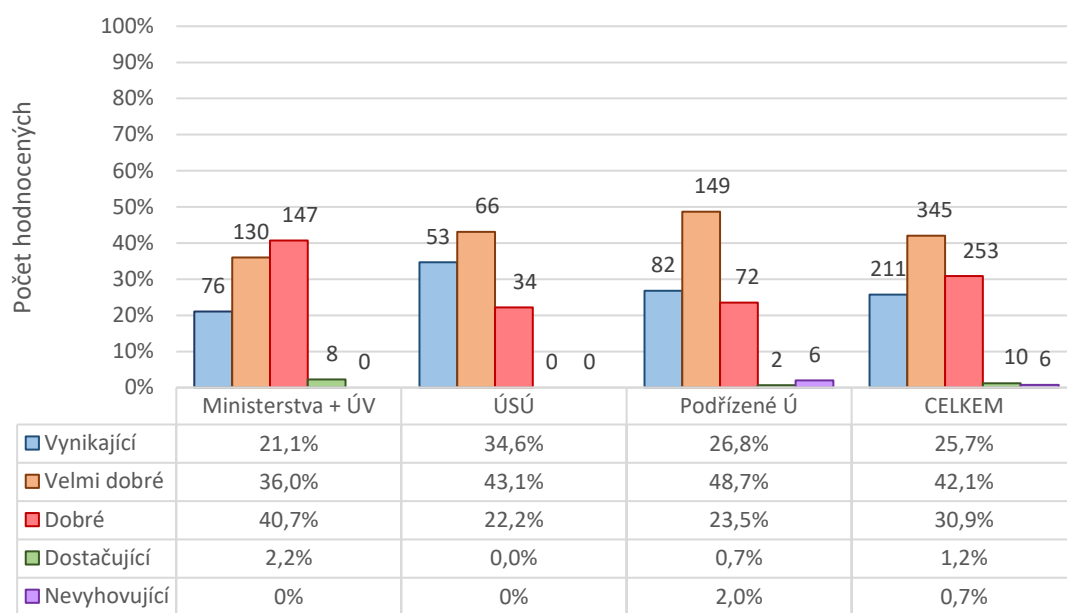
Dobrých výsledků dosáhlo **253 státních zaměstnanců**, což je 30,9 % všech státních zaměstnanců, u kterých bylo služební hodnocení podle potřeby v roce 2019 provedeno. Z toho bylo **5 představených**, což je 4,3 % představených, u kterých bylo služební hodnocení podle potřeby v roce 2019 provedeno, a **248 ostatních státních zaměstnanců**, což je 35,2 % ostatních státních zaměstnanců, u kterých bylo služební hodnocení podle potřeby v roce 2019 provedeno.

V roce **2019** dosáhlo **dostačujících výsledků** ve služebním hodnocení podle potřeby **10 státních zaměstnanců**, což bylo 1,2 % všech státních zaměstnanců, kteří byli hodnoceni podle potřeby. Jednalo se o 10 ostatních státních zaměstnanců (1,4 % ostatních státních zaměstnanců hodnocených podle potřeby).

V roce **2019** dosáhlo **nevyhovujících výsledků** ve služebním hodnocení podle potřeby **6 státních zaměstnanců**, což bylo 0,7 % všech státních zaměstnanců, kteří byli hodnoceni podle potřeby. Jednalo se o 6 ostatních státních zaměstnanců (0,8 % ostatních státních zaměstnanců hodnocených podle potřeby). V **ostatních služebních úřadech** dosáhlo **nevyhovujících výsledků 6 státních zaměstnanců** (1,9 % státních zaměstnanců hodnocených podle potřeby), jednalo se o 6 ostatních státních zaměstnanců (2,3 % ostatních státních zaměstnanců hodnocených dle potřeby).

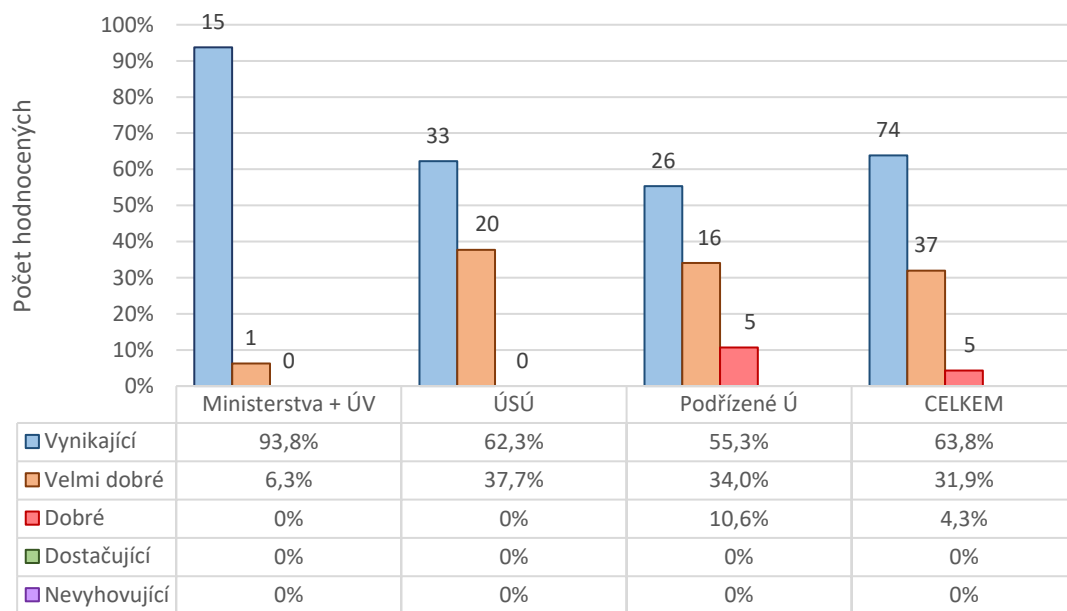
Uvedené údaje jsou znázorněny v grafech č. 20 až 22.

Výsledky provedených služebních hodnocení
podle potřeby
všichni státní zaměstnanci

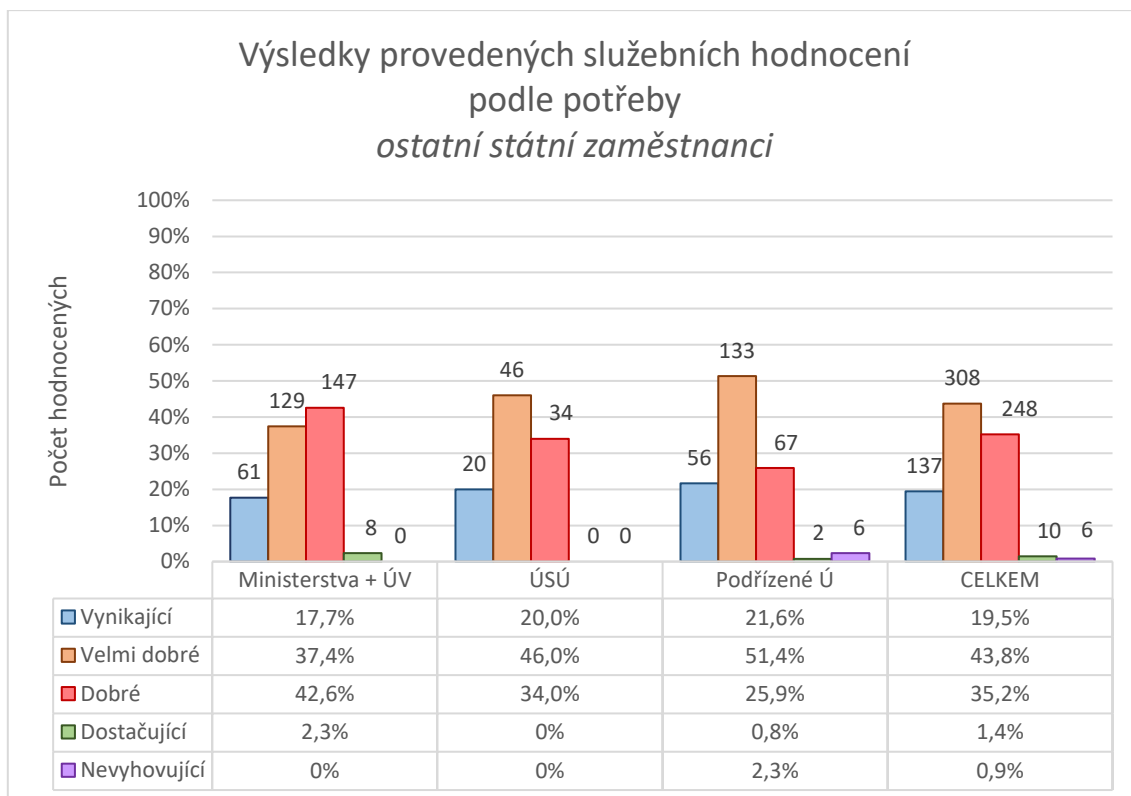


Graf č. 20

Výsledky provedených služebních hodnocení
podle potřeby
představení



Graf č. 21



Graf č. 22

Porovnání výsledků provedených služebních hodnocení podle potřeby s výsledky bezprostředně předcházejících provedených služebních hodnocení

Údaje o počtech státních zaměstnanců, kteří ve služebním hodnocení podle potřeby provedeném v roce 2019 dosáhli lepších, stejných nebo horších výsledků než ve služebním hodnocení za rok 2018 nebo služebním hodnocením provedeném podle § 155 odst. 6 až 9 zákona o státní službě účinných od 1.3.2019, se týkají **811 státních zaměstnanců**, u nichž byla provedena obě služební hodnocení.

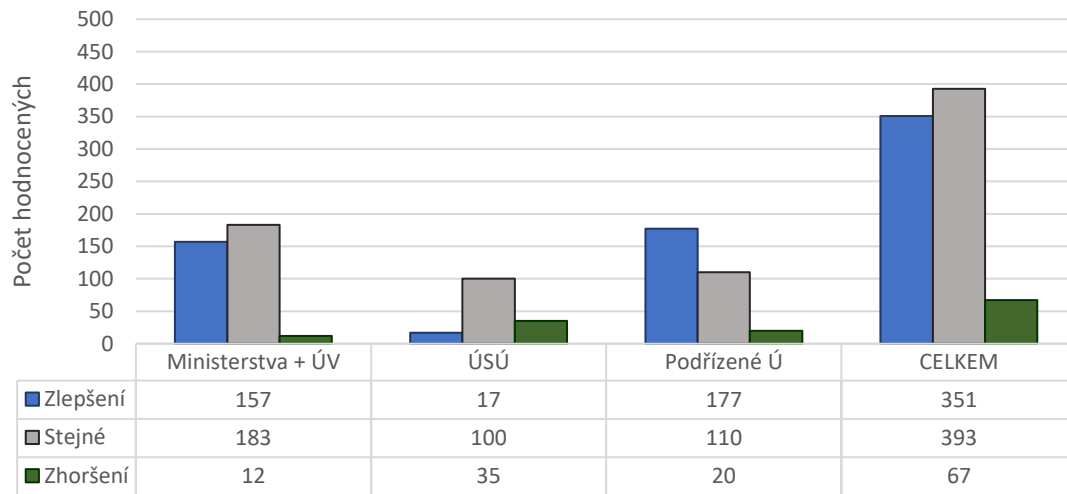
Ve služebním hodnocení podle potřeby provedeném v roce 2019 dosáhlo **lepších výsledků 351 státních zaměstnanců** (43,3 % státních zaměstnanců, u nichž byla provedena obě služební hodnocení), z toho bylo 22 představených (pětina představených, u nichž byla provedena obě služební hodnocení) a 329 ostatních státních zaměstnanců (47 % ostatních státních zaměstnanců, u nichž byla provedena obě služební hodnocení).

Ve služebním hodnocení podle potřeby provedeném v roce 2019 dosáhlo **stejných výsledků 393 státních zaměstnanců** (48,5 % státních zaměstnanců, u nichž byla provedena obě služební hodnocení), z toho bylo 86 představených (tři čtvrtiny představených, u nichž byla provedena obě služební hodnocení) a 307 ostatních státních zaměstnanců (44 % ostatních státních zaměstnanců, u nichž byla provedena obě služební hodnocení).

Ve služebním hodnocení podle potřeby provedeném v roce 2019 dosáhlo **horších výsledků 67 státních zaměstnanců** (8,3 % státních zaměstnanců, u nichž byla provedena obě služební hodnocení), z toho bylo 6 představených (5,3 % představených, u nichž byla provedena obě služební hodnocení) a 61 ostatních státních zaměstnanců (8,8 % ostatních státních zaměstnanců, u nichž byla provedena obě služební hodnocení).

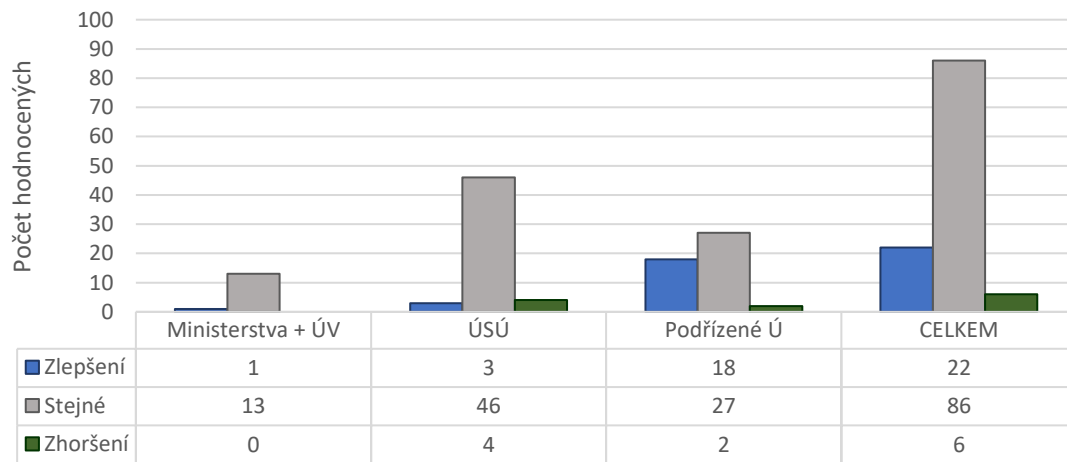
Uvedené údaje jsou znázorněny v grafech č. 23 až 25.

Porovnání výsledků služebního hodnocení podle potřeby
s předchozím pravidelným služebním hodnocením
všichni státní zaměstnanci

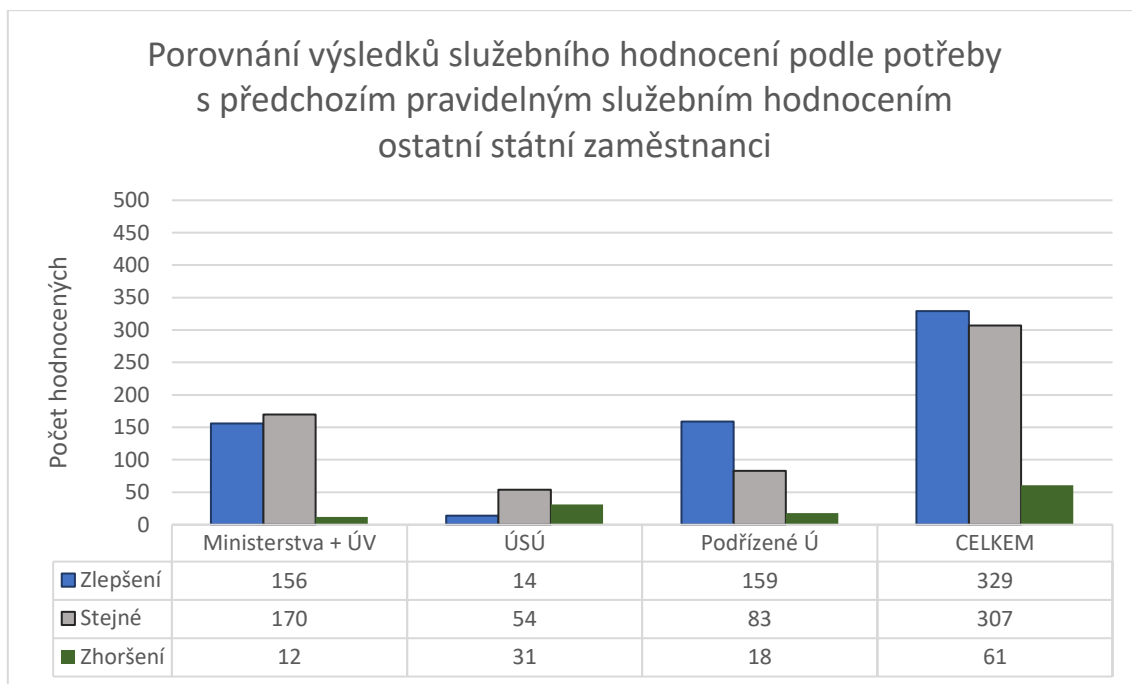


Graf č. 23

Porovnání výsledků služebního hodnocení podle potřeby
s předchozím pravidelným služebním hodnocením
představení



Graf č. 24



Graf č. 25

Porovnání výše osobních příplatků po provedených služebních hodnoceních podle potřeby s výší osobních příplatků po provedených předcházejících služebních hodnoceních

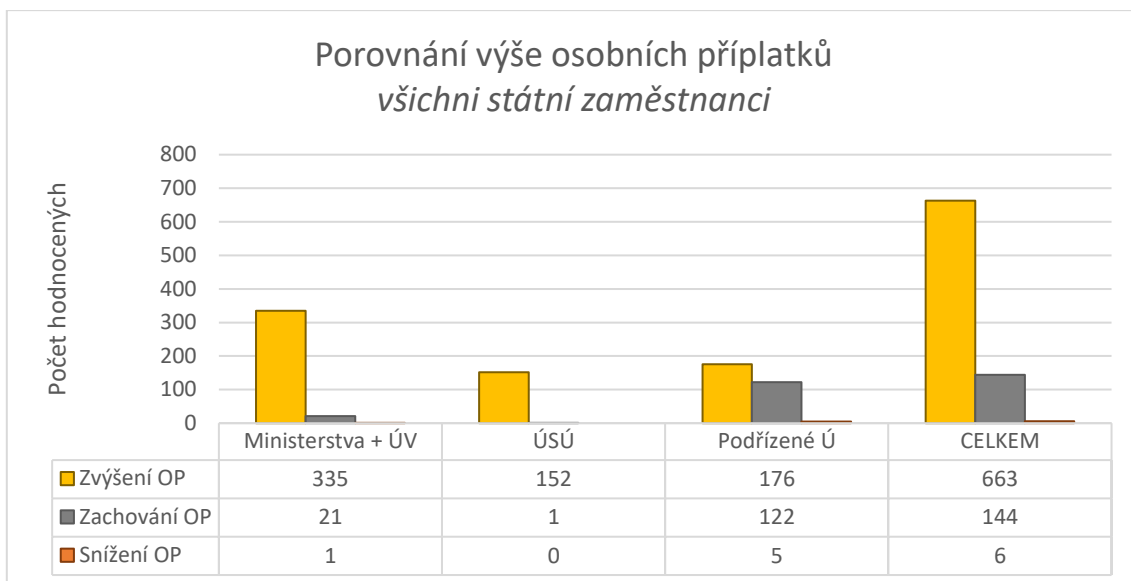
Údaje o počtech státních zaměstnanců, jímž byl na základě závěru služebního hodnocení podle potřeby provedeného v roce 2019 zvýšen, ponechán nebo snížen osobní příplatek, se týkají **813 státních zaměstnanců** z 820 státních zaměstnanců, u nichž bylo provedeno služební hodnocení podle potřeby v roce 2019.

Na základě závěru služebního hodnocení podle potřeby provedeného v roce 2019 byl **osobní příplatek zvýšen 663 státním zaměstnancům** (81,6 % státních zaměstnanců, u nichž bylo provedeno služební hodnocení podle potřeby v roce 2019), z toho bylo 93 představených (81,6 % představených, u nichž bylo provedeno služební hodnocení podle potřeby v roce 2019) a 570 ostatních státních zaměstnanců (81,5 % ostatních státních zaměstnanců, u nichž bylo provedeno služební hodnocení podle potřeby v roce 2019).

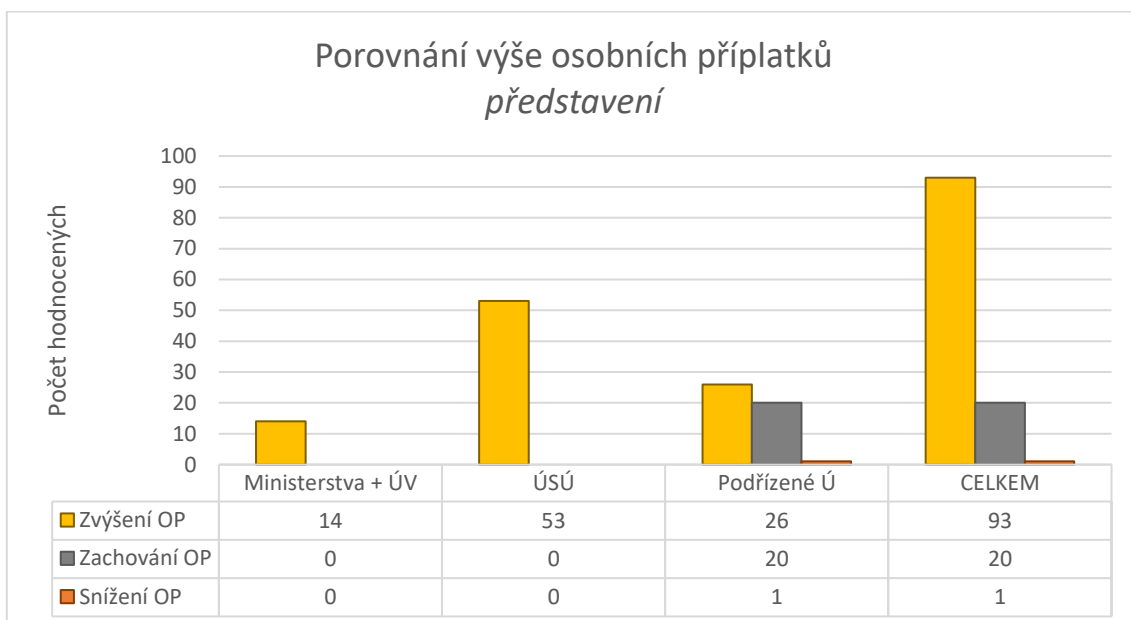
Na základě závěru služebního hodnocení podle potřeby provedeného v roce 2019 byl **osobní příplatek ponechán 144 státním zaměstnancům** (17,7 % státních zaměstnanců, u nichž bylo provedeno služební hodnocení podle potřeby v roce 2019), z toho bylo 20 představených (17,5 % představených, u nichž bylo provedeno služební hodnocení podle potřeby v roce 2019) a 124 ostatních státních zaměstnanců (17,7 % ostatních státních zaměstnanců, u nichž bylo provedeno služební hodnocení podle potřeby v roce 2019).

Na základě závěru služebního hodnocení podle potřeby provedeného v roce 2019 byl **osobní příplatek snížen 6 státním zaměstnancům**, z toho byl 1 představený a 5 ostatních státních zaměstnanců.

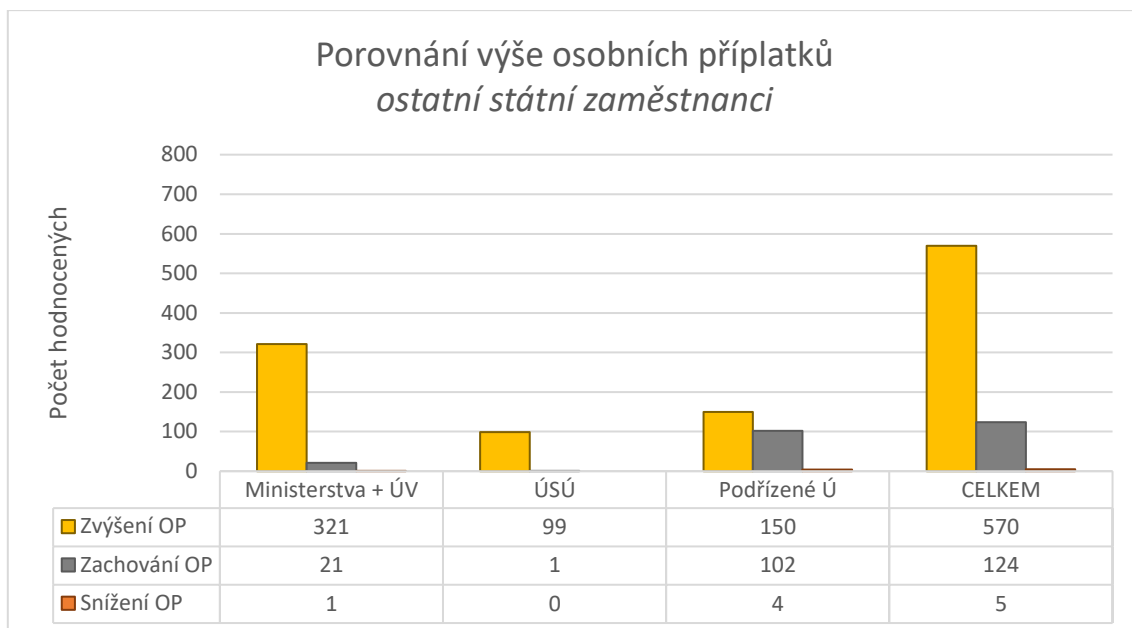
Uvedené údaje jsou znázorněny v grafech č. 26 až 28.



Graf č. 26



Graf č. 27



Graf č. 28

Shrnutí

V roce 2019 bylo služební hodnocení podle potřeby **provedeno u 1,2 % státních zaměstnanců** ve služebních úřadech.

Představení, u kterých bylo služební hodnocení podle potřeby provedeno, dosahovali vždy **přibližně ze dvou třetin vynikajících výsledků a z jedné třetiny velmi dobrých výsledků**. Žádné služební hodnocení představeného neobsahovalo závěr o tom, že by představený ve službě dosahoval dostačujících nebo nevyhovujících výsledků, 6 představených však ve služebním hodnocení podle potřeby provedeném v roce 2019 dosáhlo horších výsledků než ve služebním hodnocení za rok 2018 nebo služebním hodnocením provedeném podle § 155 odst. 6 až 9 zákona o státní službě účinných od 1.3.2019 a 1 z nich byl snížen osobní příplatek. **Ostatní státní zaměstnanci**, u kterých bylo služební hodnocení podle potřeby provedeno, dosahovali převážně **velmi dobrých výsledků před dobrými a vynikajícími**. Služební hodnocení 6 ostatních státních zaměstnanců obsahovalo závěr o tom, že státní zaměstnanec ve službě dosahoval nevyhovujících výsledků, 61 ostatních státních zaměstnanců ve služebním hodnocení podle potřeby provedeném v roce 2019 dosáhlo horších výsledků než ve služebním hodnocení za rok 2018 nebo služebním hodnocením provedeném podle § 155 odst. 6 až 9 zákona o státní službě účinných od 1.3.2019 a 5 z nich byl snížen osobní příplatek.

Služební hodnocení na požádání (z iniciativy státního zaměstnance)

Služební hodnocení na požádání (z iniciativy státního zaměstnance) **podle § 155 odst. 8 zákona o státní službě** se provede na požádání státního zaměstnance za uplynulé, dosud nehodnocené období, které zahrnuje alespoň 60 odsloužených dnů ode dne seznámení státního zaměstnance s předchozím služebním hodnocením. Na požádání státního zaměstnance lze služební hodnocení provést pouze jednou ročně, nejpozději však 3 měsíce před termínem provedení pravidelného služebního hodnocení (tj. před termínem daným služebním předpisem služebního orgánu). Při splnění této podmínky má státní zaměstnanec na provedení služebního hodnocení na požádání nárok. Institut služebního hodnocení na požádání reaguje na **potřebu státních zaměstnanců např. v souvislosti se záměrem docílit přiznání vyššího osobního příplatku, splnit podmínky pro zařazení nebo jmenování na služební místo ve vyšší platové třídě, nebo na zájem o zpětnou vazbu v případě delší periody služebního hodnocení.**

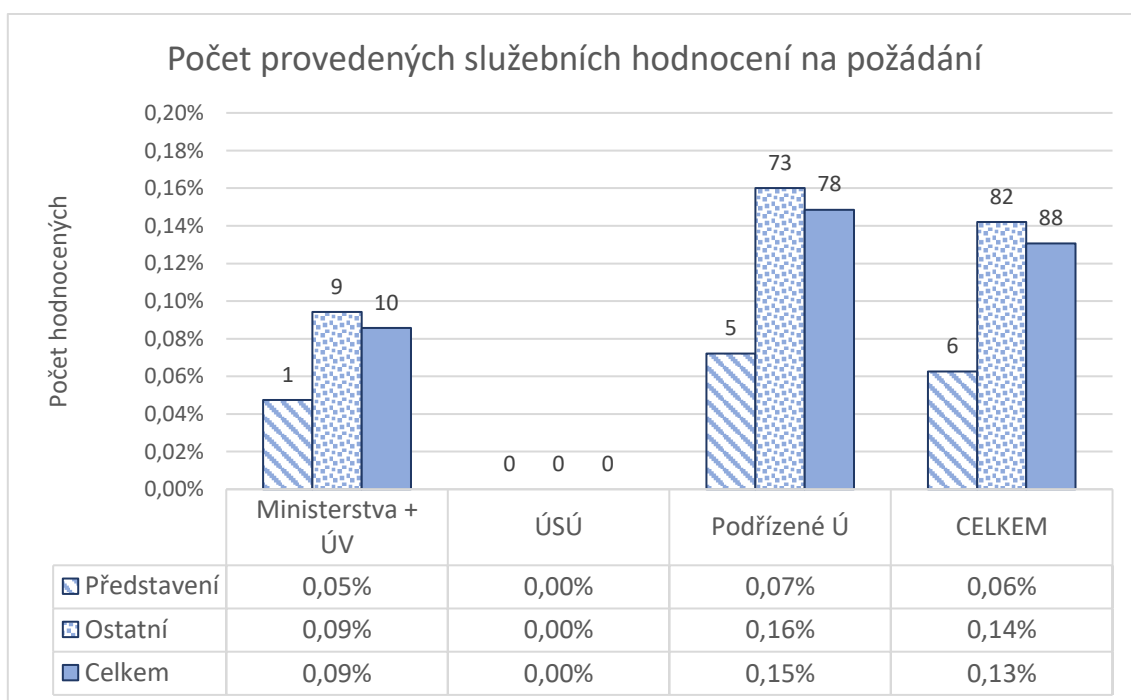
Služební orgán může svým služebním předpisem upravit, komu se podává žádost o provedení služebního hodnocení na požádání. Služební orgán dále může svým služebním předpisem upravit termín provedení služebního hodnocení na požádání a rovněž upravit, do kdy mu je hodnotitel povinen předložit služební hodnocení na požádání k součinnosti. Konečně také může upravit, kdo informuje hodnotitele o povinnosti předložit služební hodnocení na požádání služebnímu orgánu k součinnosti.

Počet provedených služebních hodnocení na požádání

V roce **2019** bylo služební hodnocení na požádání provedeno ve **12** služebních úřadech (5 ministerstvech a 7 ostatních služebních úřadech) u celkem **88** všech státních zaměstnanců (6 představených a 82 ostatních státních zaměstnanců).

V ministerstvech bylo při služebním hodnocení na požádání hodnoceno celkem 10 všech státních zaměstnanců, z toho byl 1 představený a 9 ostatních státních zaměstnanců. V ústředních služebních úřadech nebyl v roce 2019 hodnocen žádný státní zaměstnanec. V ostatních služebních úřadech bylo při služebním hodnocení podle potřeby hodnoceno celkem 78 všech státních zaměstnanců, z toho bylo 5 představených a 73 ostatních státních zaměstnanců.

Uvedené údaje jsou znázorněny v grafu č. 29.



Graf č. 29

Výsledky provedených služebních hodnocení na požádání

V roce **2019** dosáhlo ve služebním hodnocení na požádání **vynikajících výsledků 54 státních zaměstnanců**, což je 61,4 % státních zaměstnanců, u kterých bylo služební hodnocení na požádání provedeno. Z toho byli **4 představení** (66,7 % představených, u nichž bylo služební hodnocení na požádání provedeno) a **50 ostatních státních zaměstnanců** (61,0 % ostatních státních zaměstnanců, u nichž bylo služební hodnocení provedeno).

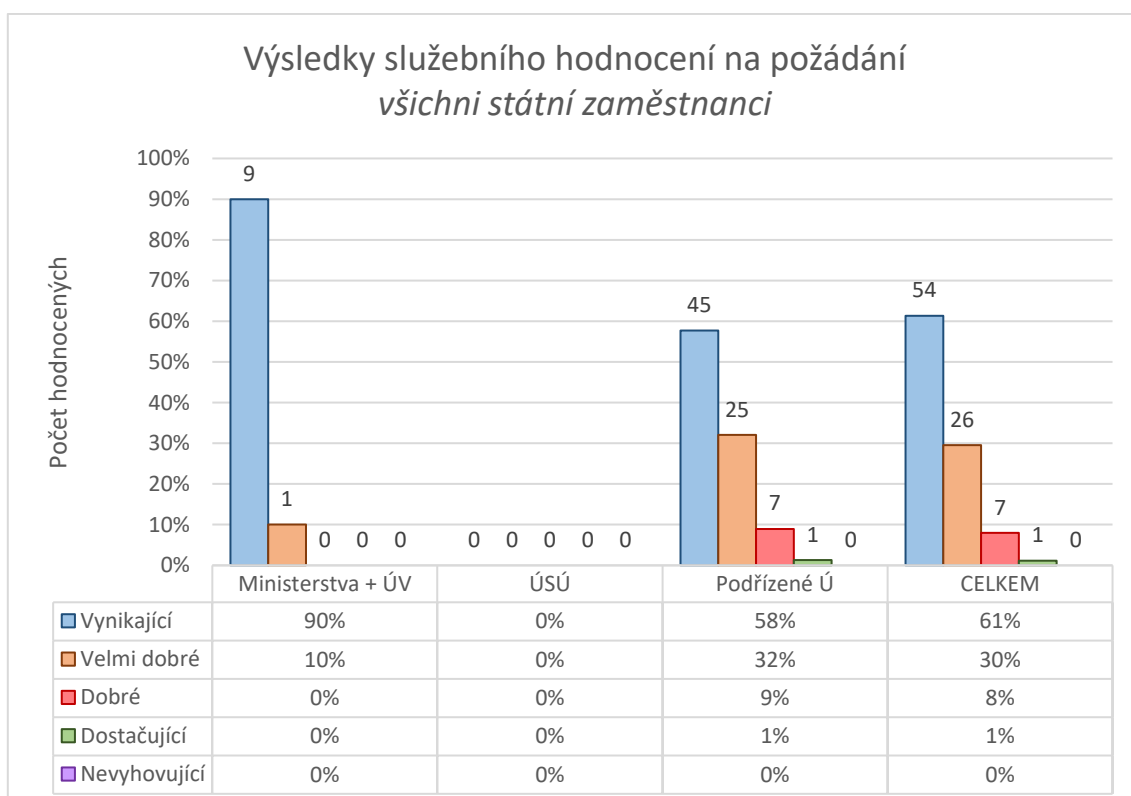
V roce **2019** dosáhlo ve služebním hodnocení na požádání **velmi dobrých výsledků celkem 26 státních zaměstnanců**, což je 29,5 % všech státních zaměstnanců, u kterých bylo služební hodnocení na požádání v roce 2019 provedeno. Z toho byl **1 představený** (16,7 % všech na základě žádosti hodnocených představených) a **25 ostatních státních zaměstnanců** (30,5 % všech na základě žádosti hodnocených ostatních státních zaměstnanců).

V roce **2019** dosáhlo ve služebním hodnocení na požádání **dobrých výsledků celkem 7 státních zaměstnanců**, což je 7,9 % všech státních zaměstnanců, u kterých bylo služební hodnocení na požádání v roce 2019 provedeno. Jednalo se o **7 ostatních státních zaměstnanců** (9,6 % všech na základě žádosti hodnocených ostatních státních zaměstnanců).

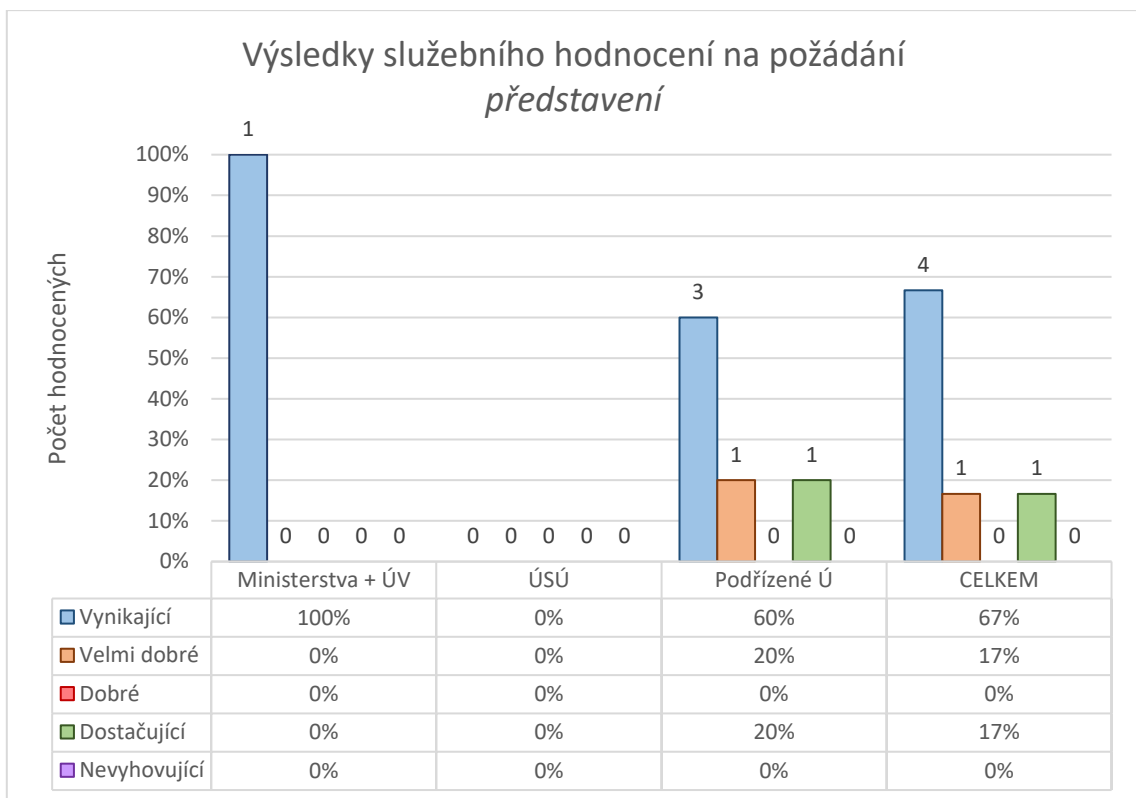
V roce **2019** dosáhl ve služebním hodnocení na požádání **dostačujících výsledků 1 státní zaměstnanec**, což je 1,4 % všech státních zaměstnanců, u kterých bylo služební hodnocení na požádání v roce 2019 provedeno. Jednalo se o **1 představeného** (16,7 % všech na základě žádosti hodnocených představených).

V roce **2019 nebyl žádný státní zaměstnanec hodnocen nevyhovujícími výsledky.**

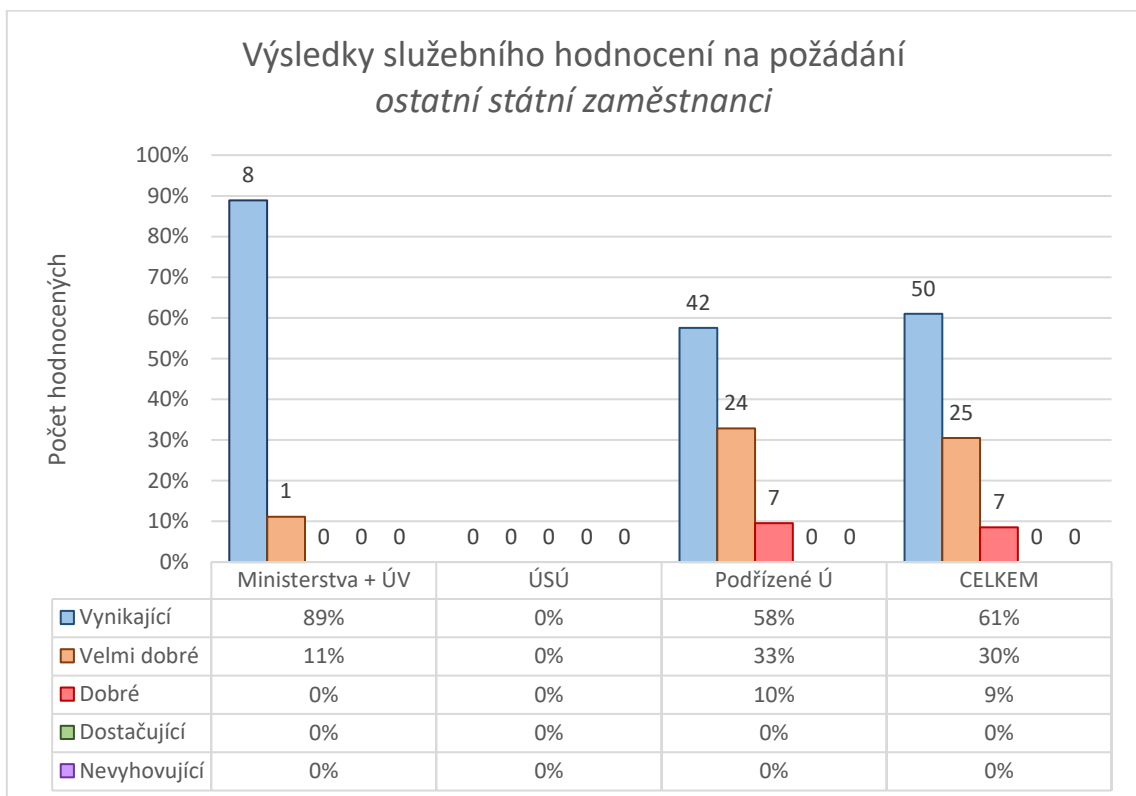
Uvedené údaje jsou znázorněny v grafech č. 30 až 32.



Graf č. 30



Graf č. 31



Graf č. 32

Porovnání výsledků provedených služebních hodnocení na požádání s výsledky bezprostředně předcházejících provedených služebních hodnocení

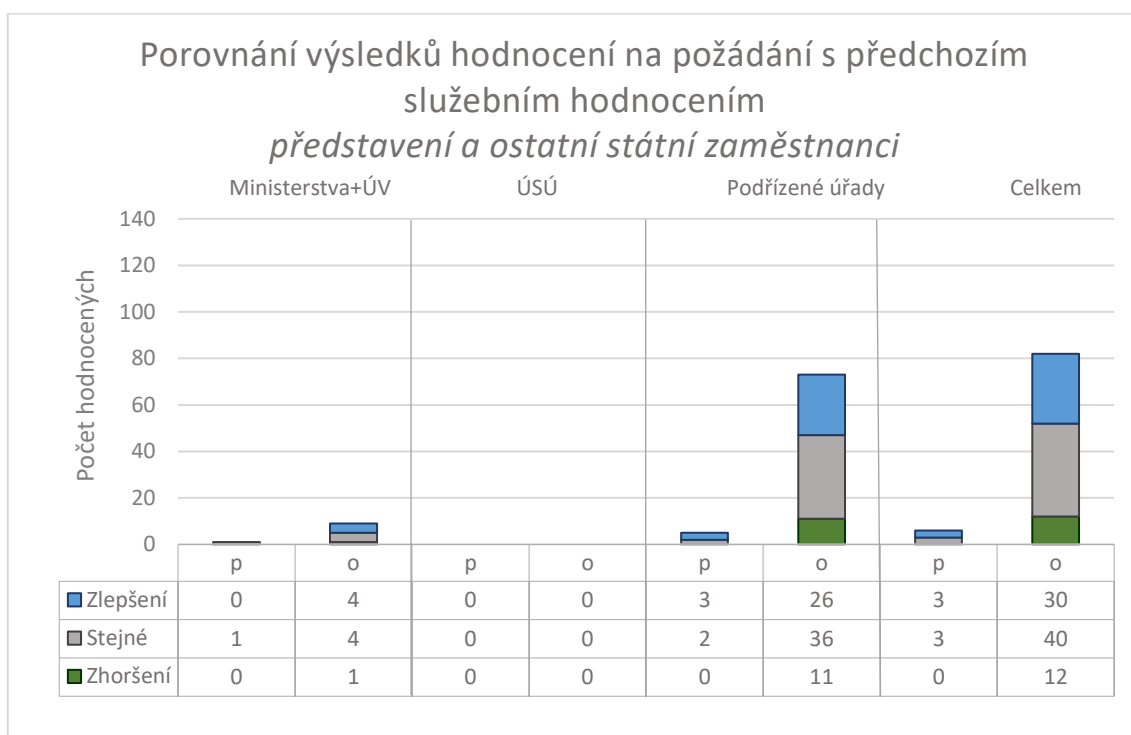
Údaje o počtech státních zaměstnanců, kteří ve služebním hodnocení na požádání provedeném v roce 2019 dosáhli lepších, stejných nebo horších výsledků než ve služebním hodnocení za rok 2018 nebo služebním hodnocením provedeném podle § 155 odst. 6 až 9 zákona o státní službě účinných od 1.3.2019, se týkají **88 státních zaměstnanců**, u nichž byla provedena obě služební hodnocení.

Ve služebním hodnocení na požádání provedeném v roce 2019 dosáhlo **lepších výsledků 33 státních zaměstnanců** (37,5 % státních zaměstnanců, u nichž byla provedena obě služební hodnocení), z toho byli 3 představení a 30 ostatních státních zaměstnanců.

Ve služebním hodnocení na požádání provedeném v roce 2019 dosáhlo **stejných výsledků 43 státních zaměstnanců** (48,9 % státních zaměstnanců, u nichž byla provedena obě služební hodnocení), z toho byli 3 představení a 40 ostatních státních zaměstnanců.

Ve služebním hodnocení na požádání provedeném v roce 2019 dosáhlo **horších výsledků 12 ostatních státních zaměstnanců** (13,6 % státních zaměstnanců, u nichž byla provedena obě služební hodnocení).

Uvedené údaje jsou znázorněny v grafu č. 33.



Graf č. 33

Porovnání výše osobních příplatků po provedených služebních hodnoceních na požádání s výší osobních příplatků po provedených předcházejících služebních hodnoceních

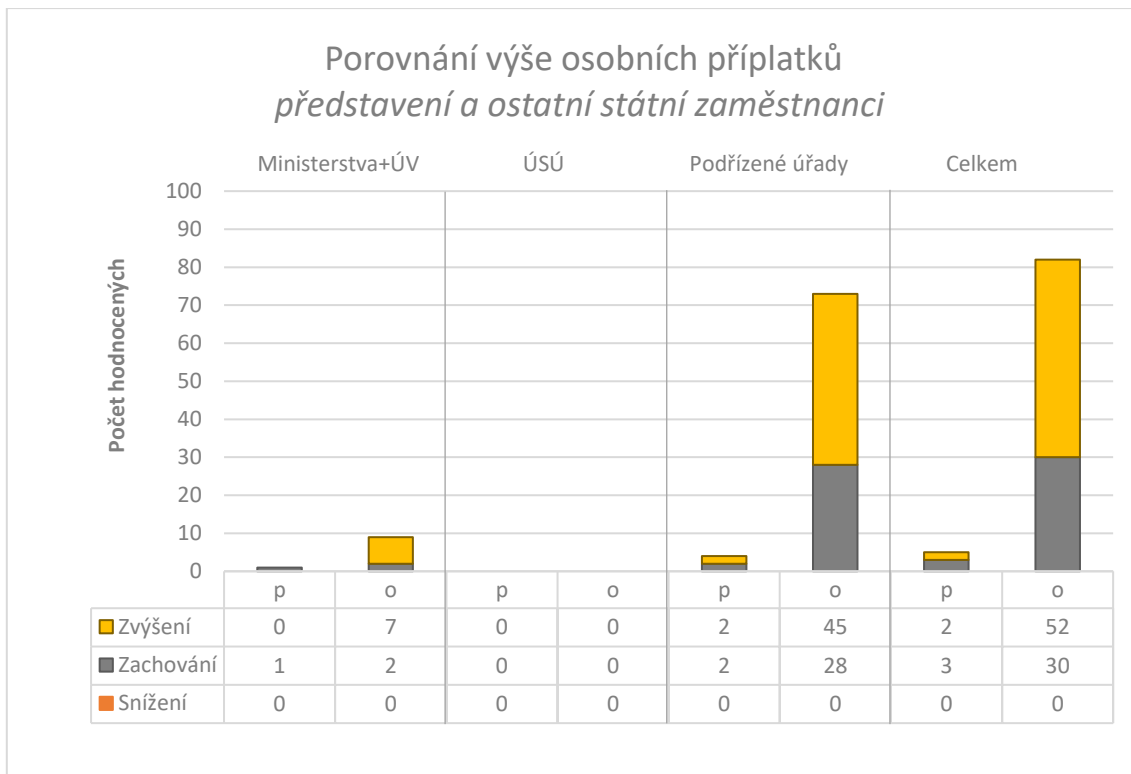
Údaje o počtech státních zaměstnanců, jímž byl na základě závěru služebního hodnocení na požádání provedeného v roce 2019 zvýšen, ponechán nebo snížen osobní příplatek, se týkají **87 státních zaměstnanců** z 88 státních zaměstnanců, u nichž bylo provedeno služební hodnocení na požádání v roce 2019.

Na základě závěru služebního hodnocení na požádání provedeného v roce 2019 byl **osobní příplatek zvýšen 54 státním zaměstnancům** (61,4 % státních zaměstnanců, u nichž bylo provedeno služební hodnocení na požádání v roce 2019), z toho byli 2 představení a 52 ostatních státních zaměstnanců.

Na základě závěru služebního hodnocení na požádání provedeného v roce 2019 byl **osobní příplatek ponechán 33 státním zaměstnancům** (37,5 % státních zaměstnanců, u nichž bylo provedeno služební hodnocení na požádání v roce 2019), z toho byli 3 představení a 30 ostatních státních zaměstnanců.

Na základě závěru služebního hodnocení na požádání provedeného v roce 2019 nebyl **osobní příplatek snížen žádnému státnímu zaměstnanci**.

Uvedené údaje jsou znázorněny v grafu č. 34.



Graf č. 34

Shrnutí

V roce 2019 bylo služební hodnocení na požádání **provedeno u 0,13 % státních zaměstnanců** ve služebních úřadech.

Jedno služební hodnocení **představeného** obsahovalo závěr o tom, že představený ve službě dosahoval dostačujících výsledků.

Mimořádné služební hodnocení

Obsahuje-li služební hodnocení státního zaměstnance závěr o tom, že ve službě dosahoval **nevyhovujících výsledků**, provede se po uplynutí 90 odsloužených dnů od seznámení se státního zaměstnance s předchozím služebním hodnocením mimořádné služební hodnocení. Z dikce **§ 155 odst. 9 zákona o státní službě** lze dovodit, že další služební hodnocení poté, kdy v předchozím dosáhl státní zaměstnanec nevyhovujících výsledků, se provede vždy po uplynutí 90 odsloužených dnů od seznámení státního zaměstnance s předchozím služebním hodnocením. Je tedy nepřípustné provést další služební hodnocení dříve, než státní zaměstnanec odslouží 90 dnů, byť by o to požádal. Pokud by státní zaměstnanec 2× po sobě dosáhl nevyhovujícího služebního hodnocení, služební orgán by rozhodl o skončení jeho služebního poměru [§ 72 odst. 1 písm. b) zákona o státní službě].

Služební orgán může svým služebním předpisem upravit, do kdy mu je hodnotitel povinen předložit mimořádné služební hodnocení k součinnosti, a kdo informuje hodnotitele o povinnosti předložit mimořádné služební hodnocení služebnímu orgánu k součinnosti.

V případech, kdy se termín provedení pravidelného služebního hodnocení překrývá s termínem provedení mimořádného služebního hodnocení, platí, že provedení mimořádného služebního hodnocení má přednost před provedením pravidelného služebního hodnocení, a to i v případě, že termín provedení mimořádného služebního hodnocení následuje až po stanoveném termínu provedení pravidelného služebního hodnocení. Další pravidelné služební hodnocení se provede až v příštím termínu, který následuje po provedení mimořádného služebního hodnocení (poté, co bylo provedeno mimořádné služební hodnocení obsahující závěr o tom, že státní zaměstnanec ve službě dosahoval alespoň dostačujících výsledků).

Mimořádné služební hodnocení bylo provedeno v roce 2019 v celkem **9 případech** (u ostatních státních zaměstnanců). Z údajů služebních úřadů vyplývá, že **4** státní zaměstnanci hodnocení v mimořádném služebním hodnocení **dosáhli (opětovně) nevyhovujících výsledků**.

Služební hodnocení při přechodu státního zaměstnance na jiný služební úřad

Přechodové služební hodnocení se provede, **přechází-li státní zaměstnanec na jiný služební úřad**, a to k okamžiku přechodu. Jeho smyslem je zhodnotit výkon státní služby v dosud nehodnoceném období, tj. od konce předchozího hodnoceného období do okamžiku přechodu státního zaměstnance na jiný služební úřad [nevykonává-li státní zaměstnanec od konce předchozího hodnoceného období do okamžiku přechodu na jiný služební úřad službu z důvodu překážek (např. dočasná neschopnost k výkonu služby), nelze přechodové služební hodnocení provést, neboť není co hodnotit; o této skutečnosti je ovšem třeba nový služební orgán státního zaměstnance informovat], proto **§ 155 odst. 10 zákona o státní službě** v případě přechodového služební hodnocení nestanoví žádné minimální hodnocené období. Přechodové služební hodnocení obsahuje toliko bodovou a slovní klasifikaci hodnotících kritérií, resp. hodnocených oblastí, neobsahuje závěr o tom, jaké státní zaměstnanec dosahoval ve službě výsledky, ani stanovení individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance, slouží jako průběžné hodnocení dosavadního výkonu státního zaměstnance pro nový služební úřad a zasílá se novému služebnímu orgánu státního zaměstnance.

Služební orgán může svým služebním předpisem upravit termín provedení přechodového služební hodnocení a rovněž upravit, do kdy mu je hodnotitel povinen předložit přechodové služební hodnocení k součinnosti. Služební orgán dále může svým služebním předpisem upravit, kdo informuje hodnotitele o povinnosti předložit přechodové služební hodnocení služebnímu orgánu k součinnosti.

Struktura výsledků služebního hodnocení a struktura výše osobních příplatků

Státní zaměstnanec může ve službě dosahovat **vynikajících výsledků, velmi dobrých výsledků, dobrých výsledků, dostačujících výsledků a nevyhovujících výsledků.**

Podle § 149 zákona o státní službě lze v závislosti na výsledku jeho služebního hodnocení měnit osobní příplatek státního zaměstnance.

Podle § 4 nařízení vlády č. 36/2019 Sb. obsahuje služební hodnocení **doporučení hodnotitele na přiznání, zvýšení, snížení nebo odejmutí osobního příplatku státního zaměstnance nebo na jeho ponechání v nezměněné výši.** Je třeba, aby hodnotitel v případě nově navrhovaného osobního příplatku vždy respektoval **maximální možnou výši** osobního příplatku uvedenou v § 6 nařízení vlády č. 36/2019 Sb., kterou lze státnímu zaměstnanci ve vazbě na výsledek služebního hodnocení přiznat.

Podle § 6 odst. 1 nařízení vlády č. 36/2019 Sb., dosahoval-li státní zaměstnanec **vynikajících výsledků**, nesmí být jeho osobní příplatek vyšší než **50 %** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu. Dosahoval-li státní zaměstnanec **velmi dobrých výsledků**, jedná se o **40 %** z výše uvedené částky, při dosahování **dobrých výsledků** o **30 %**, a pokud dosahoval **dostačujících výsledků**, jde o **10 %**. Dosahoval-li státní zaměstnanec **nevyhovujících výsledků**, nelze mu osobní příplatek přiznat a přiznaný osobní příplatek se mu musí **odejmout**.

Podle § 6 odst. 2 nařízení vlády č. 36/2019 Sb., je-li státní zaměstnanec **vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem, vykonává-li státní službu na služebním místě zařazeném do 10.- až 16. platové třídy, dosahoval-li ve státní službě vynikajících výsledků a byl-li v hodnocené oblasti „znalosti“ klasifikován 4 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 podle čl. 5 odst. 5 služebního předpisu č. 1/2019 uvede důvody, pro něž státního zaměstnance pokládá za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka.

Struktura výsledků služebního hodnocení

Grafy č. 35 až 37 znázorňují strukturu výsledků služebního hodnocení provedeného nejpozději k 31.12.2019 (tj. pravidelného, prvního, podle potřeby a na požádání).

Z 67326 státních zaměstnanců, kteří k 31.12.2019 vykonávali službu ve služebních úřadech, bylo **2,7 % (1792) vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků**. Z 9580 představených to bylo **13,6 % (1301)** a z 57746 ostatních státních zaměstnanců **0,9 % (491)**. Z údajů za rok 2018 vyplývá, že v roce 2018 bylo za vynikající, všeobecně uznávané odborníky označeno celkem 2017 státních zaměstnanců, což bylo 3,4 % hodnocených státních zaměstnanců. Z nich bylo 1480 představených, což bylo 15,8 % hodnocených představených, a 537 hodnocených ostatních státních zaměstnanců, což bylo 1,1 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců.

K dalšímu rozvržení výsledků služebního hodnocení je třeba doplnit, že s účinností od 1.3.2019 byla nově zavedena pětistupňová škála možných výsledků služebního hodnocení, která se slovním pojmenováním přibližuje vžitě hodnotící škále používané ve školství. Tato úprava reflektovala na připomínky služebních úřadů, jež zaznívaly při provádění analýzy účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády č. 134/2015 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance.

Mezi nejčastěji používané metody provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců patří metoda zařazování a srovnávání, kdy hodnotitel porovnává výkony hodnocených státních zaměstnanců s požadovaným standardem a tvoří jejich pořadí. Právě požadovaný standard tvořící střed hodnotící škály, od něhož se výkony státních zaměstnanců mohou odchylovat k lepším či horším

výsledkům, v dosavadní právní úpravě chyběl. Snaha o eliminaci tohoto nedostatku se projevila právě v nařízení vlády č. 134/2015 Sb., jež sice zavedlo pětistupňovou hodnotící škálu hodnocených oblastí, avšak ve spojení s dosahováním celkových výsledků služebního hodnocení pouze ve čtyřech stupních (vynikající, dobré, dostačující a nevyhovující) docházelo k tomu, že ačkoli hodnocený státní zaměstnanec plnil jednotlivé hodnocené oblasti v rámci nároků na ně kladených, v celkovém výsledku služebního hodnocení dosahoval „pouze“ dostačujících výsledků. Takové hodnocení považovala značná část státních zaměstnanců za dehonostující zejména ve spojení se vžitou škálou používanou ve školství, kde „dostatečný“ znamenalo známku 4, tedy horší průměr.

Nová úprava vkládá mezi vynikající a dobré výsledky stupeň velmi dobrých výsledků, čímž rozšiřuje dosavadní čtyřstupňovou škálu na pětistupňovou. Nově tedy bude střed hodnotící škály – dosahování dobrých výsledků – představovat i požadovaný standard úrovně plnění jednotlivých hodnocených oblastí.

Z 67326 státních zaměstnanců, kteří k 31.12.2019 vykonávali službu ve služebních úřadech, dosahovalo **21,7 %** (14624) **vynikajících výsledků** (bez vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků). Z 9580 **představených** to bylo **49,4 %** (4737) a z 57746 **ostatních státních zaměstnanců 17,1 %** (9887). Z údajů za rok 2018 vyplývá, že v roce 2018 dosahovalo vynikajících výsledků celkem 16746 státních zaměstnanců, což bylo 27,8 % hodnocených státních zaměstnanců. Z nich bylo 5303 představených, což bylo 55,7 % hodnocených představených, a 11443 hodnocených ostatních státních zaměstnanců, což bylo 22,6 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců.

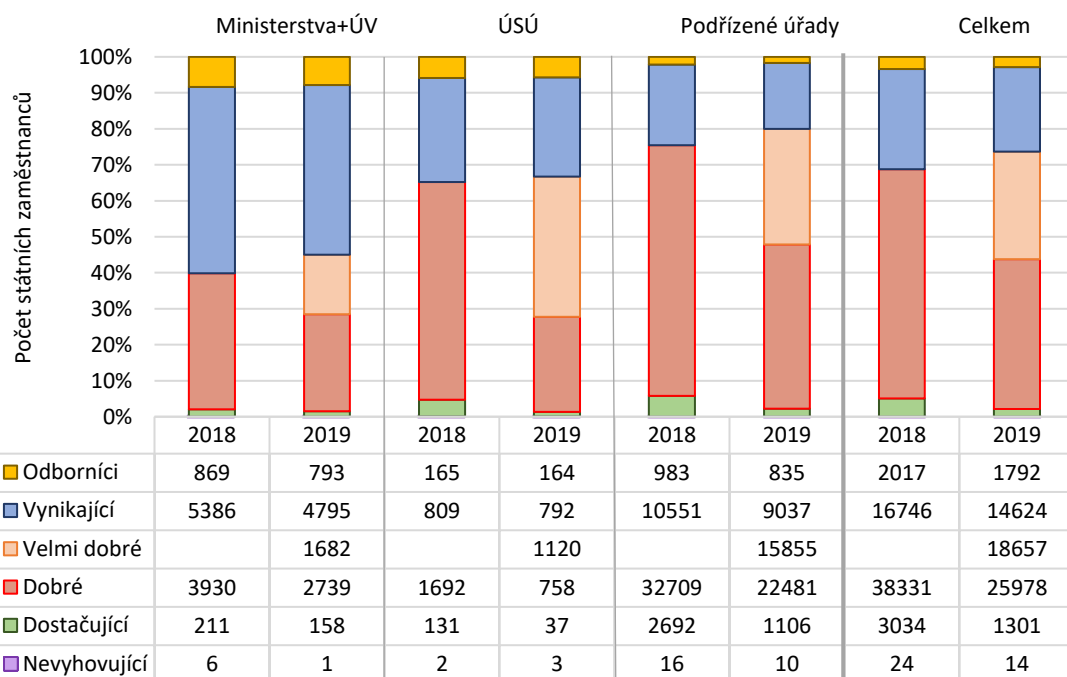
Z 67326 státních zaměstnanců, kteří k 31.12.2019 vykonávali službu ve služebních úřadech, dosahovalo **27,7 %** (18657) **velmi dobrých výsledků**. Z 9580 **představených** to bylo **22 %** (2112) a z **ostatních státních zaměstnanců 28,7 %** (16545).

Z 67326 státních zaměstnanců, kteří k 31.12.2019 vykonávali službu ve služebních úřadech, dosahovalo **21,7 %** (25978) **dobrych výsledků**. Z 9580 **představených** to bylo **49,4 %** (1032) a z 57746 **ostatních státních zaměstnanců 17,1 %** (24946). Z údajů za rok 2018 vyplývá, že v roce 2018 dosahovalo dobrých výsledků celkem 38331 státních zaměstnanců, což bylo 63,7 % hodnocených státních zaměstnanců. Z nich bylo 2715 představených, což bylo 28,5 % hodnocených představených, a 35616 hodnocených ostatních státních zaměstnanců, což bylo 70,3 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců.

Z 67326 státních zaměstnanců, kteří k 31.12.2019 vykonávali službu ve služebních úřadech, dosahovalo **1,9 %** (1301) **dostačujících výsledků**. Z 9580 **představených** to bylo **0,1 %** (14) a z 57746 **ostatních státních zaměstnanců 2,2 %** (1287). Z údajů za rok 2018 vyplývá, že v roce 2018 dosahovalo dostačujících výsledků celkem 3034 státních zaměstnanců, což bylo 5 % hodnocených státních zaměstnanců. Z nich bylo 26 představených, což bylo 0,3 % hodnocených představených, a 3008 hodnocených ostatních státních zaměstnanců, což bylo 5,9 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců.

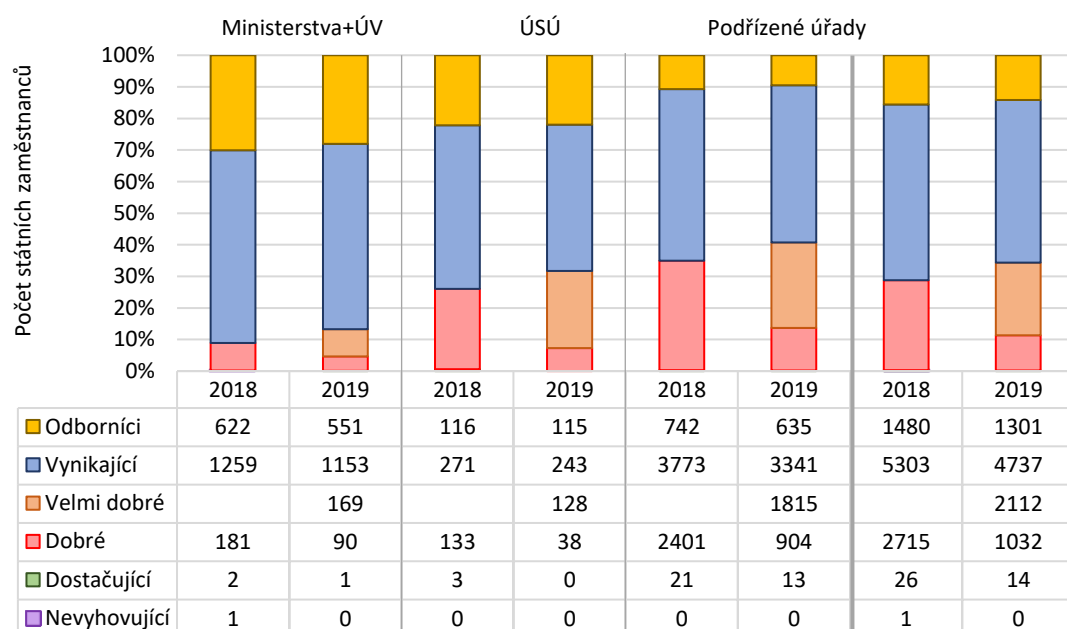
Z 67326 státních zaměstnanců, kteří k 31.12.2019 vykonávali službu ve služebních úřadech, dosáhlo **14 ostatních státních zaměstnanců nevyhovujících výsledků**. Z údajů za rok 2018 vyplývá, že v roce 2018 dosáhlo nevyhovujících výsledků celkem 24 státních zaměstnanců. Z nich byl 1 hodnocený představený a 23 hodnocených ostatních státních zaměstnanců.

Struktura výsledků služebního hodnocení všichni státní zaměstnanci

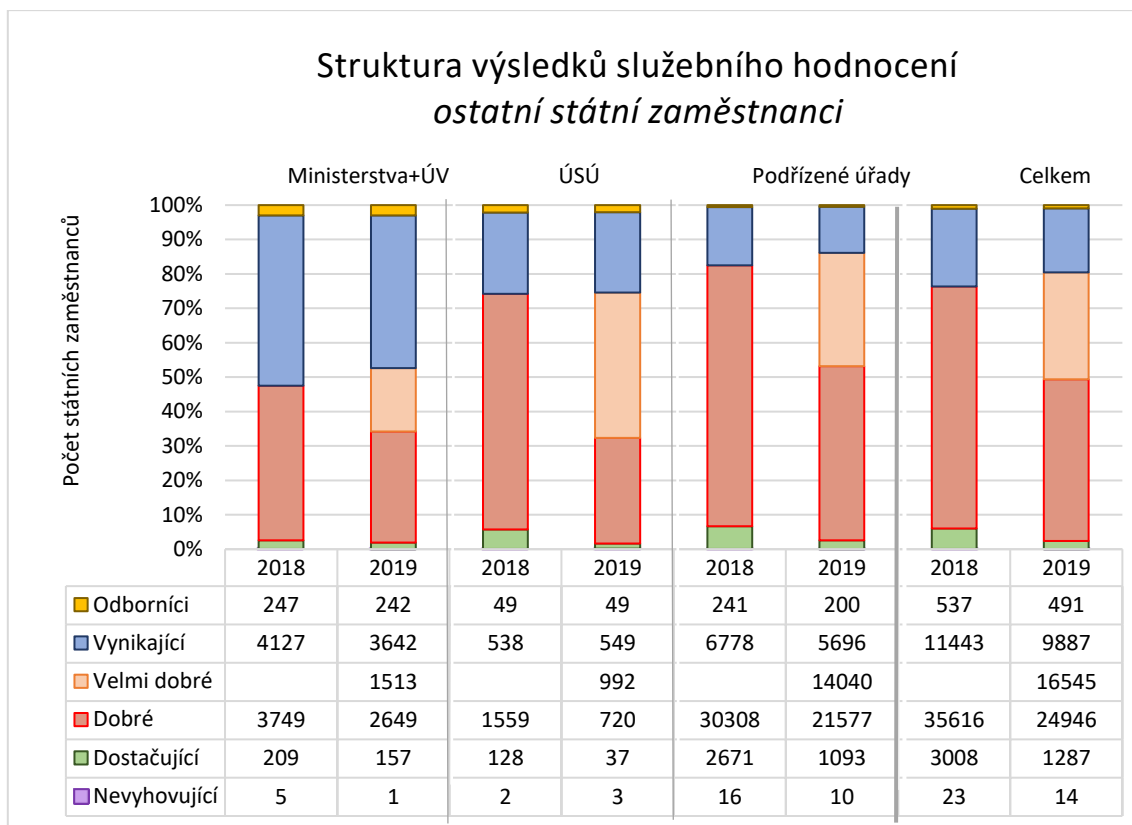


Graf č. 35

Struktura výsledků služebního hodnocení představení



Graf č. 36



Graf č. 37

Struktura výše osobních příplatků

Grafy č. 38 až 40 znázorňují strukturu výše osobních příplatků státních zaměstnanců k 31.12.2019.

Výše průměrného osobního příplatku státních zaměstnanců, kteří byli k 31.12.2019 označeni za **vynikající, všeobecně uznávané odborníky**, dosahovala **53 %** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které bylo zařazeno služební místo, na kterém vykonávali státní službu. U **představených** to bylo **54 %** a u **ostatních státních zaměstnanců 50,3 %**. Z údajů za rok 2018 vyplývá, že v roce 2018 dosahovala výše průměrného osobního příplatku státních zaměstnanců, kteří byli označeni za vynikající, všeobecně uznávané odborníky, 51,9 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které bylo zařazeno služební místo, na kterém vykonávali státní službu. U představených to bylo 52,8 % a u ostatních státních zaměstnanců 49,6 %.

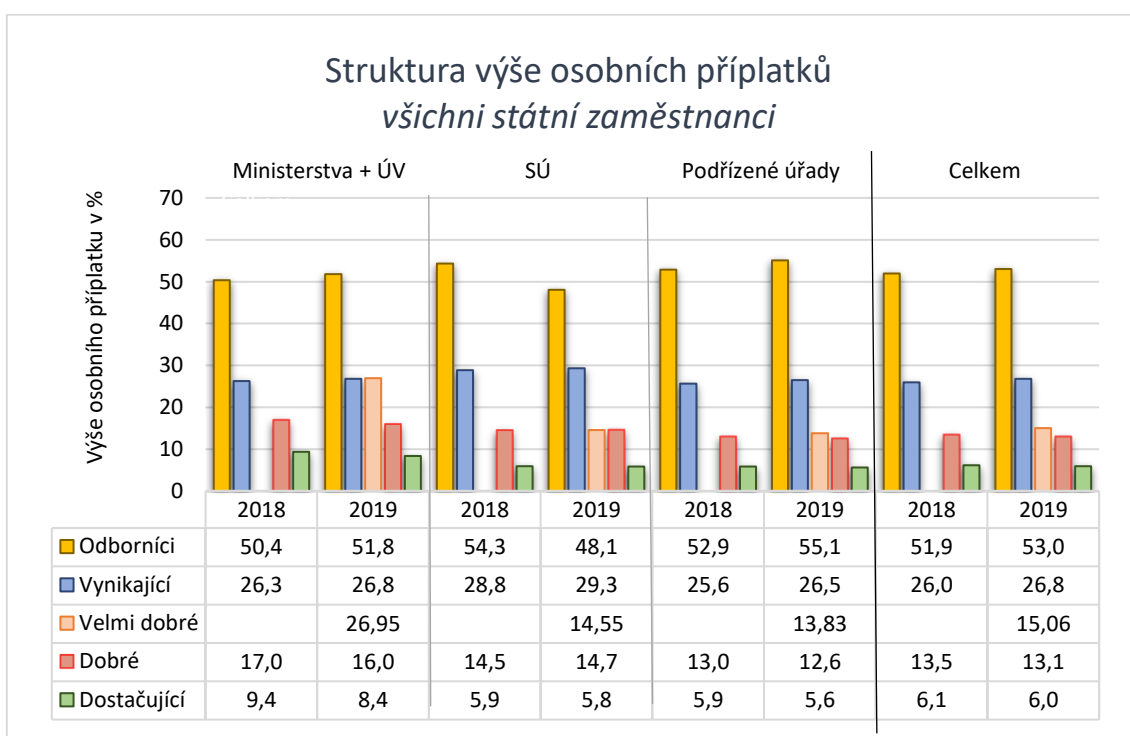
Výše průměrného osobního příplatku státních zaměstnanců, kteří k 31.12.2019 dosahovali **vynikajících výsledků** (bez vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků), dosahovala **26,8 %** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které bylo zařazeno služební místo, na kterém vykonávali státní službu. U **představených** to bylo **30,8 %** a u **ostatních státních zaměstnanců 24,9 %**. Z údajů za rok 2018 vyplývá, že v roce 2018 dosahovala výše průměrného osobního příplatku státních zaměstnanců, kteří dosahovali vynikajících výsledků (bez vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků), 26 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které bylo zařazeno služební místo, na kterém vykonávali státní službu. U představených to bylo 29,7 % a u ostatních státních zaměstnanců 24,3 %.

Výše průměrného osobního příplatku státních zaměstnanců, kteří k 31.12.2019 dosahovali **velmi dobrých výsledků**, dosahovala **15,1 %** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které bylo zařazeno služební místo, na kterém vykonávali státní službu. U **představených** to bylo **20,6 %** a u **ostatních státních zaměstnanců 14,4 %**.

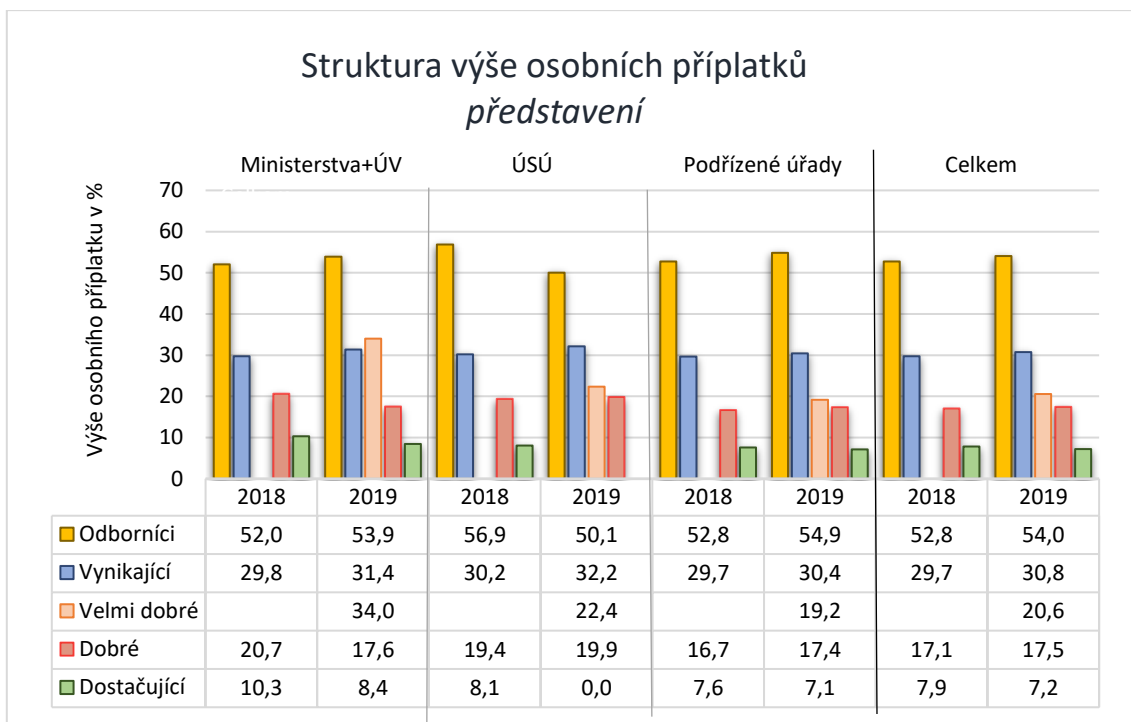
Výše průměrného osobního příplatku státních zaměstnanců, kteří k 31.12.2019 dosahovali **dobrych výsledků**, dosahovala **13,1 %** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které

bylo zařazeno služební místo, na kterém vykonávali státní službu. U **představených** to bylo **17,5 %** a u **ostatních státních zaměstnanců 12,9 %**. Z údajů za rok 2018 vyplývá, že v roce 2018 dosahovala výše průměrného osobního příplatku státních zaměstnanců, kteří dosahovali dobrých výsledků, 13,5 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které bylo zařazeno služební místo, na kterém vykonávali státní službu. U představených to bylo 17,1 % a u ostatních státních zaměstnanců 13,2 %.

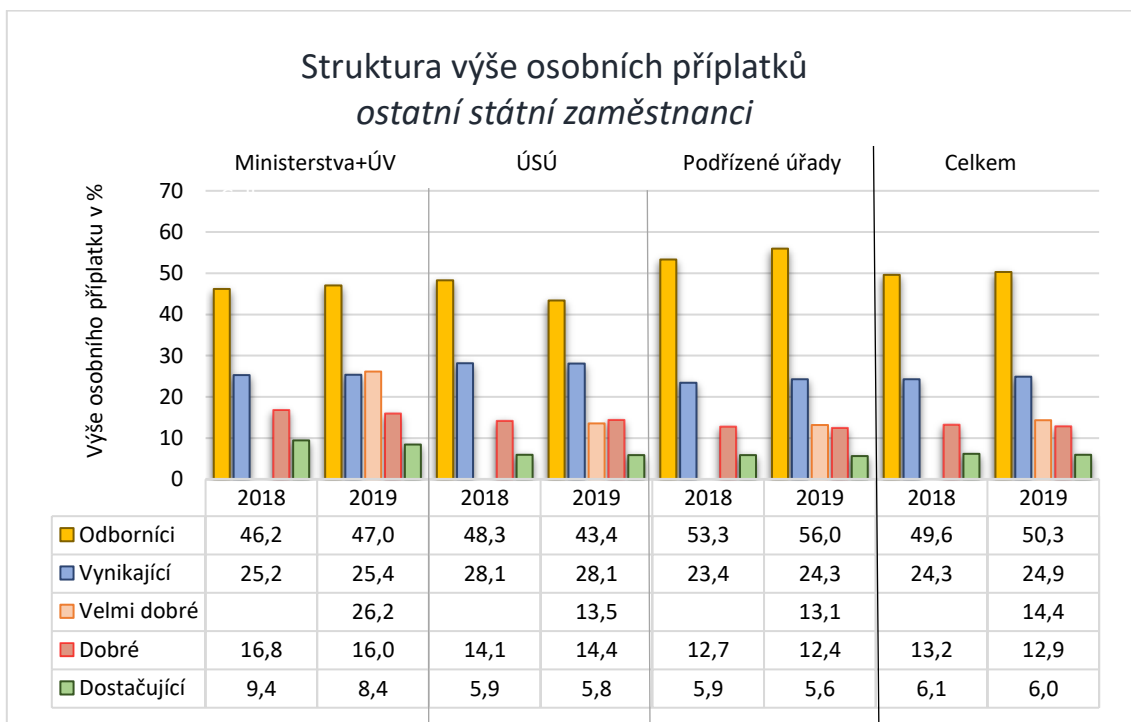
Výše průměrného osobního příplatku státních zaměstnanců, kteří k 31.12.2019 dosahovali **dostačujících výsledků**, dosahovala **6 %** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které bylo zařazeno služební místo, na kterém vykonávali státní službu. U **představených** to bylo **7,2 %** a u **ostatních státních zaměstnanců 6 %**. Z údajů za rok 2018 vyplývá, že v roce 2018 dosahovala výše průměrného osobního příplatku státních zaměstnanců, kteří dosahovali dobrých výsledků, 6,1 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které bylo zařazeno služební místo, na kterém vykonávali státní službu. U představených to bylo 7,9 % a u ostatních státních zaměstnanců 6,1 %.



Graf č. 38



Graf č. 39



Graf č. 40

Shrnutí

Z výše uvedených grafů je patrné, že struktura výsledků služebního hodnocení a struktura výše osobních příplatků se podstatně liší v závislosti na tom, zda se jedná o představené nebo ostatní státní zaměstnance a v závislosti na tom, zda se jedná o ministerstva, o ústřední služební úřady nebo o podřízené služební úřady.

Z **představených**, kteří k 31.12.2019 vykonávali službu v **ministerstvech** (1964 představených), bylo **28 % vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků** (zhruba každý čtvrtý představený v ministerstvu je tedy vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem), **59 %** dosahovalo **vynikajících, 9 % velmi dobrých** (tyto výsledky služebního hodnocení jsou u představených v ministerstvech zastoupeny v porovnání s dalšími služebními úřady o dost méně často) a **5 % dobrých výsledků**. Z **představených v ústředních služebních úřadech** (524 představených) bylo **22 % vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků** (zhruba každý pátý představený v ústředním služebním úřadu je tedy vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem), **46 %** dosahovalo **vynikajících, 24 % velmi dobrých a 7 % dobrých výsledků**. Z **představených v podřízených služebních úřadech** (6708 představených) bylo **9 % vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků, 50 %** dosahovalo **vynikajících, 27 % velmi dobrých a 13 % dobrých výsledků**.

Z **ostatních státních zaměstnanců**, kteří k 31.12.2019 vykonávali službu v **ministerstvech** (8204 ostatních státních zaměstnanců), byla **3 % vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků, 44 %** dosahovalo **vynikajících, 18 % velmi dobrých** (tyto výsledky služebního hodnocení jsou u ostatních státních zaměstnanců v ministerstvech zastoupeny v porovnání s dalšími služebními úřady o dost méně často), **32 % dobrých a 2 % dostačujících výsledků**. Z **ostatních státních zaměstnanců v ústředních služebních úřadech** (2350 ostatních státních zaměstnanců) byla **2 % vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků, 23 %** dosahovalo **vynikajících, 42 % velmi dobrých, 31 % dobrých a 2 % dostačujících výsledků**. Z **ostatních státních zaměstnanců v podřízených služebních úřadech** (42616 ostatních státních zaměstnanců) bylo **0,5 % vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků, 13 %** dosahovalo **vynikajících** (tyto výsledky služebního hodnocení jsou u ostatních státních zaměstnanců v podřízených služebních úřadech zastoupeny v porovnání s dalšími služebními úřady o dost méně často), **33 % velmi dobrých, 51 % dobrých** (tyto výsledky služebního hodnocení jsou u ostatních státních zaměstnanců v podřízených služebních úřadech zastoupeny v porovnání s dalšími služebními úřady o dost častěji) a **3 % dostačujících výsledků**.

Rozdíly v průměrné výši osobních příplatků, kromě obecně panující vyšší průměrné výše osobních příplatků představených, byly zaznamenány k 31.12.2019 u **představených hodnocených v ministerstvech jako velmi dobří**, kde dosahovaly až o přibližně 12 % více než průměrná procentní výše osobního příplatku představených hodnocených jako velmi dobří v ústředních služebních úřadech a o přibližně 15 % více než průměrná procentní výše osobního příplatku představených hodnocených jako velmi dobří v podřízených služebních úřadech. To platí i u **ostatních státních zaměstnanců hodnocených v ministerstvech jako velmi dobří**, kde dosahovaly až o přibližně 13 % více než průměrná procentní výše osobního příplatku ostatních státních zaměstnanců hodnocených jako velmi dobří v ústředních a podřízených služebních úřadech.

Dále platí i to, že průměrná výše osobních příplatků státních zaměstnanců, kteří k 31.12.2019 dosahovali **vynikajících výsledků** (bez vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků), v žádném z úřadů **nepřesahuje 40 %** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu, což je maximální výše osobního příplatku státního zaměstnance, který dosahoval velmi dobrých výsledků. U ostatních státních zaměstnanců v žádném z úřadů nepřesahuje **ani 30 %**, což je maximální výše osobního příplatku státního zaměstnance, který dosahoval dobrých výsledků. To platí, s výjimkou představených jmenovaných v ministerstvech, i u státních zaměstnanců, kteří k 31.12.2019 dosahovali **velmi dobrých výsledků**, kdy průměrná výše osobních příplatků **nepřesahuje 30 %** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu, což je maximální výše osobního příplatku státního zaměstnance, který dosahoval dobrých výsledků.

Mimořádný platový postup na základě služebního hodnocení (tzv. „žabákování“)

Ustanovení § 3 odst. 3 nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců (dále jen „nařízení vlády č. 304/2014 Sb.“), umožňuje, aby státnímu zaměstnanci byla mimořádně přičtena k dosažené započitatelné praxi doba 5 let, pokud podle závěrů alespoň dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení podle § 155 odst. 5 až 8 zákona o státní službě dosahoval ve službě vynikajících výsledků a výsledek výpočtu každého z těchto služebních hodnocení podle § 5 nařízení vlády č. 36/2019 Sb. činil 4 body [podle přechodných ustanovení nařízení č. 36/2019 Sb. k nařízení č. 304/2014 Sb. pak platí, že má-li být pro postup podle § 3 odst. 3 nařízení vlády č. 304/2014 Sb. použito služební hodnocení za rok 2018 (resp. za roky dřívější) použije se v případě, že výsledek jeho výpočtu činil 6,1 bodu.]. Období, za něž byla služební hodnocení prováděna, musí pro tento účel ve svém celku činit alespoň 2 roky.

Podmínky uvedené v § 3 odst. 3 nařízení vlády č. 304/2014 Sb. jsou kumulativní, přičemž pro účely posouzení a prokázání dlouhodobě dosahovaných vynikajících výsledků ve službě mohou být použita nejen pravidelná služební hodnocení, ale i služební hodnocení ostatní. Služební hodnocení musí být pro tento účel provedena nejméně dvě. Podmínka, aby období, za něž byla služební hodnocení prováděna, činilo alespoň 2 roky, má za účel zajistit právě to, aby kvalita výkonu služby státním zaměstnancem mohla být posouzena za delší období výkonu státní služby.

Podle § 3 odst. 4 nařízení vlády č. 304/2014 Sb. lze výše uvedený postup opakovat nejdříve po uplynutí 5 let ode dne, od kterého příslušel státnímu zaměstnanci platový tarif ve vyšším platovém stupni [podle přechodných ustanovení nařízení č. 36/2019 Sb. k nařízení č. 304/2014 Sb. pak platí, že pro opakovaný postup podle § 3 odst. 4 nařízení vlády č. 304/2014 Sb. se za předchozí postup považuje i postup podle § 3 odst. 3 nařízení vlády č. 304/2014 Sb. v předchozím znění (účinném do 28. února 2019)].

Z § 3 odst. 4 nařízení vlády č. 304/2014 Sb. tedy vyplývá, že od posledního služebního hodnocení s výsledkem výpočtu 4 body, na jehož základě došlo k přičtení 5 let praxe, lze pro přičtení dalších 5 let praxe jako první použít služební hodnocení za následující čtvrtý rok. Z toho plyne, že státnímu zaměstnanci vznikne nárok na další přičtení 5 let praxe nejdříve za pátý rok od posledního postupu podle § 3 odst. 3 nařízení vlády č. 304/2014 Sb. za podmínky, že ve čtvrtém a pátém roku dosáhl státní zaměstnanec opakovaně výsledku výpočtu služebního hodnocení 4 body.

Podle § 3 odst. 7 nařízení vlády č. 304/2014 Sb. přísluší při výše uvedeném postupu státnímu zaměstnanci platový tarif ve vyšším platovém stupni od prvního dne druhého kalendářního měsíce následujícího po provedení služebního hodnocení.

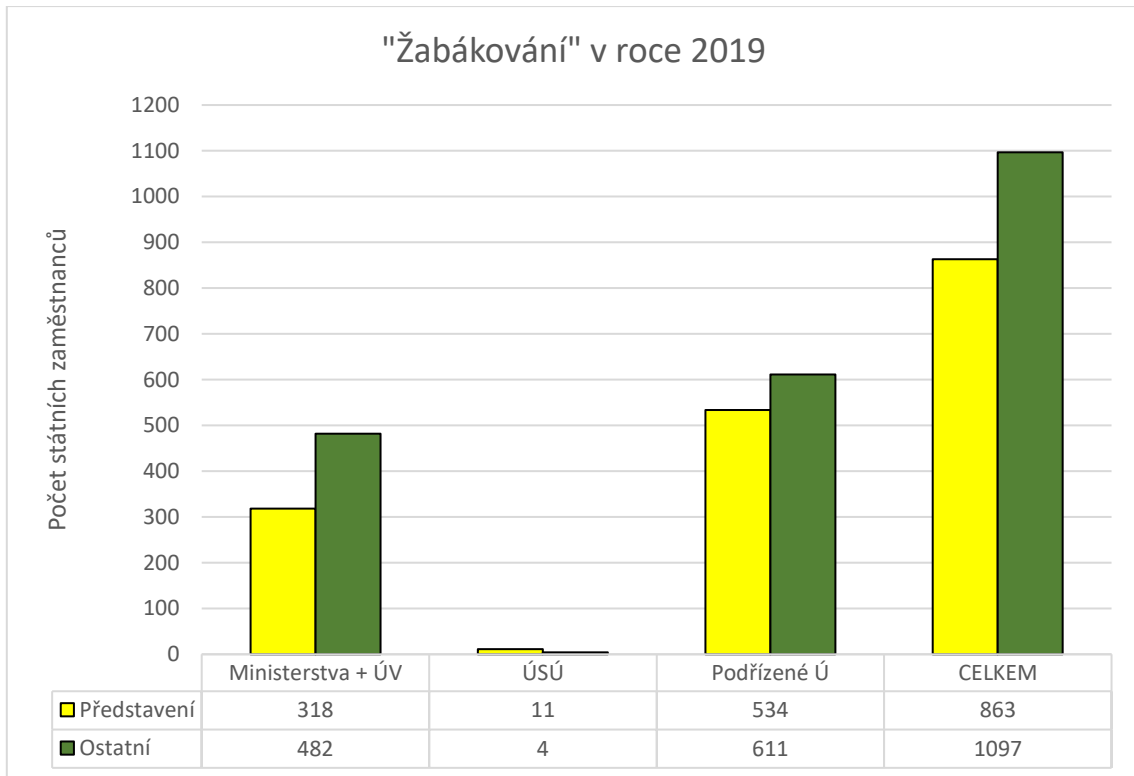
Vznikl-li státnímu zaměstnanci nárok na přičtení 5 let praxe a s ním spojený postup do vyššího platového stupně proto, že podle závěrů alespoň dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení podle § 155 odst. 5 až 8 zákona o státní službě dosahoval ve službě vynikajících výsledků a výsledek výpočtu každého z těchto služebních hodnocení podle § 5 nařízení vlády č. 36/2019 Sb. činil 4 body, zůstává mu tento nárok zachován i v budoucnu, a to i za situace, že by v následujících letech ve služebním hodnocení již nedosáhl výsledku výpočtu 4 body. Jinými slovy, státnímu zaměstnanci nelze přiznaný platový stupeň, na který mu vznikl nárok, snížit v souvislosti s dosahováním nižších výsledků ve služebním hodnocení, a to po celou dobu trvání jeho služebního poměru. Naopak, pokud státní zaměstnanec svůj služební poměr ukončil a posléze byl přijat do dalšího služebního poměru, jedná se o nový služební poměr a státní zaměstnanec nemá nárok na přičtení 5 let praxe.

Poprvé, v roce 2018, za služební hodnocení za roky 2016 a 2017, byl výše uvedený postup použit u 3119 státních zaměstnanců, z toho se jednalo o 1672 představených a o 1447 ostatních státních zaměstnanců.

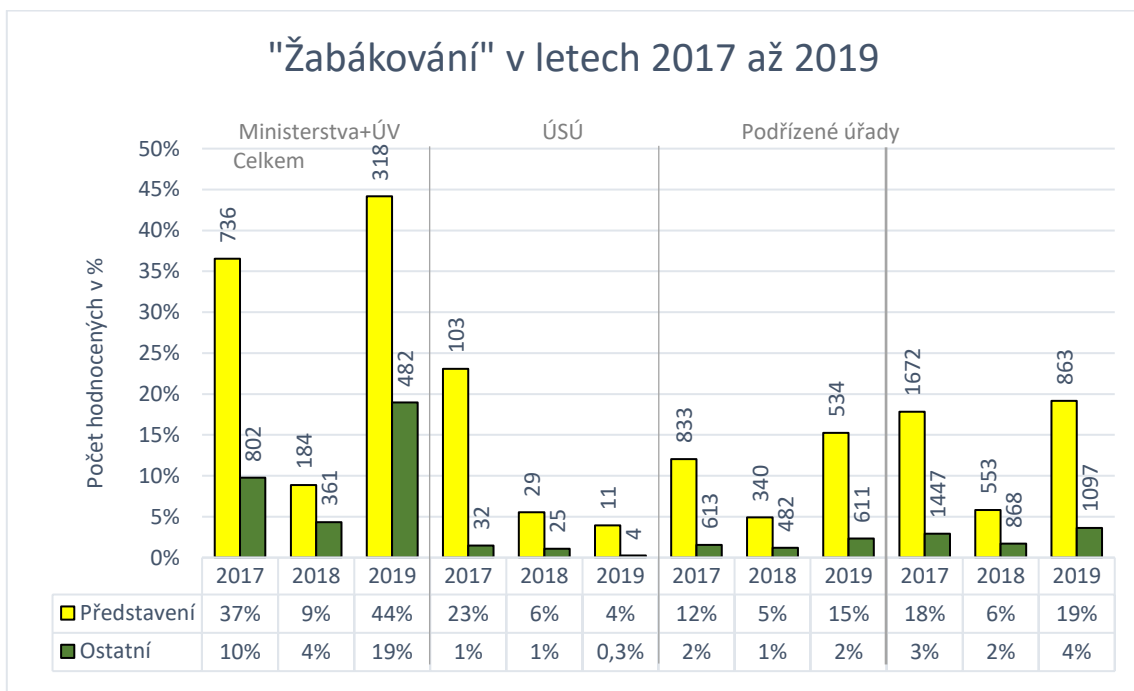
Podruhé, v roce 2019, za služební hodnocení za roky 2017 a 2018, byl výše uvedený postup použit u 1421 státních zaměstnanců, z toho se jednalo o 553 představených a o 868 ostatních státních zaměstnanců.

V období do 1.5.2020 byl výše uvedený postup použit u 1960 státních zaměstnanců, z toho se jednalo o 863 představených a 1097 ostatních státních zaměstnanců.

Uvedené údaje jsou znázorněny v grafech č. 41 a 42.



Graf č. 41



Graf č. 42

Závěr

S účinností od 1.3.2019 došlo k **výrazným změnám v systému služebního hodnocení** – v hodnocených oblastech, v hodnoticích kritériích, v hodnoticí škále i ve výsledcích služebního hodnocení (přes tyto změny nový systém služebního hodnocení navazuje ve velké míře na systém původní). Pokud však jde o vyhodnocování souhrnných údajů o služebním hodnocení, je nyní možné srovnání za hodnocené období roku 2019 a za předchozí hodnocená období jen **v některých ukazatelích**.

Za rok 2019 bylo provedeno ve 48 služebních úřadech celkem 34761 **pravidelných služebních hodnocení** (hodnoceno bylo 4 502 představených a 30 259 ostatních státních zaměstnanců). Při srovnání výsledků pravidelného služebního hodnocení za rok 2019 a výročního služebního hodnocení za rok 2018 bylo zjištěno, že v roce 2019 dosáhlo vynikajících výsledků 15,1 % všech hodnocených státních zaměstnanců (oproti roku 2018 pokles o 16,1 %), velmi dobrých výsledků 50,8 % všech hodnocených státních zaměstnanců, dobrých výsledků 32,9 % všech hodnocených státních zaměstnanců (oproti roku 2018 pokles o 30,8 %), dostačujících výsledků 1,2 % všech hodnocených státních zaměstnanců (oproti roku 2018 pokles o 3,84 %) a nevyhovujících výsledků 0,02 % všech hodnocených státních zaměstnanců (oproti roku 2018 pokles o 0,02 %). Součet procentuálního poklesu výsledků služebního hodnocení se rovná procentuálnímu vyjádření počtu všech státních zaměstnanců, kteří dosáhli velmi dobrých výsledků.

V roce 2019 byly poprvé využity **nové druhy služebního hodnocení**, tj. první služební hodnocení, služební hodnocení podle potřeby a služební hodnocení na požádání státního zaměstnance.

V roce 2019 bylo provedeno v 71 služebních úřadech celkem 2358 prvních služebních hodnocení (hodnoceno bylo 58 představených a 2300 ostatních státních zaměstnanců), v 39 služebních úřadech celkem 820 služebních hodnocení podle potřeby (hodnoceno bylo 116 představených a 704 ostatních státních zaměstnanců) a ve 12 služebních úřadech celkem 88 služebních hodnocení na požádání (hodnoceno bylo 6 představených a 82 ostatních státních zaměstnanců). V roce 2019 bylo dále provedeno v 6 služebních úřadech 9 mimořádných služebních hodnocení.

Ze shora uvedených údajů je zřejmé, že služební hodnocení podle potřeby a služební hodnocení na požádání, jakožto dílčí druhy služebního hodnocení, byly v roce 2019 využívány jen **minimálně**.

Na základě údajů poskytnutých služebními úřady bylo možné srovnat **strukturu výše osobních příplatků** státních zaměstnanců stanovenou po hodnocených obdobích let 2018 a 2019.

U **vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků** a u státních zaměstnanců, kteří dosahovali **vynikajících výsledků**, došlo v průměru oproti roku 2018 k **mírnému nárůstu** výše osobního příplatku vyjádřené procentuální hodnotou nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává službu. Naopak k **mírnému poklesu** došlo u státních zaměstnanců, kteří dosahovali dobrých (s výjimkou představených) a dostačujících výsledků.