

# Státní služba

## Červenec 2020

Novelou zákona o státní službě a přijetím souvisejícího prováděcího právního předpisu došlo k výrazné změně v systému služebního hodnocení státních zaměstnanců. Nový systém služebního hodnocení i tak navazuje ve velké míře na systém původní.

## Služební hodnocení státních zaměstnanců po novele zákona o státní službě v roce 2019

**Z**ákladním služebním hodnocením je takzvané 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 takzvané první služební hodnocení v § 155 odst. 6 zákona o státní službě, takzvané služební hodnocení podle potřeby (z iniciativy hodnotitele) v § 155 odst. 7 zákona o státní službě, takzvané služební hodnocení na požádání (z iniciativy státního zaměstnance) v § 155 odst. 8 zákona o státní službě, služební hodnocení

po služebním hodnocení s nevyhovujícími výsledky – takzvané mimořádné služební hodnocení v § 155 odst. 9 zákona o státní službě a služební hodnocení při přechodu státního zaměstnance na jiný služební úřad – takzvané přechodové služební hodnocení v § 155 odst. 10 zákona o státní službě. Dvě posledně uvedená hodnocení jsou instituty známými z původní právní úpravy.

### Pravidelné služební hodnocení

Provádí se 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 tří měsíců od uplynutí období, za něž je státní zaměstnanec hodnocen. Služební orgán může svým služebním předpisem upravit termín, do kdy mu je hodnotitel povinen předložit služební hodnocení k součinnosti.



## Výsledky prvního služebního hodnocení všichni státní zaměstnanci

		Vynikající		Velmi dobré		Dobré		Dostačující		Nevyhovující	
Ministerstva	P	1	19	1	30	0	25	0	0	0	0
	O	18		29		25		0		0	
ÚSÚ	P	1	5	0	18	0	14	0	1	0	0
	O	4		18		14		1		0	
Podřízené SÚ	P	1	15	4	85	3	249	0	30	0	0
	O	14		81		246		30		0	
Celkem	P	3	39	5	133	3	288	0	31	0	0
	O	36		128		285		31		0	

Obr. 1

## Výsledky služebního hodnocení dle potřeby všichni státní zaměstnanci

		Vynikající		Velmi dobré		Dobré		Dostačující		Nevyhovující	
Ministerstva	P	0	6	1	4	0	2	0	0	0	0
	O	6		3		2		0		0	
ÚSÚ	P	24	38	15	46	0	32	0	0	0	0
	O	14		31		32		0		0	
Podřízené SÚ	P	9	30	5	35	1	18	0	3	0	4
	O	21		30		17		3		4	
Celkem	P	33	74	21	85	1	52	0	3	0	4
	O	41		64		51		3		4	

Obr. 2

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. Dojde-li u státního zaměstnance k souběhu termínů provedení prvního služebního hodnocení nebo mimořádného služebního hodnocení a pravidelného služebního hodnocení,

provede se pouze první služební hodnocení nebo mimořádné služební hodnocení a neprovede se pravidelné služební hodnocení. U tohoto státního zaměstnance se pravidelné služební hodnocení provede případně až v příštím termínu.

Pokud jde o periodu provádění pravidelného služebního hodnocení stanovenou služebními orgány, lze na základě údajů poskytnutých sekci pro státní službu v době implementace novely zákona o státní službě konstatovat, že přibližně polovina služebních úřadů, respektive resortů služebních úřadů, stanovila roční periodu a při-

bližně polovina dvouletou. Jen minimum služebních úřadů stanovilo tříletou periodu provádění pravidelného služebního hodnocení.

### První služební hodnocení

Provede se nejpozději do šesti měsíců od uplynutí zkušební doby (tedy 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, popřípadě 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, respektive 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. Pravidelné služební hodnocení se pak provede až v příštím termínu pravidelných hodnocení.

V období od 1. března 2019 do 30. září 2019 bylo provedeno celkem 491 prvních služebních hodnocení. V 11 případech se jednalo o první služební hodnocení představených, ve 480 o první služební hodnocení ostatních státních zaměstnanců. Celkem 39 stát-

**// Služební hodnocení se provádí u státních zaměstnanců, kteří v hodnoceném období odsloužili alespoň 60 dnů."**

ních zaměstnanců dosáhlo vynikajících výsledků (z toho tři představení a 36 ostatních státních zaměstnanců), 133 velmi dobrých výsledků (z toho pět představených a 128 ostatních státních zaměstnanců), 288 dobrých výsledků (z toho tři představení a 285 ostatních státních zaměstnanců) a 31 ostatních státních zaměstnanců dosáhlo dostačujících výsledků (obr. 1).

### Služební hodnocení podle potřeby (z iniciativy hodnotitele)

Provede se 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 (například 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.

Předpokladem provedení služebního hodnocení podle potřeby je shoda představeného a služebního orgánu na důvodnosti provedení hodnocení. Služební orgán může svým služebním předpisem upravit podmínky vzájemné dohody 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.

V období od 1. března 2019 do 30. září 2019 bylo provedeno celkem 218 služebních hodnocení podle

potřeby. V 55 případech se jednalo o služební hodnocení představených, ve 163 případech o služební hodnocení ostatních státních zaměstnanců. Celkem 74 státních zaměstnanců dosáhlo vynikajících výsledků (z toho 33 představených a 41 ostatních státních zaměstnanců), 85 velmi dobrých výsledků (z toho 21 představených a 64 ostatních státních zaměstnanců) 52 dobrých výsledků (z toho jeden představený a 51 ostatních státních zaměstnanců), tři ostatní státní zaměstnanci dosáhli dostačujících a čtyři nevyhovujících výsledků. U státních zaměstnanců, kteří dosáhli nevyhovujících výsledků, se po uplynutí 90 odsloužených dnů od seznámení se služebním hodnocením provede mimořádné služební hodnocení (obr. 2).

**// Předpokladem provedení služebního hodnocení podle potřeby je shoda představeného a služebního orgánu na důvodnosti provedení hodnocení.“**

### Služební hodnocení na požádání (z iniciativy státního zaměstnance)

Provede se 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 tři měsíce před termínem provedení pravidelného služebního hodnocení (tedy 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 například 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.

V období od 1. března 2019 do 30. září 2019 bylo provedeno celkem

Výsledky služebního hodnocení na žádost všichni státní zaměstnanci											
		Vynikající		Velmi dobré		Dobré		Dostačující		Nevyhovující	
Ministerstva	P	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	C	1		0		0		0		0	
	O	1		0		0		0		0	
ÚSÚ	P	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	C	0		1		0		0		0	
	O	0		1		0		0		0	
Podřízené SÚ	P	0	34	0	9	0	2	1	1	0	0
	C	34		9		2		0		0	
	O	34		9		2		0		0	
Celkem	P	0	35	0	10	0	2	1	1	0	0
	C	35		10		2		0		0	
	O	35		10		2		0		0	

Obr. 3

Obr. 3

## Počet provedených služebních hodnocení od 1. 3. 2019 do 30. 9. 2019

		První SH		Dle potřeby		Na žádost		Celkem	
Ministerstva	P	2	74	1	12	0	1	3	87
	O	72		11		1		84	
ÚSÚ	P	1	38	39	116	0	1	40	155
	O	37		77		1		115	
Podřízené SÚ	P	8	379	15	90	1	46	24	515
	O	371		75		45		491	
Celkem	P	11	491	55	218	1	48	67	757
	O	480		163		47		690	

Obr. 4

## Vývoj výsledků služebních hodnocení Vývoj osobních příplatků

		Vynikající 2x		Lepší výsl.		Horší výsl.		Zvýšení OP		Snížení, odnětí OP	
Ministerstva	P	0	3	0	5	0	1	2	51	0	1
	O	3		5		1		49		1	
ÚSÚ	P	24	34	1	7	4	35	40	139	0	0
	O	10		6		31		99		0	
Podřízené SÚ	P	4	37	3	57	3	12	15	227	0	2
	O	33		54		9		212		2	
Celkem	P	28	74	4	69	7	48	57	417	0	3
	O	46		65		41		360		3	

Obr. 5

48 služebních hodnocení na požádání. V jednom případě se jednalo o služební hodnocení představeného, ve 47 o služební hodnocení ostatních státních zaměstnanců. Celkem 35 ostatních státních zaměstnanců dosáhlo vynikajících výsledků, 10 velmi dobrých výsledků, dva dobrých výsledků a hodnocený představený dosáhl dostačujících výsledků (dosáhne-li představený ve služebním hodnocení dostačujících nebo nevyhovujících výsledků, je ze svého služebního místa odvolán, obr. 3).

### Závěry

Podle potřeby a na požádání bylo v období od 1. března 2019 do 30. září 2019 hodnoceno dohromady 266 státních zaměstnanců. Z toho pro více než čtvrtinu (28 %) hodnocených představovalo toto hodnocení opětovné dosažení vynikajících výsledků, pro 26 % hodnocených představovalo dosažení lepších výsledků než v předchozím hodnocení a pro 18 % hodnocených představovalo dosažení horších výsledků než v předchozím hodnocení (obr. 4).

V rámci vyhodnocení první fáze implementace nového systému služebního hodnocení v období od 1. března 2019 do 30. září 2019 poskytly služební úřady, respektive resorty služebních úřadů, i údaje týkající se osobních příplatků hodnocených státních zaměstnanců.

Podle § 4 nařízení vlády č. 36/2019 Sb. obsahuje služební hodnocení doporučení na přiznání, zvýšení, snížení nebo odejmutí osobního příplatku státního zaměstnance nebo na jeho ponechání v nezměněné výši. Toto ustanovení je provázáno s úpravou § 149 zákona o státní službě, podle kterého lze osobní příplatek státního zaměstnance měnit v závislosti na výsledku jeho služebního hodnocení.

Z výše uvedených údajů týkajících se osobních příplatků hodnocených státních zaměstnanců vyplývá, že v období od 1. března 2019 do 30. září 2019 došlo k přiznání nebo ke zvýšení osobního příplatku v návaznosti na provedené služební hodnocení u 417 státních zaměstnanců, z nichž bylo 57 představených a 360 ostatních státních zaměstnanců.

To znamená, že osobní příplatek byl přiznán nebo zvýšen více než polovině státních zaměstnanců hodnocených v období od 1. března 2019 do 30. září 2019. Ve stejném období byl osobní příplatek snížen nebo odňat pouze třem ostatním státním zaměstnancům (obr. 5).

Obdobně jako každý rok shromáždí sekce pro státní službu i po provedení služebního hodnocení za rok 2019 a následně i za další léta 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. Nebude bez zajímavosti srovnat tyto údaje s dosavadními souhrnnými údaji obdrženy od služebních úřadů, respektive resortů služebních úřadů po provedení služebních hodnocení za roky 2015 až 2018. ■

Autorkami jsou: **Mgr. Zuzana Brücknerová a JUDr. Pavlína Tautman Atanasovská, MBA**, z oddělení koordinace státní služby, sekce pro státní službu Ministerstva vnitra.