

# Státní služba

## Prosinec 2018

Obdobně jako v předchozích dvou letech shromáždila sekce pro státní službu po provedení služebního hodnocení za rok 2017 souhrnné údaje o počtu hodnocených státních zaměstnanců v jednotlivých služebních úřadech, o struktuře výsledků jejich služebního hodnocení a o výši jejich osobních příplatků. Materiál obsahující srovnání všech těchto údajů bude zveřejněn na internetových stránkách sekce. Dovolujeme si přinést stručné shrnutí zmíněných údajů, povětšinou řečí čísel, i prostřednictvím tohoto článku.

## Služební hodnocení do třetice

Služební hodnocení za roky 2016 a 2017 bylo provedeno u téměř stejného počtu zaměstnanců – v roce 2016 u 58 219 státních zaměstnanců z celkového počtu 63 101 státních zaměstnanců zařazených k 31. 12. 2016 ve služebních úřadech (tedy u 92 % státních zaměstnanců) a v roce 2017 u 59 002 státních zaměstnanců z celkového počtu 64 867 státních zaměstnanců zařazených k 31. 12. 2017 ve služebních úřadech (u 91 % státních zaměstnanců). Vyplývá z toho, že srovnání údajů získaných z třetího služebního hodnocení za rok 2017 s údaji získanými ze druhého služebního hodnocení za rok 2016 má na rozdíl od srovnání s údaji získanými z prvního služebního hodnocení za rok 2015 adekvátní vypovídací hodnotu.

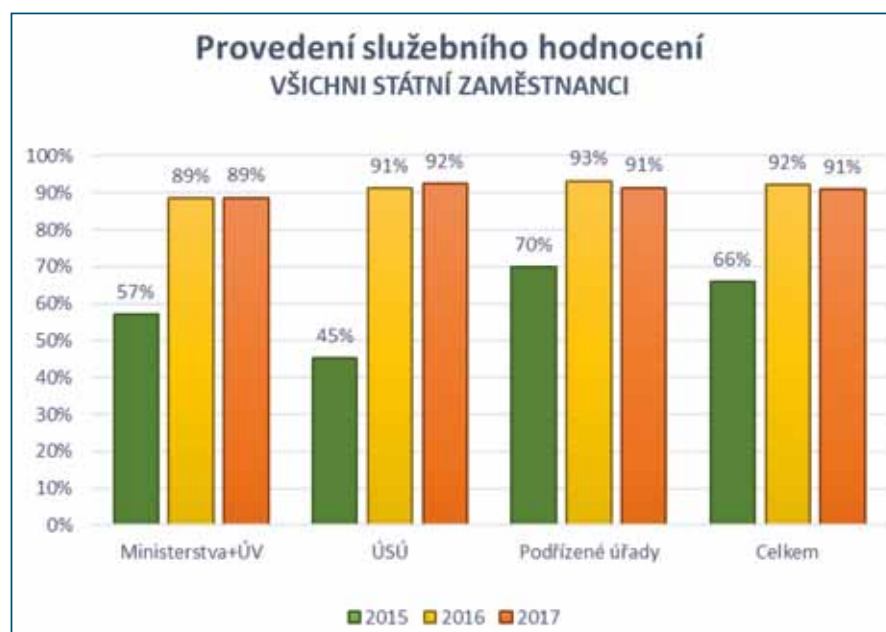
Za rok 2015 bylo služební hodnocení provedeno pouze u 66 procent státních zaměstnanců (u 39 846 státních zaměstnanců z celkového počtu 60 339 státních zaměstnanců zařazených k 31. 12. 2015 ve služebních úřadech). Služebnímu hodnocení za rok 2015 totiž nepodléhali ti státní zaměstnanci, kteří byli přijati do služebního poměru až po 31. říjnu 2015 (jednalo se o 39,8 % z celkem 50 784 ostatních státních zaměstnanců). Následkem této skutečnosti nemá srovnání údajů získaných z prvního a dalších služebních hodnocení vždy příslušnou vypovídací hodnotu, neboť v údajích za všechny státní zaměstnance měly v roce 2015 větší váhu údaje vztahující se k hod-

nocení představených, než tomu bylo v dalších letech.

### Celkové výsledky se příliš neměnily

Z údajů o služebních hodnoceních vyplývá, že rozvržení dosažených celkových výsledků služebního hodnocení se v uplynulých třech letech měnilo pouze minimálně. Vždy okolo dvou třetin hodnocených státních zaměstnanců dosahovalo ve službě dobrých výsledků (2015 – 63,6 %, 2016 – 66,3 %, 2017 – 64,8 %), okolo jedné čtvrtiny vynikajících výsledků (2015 – 28,5 %, 2016 – 25,2 %, 2017 – 28,6 %), okolo jedné desetin dostatečných výsledků (2015 – 10,4 %, 2016 – 8,4 %, 2017 – 6,6 %) a pouze nepatrné množství nevyhovujících výsledků (2015 – 54 státních zaměstnanců, 2016 – 39, 2017 – 23).

Procentní rozložení dosažených celkových výsledků služebního hodnocení ovšem po celou dobu zůstává odlišné u představených a u ostatních státních zaměstnanců. U představených převládají vynikající výsledky nad dobrými, u ostatních státních zaměstnanců je to právě opačně. Vždy okolo dvou třetin hodnocených představených dosahovalo ve službě vynikajících výsledků (2015 – 61,5 %, 2016 – 63,7 %, 2017 – 68,0 %; v rámci ministerstev 2017 – dokonce 90,3 %), okolo jedné třetiny dobrých výsledků (2015 – 37,3 %, 2016 – 35,8 %, 2017 – 31,6 %) a nepatrné množství dostatečných výsledků (2015 – 1,3 %, 2016 – 0,5 %, 2017 – 0,4 %). Vynikajících výsledků dosahovala ve službě necelá jedna pětina hodnocených

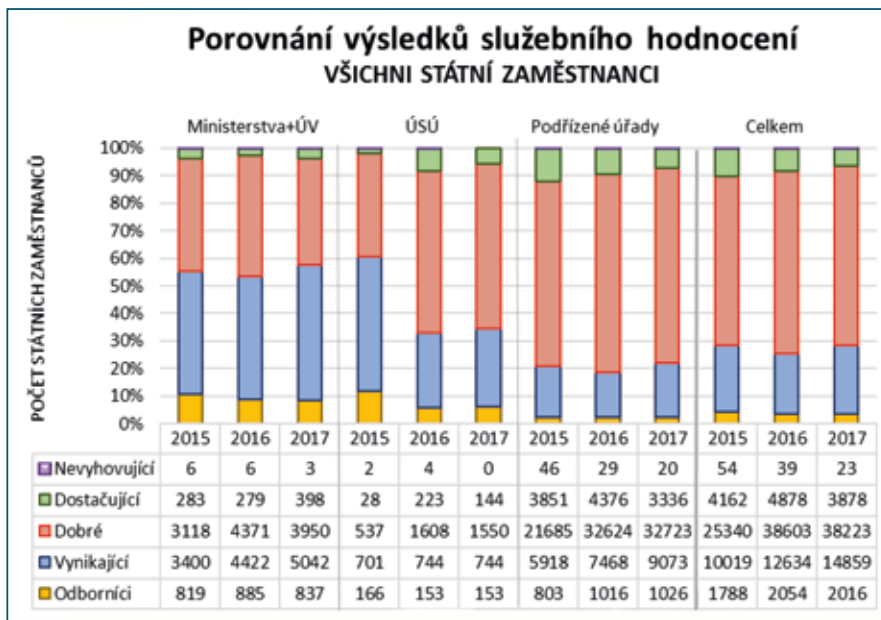


ostatních státních zaměstnanců (2015 – 17,2 %, 2016 – 17,8 %, 2017 – 21,1 %), dobrých výsledků vždy okolo 70 procent (2015 – 69,5 %, 2016 – 72,1 %, 2017 – 71,1 %) a dostačujících výsledků vždy okolo jedné desetiny (2015 – 13,2 %, 2016 – 9,9 %, 2017 – 7,7 %). Vzhledem k tomu, že dosahování vynikajících nebo dobrých výsledků vyjadřuje nadstandardní výkon služby, vyplývá z údajů za dosavadní služební hodnocení, že přes 90 procent hodnocených státních zaměstnanců vykonává podle svých hodnotitelů státní službu v kvalitě nad očekávaný standard (2015– 90 %, 2016 – 92 %, 2017 – 93 %), u představených se tento údaj pohybuje při samé hranici 100 procent (2015 – 99 %, 2016 – 99,5 %, 2017 – 99,6 %).

### Osobní příplatky

Na rozdíl od rozvržení dosažených celkových výsledků služební hodnocení za roky 2015, 2016 a 2017, které je téměř neměnné, došlo ve státní službě v posledních třech letech k poklesu průměrné procentní výše osobních příplatků. Příčinou jejího poklesu ovšem nebylo provedení služební hodnocení za rok 2016, respektive 2017 či na ně navazující úprava osobních příplatků, ale platová valorizace s konvexním nárůstem úrovně platových tarifů se zlomem od 12. platové třídy provedená novelami nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, s účinností od 1. 11. 2016, respektive 1. 11. 2017, neboť osobní příplatky jsou definovány v procentech platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává službu. Další příčinou poklesu průměrné procentní výše osobních příplatků mohlo být i zvýšení počtu státních zaměstnanců, kteří dosáhli ve služebním hodnocení za rok 2016,

**„Ve státní službě došlo v posledních třech letech k poklesu průměrné procentní výše osobních příplatků.“**



respektive 2017 lepších výsledků než ve služebním hodnocení za rok 2015, respektive 2016, aniž by jim byly zároveň zvýšeny či významně zvýšeny osobní příplatky.

Po provedení služební hodnocení za rok 2015 činila průměrná výše osobního příplatku představených s dobrými výsledky 22,2 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, která je stanovena pro jejich služební místo, po provedení služební hodnocení za rok 2016 to bylo 19,0 % a po provedení služební hodnocení za rok 2017 pak 18,4 %. U ostatních státních zaměstnanců s dobrými výsledky činila průměrná výše osobního příplatku po provedení služebních hodnocení za rok 2015 a 2016 14,5 % a po provedení služební hodnocení za rok 2017 pak 13,5 %. U představených, kteří dosáhli vynikajících výsledků, průměrná výše osobního příplatku po provedení služební hodnocení za rok 2015 činila 41,7 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, která je stanovena pro jejich služební místo, po provedení služební hodnocení za rok 2016 dosáhla 33,1 % a po provedení služební hodnocení za rok 2017 byla 30,6 %. U ostatních státních zaměstnanců s vynikajícími výsledky to bylo 31,1 % po provedení služební hodnocení za rok 2015, 28,4 % po provedení služební hodnocení za rok 2016 a 27,5 % po provedení služební hodnocení za

rok 2017. Pokud jde o vynikající, všeobecně uznávané odborníky, činila průměrná výše osobního příplatku takových představených 64,6 % po provedení služební hodnocení za rok 2015, 57,6 % po provedení služební hodnocení za rok 2016 a 54,3 % po provedení služební hodnocení za rok 2017. U ostatních státních zaměstnanců – vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků to bylo 58,6 % po provedení služební hodnocení za rok 2015, 53,7 % po provedení služební hodnocení za rok 2016 a 49,1 % po provedení služební hodnocení za rok 2017.

V minulosti byly v údajích o průměrné procentní výši osobních příplatků stanovených po provedení služební hodnocení v některých případech identifikovány větší rozdíly napříč služebními úřady. Po provedení služební hodnocení za rok 2017 tyto rozdíly přetrvávají u ostatních státních zaměstnanců s dobrými výsledky, kdy průměrná procentní výše osobního příplatku státních zaměstnanců na ministerstvech dosahovala až o více než pět procent více než průměrná procentní výše osobního příplatku ostatních státních zaměstnanců s dobrými výsledky na úřadech, které nemají nadřízený služební úřad.

Rozdíly byly zaznamenány i u ostatních státních zaměstnanců hodnocených jako vynikající, kdy průměrná procentní výše osobního příplatku státních zaměstnanců

na ministerstvech dosahovala až o šest procent více než průměrná procentní výše osobního příplatku státních zaměstnanců na podřízených úřadech. Zároveň je třeba uvést, že průměrná procentní výše osobního příplatku ostatních státních zaměstnanců hodnocených jako vynikající zařazených na úřadech, jež nemají nadřízený služební úřad, a na podřízených úřadech nečiní po provedení služebního hodnocení za rok 2017 ani 30 procent nejvyššího platového stupně v platové třídě, která je stanovena pro jejich služební místo. Nejsou tak naplňována očekávání některých státních zaměstnanců, že při dosažení vynikajících výsledků se bude výše jejich osobních příplatků pohybovat v rozmezí mezi 30 a 50 procenty, tedy mezi maximální možnou výší osobního příplatku poskytovaného státním zaměstnancům, kteří dosáhli o úroveň nižších, dobrých výsledků služebního hodnocení, a mezi maximální možnou výší osobního příplatku poskytovaného státním zaměstnancům s vynikajícími výsledky.

Další rozdíly v údajích o průměrné procentní výši osobních příplatků stanovených po provedení služebního hodnocení byly zaznamenány u státních zaměstnanců označených za vynikající, všeobecně uznávané odborníky. Průměrná procentní výše osobního příplatku u představených na úřadech, které nemají nadřízený služební úřad, dosahovala až o přibližně šest procent více než průměrná procentní výše osobního příplatku představených na podřízených úřadech a u ostatních státních zaměstnanců označených za vynikající, všeobecně uznávané odborníky na úřadech, které nemají nadřízený služební úřad, až o přibližně devět procent více než u ostatních státních zaměstnanců na ministerstvech.

V souvislosti s předchozími údaji lze rovněž upřesnit, že po provedení služebního hodnocení za rok 2015 došlo ke zvýšení osobního příplatku u 53,8 % hodnocených státních zaměstnanců, po provedení služebního hodnocení za rok 2016 u 48,8 % hodnocených státních zaměstnanců a po provedení služebního hodnoce-

ní za rok 2017 u 40,8 % hodnocených státních zaměstnanců. K zachování osobního příplatku došlo po provedení služebního hodnocení za rok 2015 u 42,8 % hodnocených státních zaměstnanců, po provedení služebního hodnocení za rok 2016 u 48,5 % hodnocených státních zaměstnanců a po provedení služebního hodnocení za rok 2017 u 58,5 % hodnocených státních zaměstnanců.

**„V minulosti byly v údajích o průměrné procentní výši osobních příplatků stanovených po provedení služebního hodnocení v některých případech identifikovány větší rozdíly napříč služebními úřady.“**

Počty státních zaměstnanců, jimž byl na základě závěrů služebních hodnocení za roky 2015, 2016 a 2017 osobní příplatek snížen, jsou relativně nízké. Na základě závěru služebního hodnocení za rok 2015 došlo ke snížení osobního příplatku u 1 039 státních zaměstnanců, což bylo 2,6 % hodnocených státních zaměstnanců. Na základě závěru služebního hodnocení za rok 2016 to bylo u 836 státních zaměstnanců, což bylo 1,4 % hodnocených státních zaměstnanců, a na základě závěru služebního hodnocení za rok 2017 u 241 státních zaměstnanců, což je 0,4 % hodnocených státních zaměstnanců.

Zajímavostí je, že počet státních zaměstnanců, jimž byl na základě závěru služebního hodnocení za roky 2016 a 2017 zvýšen osobní příplatek, dvojnásobně (na základě závěru služebního hodnocení za rok 2017), respektive dvou a půl násobně (na základě závěru služebního hodnocení za rok 2016) převyšuje počet státních zaměstnanců, kteří ve služebním hodnocení za roky 2016, respektive 2017 dosáhli ve výsledku vyššího počtu bodů než ve služebním hodnocení za předchozí roky 2015, respektive 2016.

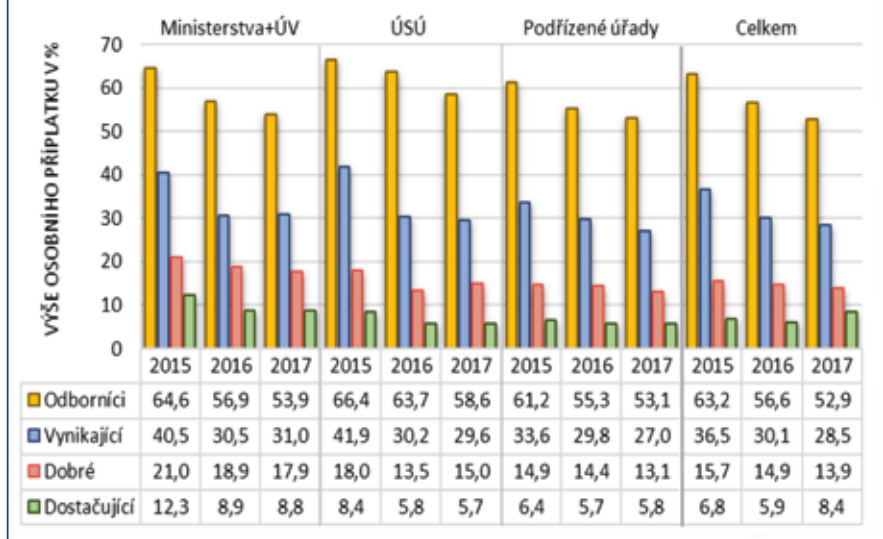
### Nejhorší možné výsledky

Pokud jde o skupinu státních zaměstnanců, kteří v průběhu tří let od přijetí do služebního poměru dosáhli nejhorších možných výsledků služebního hodnocení, jedná se stále, jak již bylo uvedeno výše, o nepatrné množství státních zaměstnanců. Ve služebním hodnocení za rok 2015 dosahovali celkem dva představení a 52 ostatních státních zaměstnanců nevyhovujících výsledků. Mimořádné služební hodnocení bylo provedeno v roce 2016 u 28 z nich, z toho u jednoho bývalého představeného a u 27 ostatních státních zaměstnanců. Žádný ze státních zaměstnanců nedosáhl v mimořádném služebním hodnocení opětovně nevyhovujících výsledků. Lze předpokládat, že rozdíl v počtu provedených mimořádných služebních hodnocení ve vztahu k počtu provedených služebních hodnocení za rok 2015 s nevyhovujícími výsledky byl způsoben skončením služebního poměru u části státních zaměstnanců, kteří v roce 2015 měli nevyhovující výsledky, a to ještě před provedením mimořádného služebního hodnocení. Za rok 2016 dosahovali nevyhovujících výsledků ve služebním hodnocení jeden představený a 38 ostatních státních zaměstnanců. Mimořádné služební hodnocení bylo provedeno v roce 2017 u 29 z nich, z toho u jednoho bývalého představeného a u 28 ostatních státních zaměstnanců. Z údajů služebních úřadů vyplývá, že osm státních zaměstnanců hodnocených v mimořádném služebním hodnocení dosáhlo opětovně nevyhovujících výsledků. Za rok 2017 dosahovali nevyhovujících výsledků ve služebním hodnocení dva představení a 21 ostatních státních zaměstnanců. Souhrnné údaje o provedení mimořádných služebních hodnocení těchto státních zaměstnanců by měly být k dispozici v příštím roce.

**„Žádný ze státních zaměstnanců nedosáhl v mimořádném služebním hodnocení opětovně nevyhovujících výsledků.“**



## Průměrná procentní výše osobního příplatku VŠICHNI STÁTNÍ ZAMĚSTNANCI



### Skupina s nejlepšími výsledky

Výše uvedenou skupinu státních zaměstnanců, kteří v průběhu tří let od přijetí do služebního poměru dosáhli nejhorších možných výsledků služebního hodnocení, více než jen vyvažuje skupina těch, kteří naopak dosáhli nejlepších možných výsledků, tedy nejvyšší možné celkové známky 6,1 bodu. Tyto údaje jsou zjišťovány mimo jiné v rámci analýzy dopadů novely nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, kterou bylo doplněno, že státnímu zaměstnanci, který podle závěrů dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení dosáhne vynikajících výsledků s nejvyšším možným bodovým ohodnocením 6,1 bodu, bude k započítatelné praxi přičteno pět let (další přičtení pěti let započítatelné praxe prostřednictvím tohoto mechanismu je přípustné znovu nejdříve až za použití služebního hodnocení za čtvrtý kalendářní rok od doby, kdy byl použit naposledy).

**„Zejména na ministerstvech počet hodnocených státních zaměstnanců, kteří dosáhli ve výsledku služebního hodnocení celkové známky 6,1 bodu, stále stoupá.“**

Pro účely popsaného postupu se jako první služební hodnocení použilo služební hodnocení provedené za rok 2016. Právě popsané opatření mohlo mít také vliv na skutečnost, že došlo k nárůstu počtu hodnocených státních zaměstnanců, kteří dosáhli ve výsledku služebního hodnocení za rok 2016, respektive 2017 celkové známky 6,1 bodu ve srovnání se služebním hodnocením za rok 2015, respektive 2016. V roce 2015 dosáhlo ve výsledku služebního hodnocení 6,1 bodu celkem 2 321 státních zaměstnanců, což je 5,8 % hodnocených státních zaměstnanců. Z nich bylo 1 503 představených, což je 16,2 % hodnocených představených a 818 ostatních státních zaměstnanců, což je 2,7 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců. V roce 2016 dosáhlo 6,1 bodu celkem 3 975 státních zaměstnanců, což je 6,8 % hodnocených státních zaměstnanců. Z nich bylo 2 076 představených, což je 22,1 % hodnocených představených (oproti roku 2015 nárůst o 5,9 %) a 1 899 ostatních státních zaměstnanců, což je 3,9 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců (oproti roku 2015 nárůst o 1,2 %). V roce 2017 dosáhlo 6,1 bodu celkem 5 010 státních zaměstnanců, což je 8,5 % hodnocených státních zaměstnanců (oproti roku 2016 nárůst o 1,7 %). Z nich bylo 2 368 představených, což je 25,2 % hodnocených představených (oproti roku 2016 nárůst o 3,1 %) a 2 642 ostatních státních zaměstnanců, což je 5,3 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců (oproti roku 2016 nárůst o 1,4 %).

ců, což je 5,3 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců (oproti roku 2016 nárůst o 1,4 %).

Zejména na ministerstvech počet hodnocených státních zaměstnanců, kteří dosáhli ve výsledku služebního hodnocení celkové známky 6,1 bodu, stále stoupá. Aktuálně tohoto výsledku dosahuje takřka polovina tam hodnocených představených a takřka šestina tam hodnocených ostatních státních zaměstnanců.

Přičtení pěti let započítatelné praxe podle závěrů dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení s nejvyšším možným bodovým ohodnocením 6,1 bodu bylo provedeno u 3 119 státních zaměstnanců, což je 5,3 procenta hodnocených státních zaměstnanců v roce 2017. Z toho se jednalo o 1 672 představených, což je 17,8 procenta představených hodnocených v roce 2017, a o 1 447 ostatních státních zaměstnanců, což je 2,9 procenta ostatních státních zaměstnanců hodnocených v roce 2017.

Rozdíl výše uvedených údajů ve vztahu k celkovému počtu státních zaměstnanců, kteří dosáhli v roce 2017 výsledku služebního hodnocení 6,1 bodu, je způsoben tím, že státní zaměstnanci dosáhli tohoto výsledku v roce 2017 poprvé nebo již dosáhli nejvyššího platového stupně ve svém platovém tarifu a přičtení doby pěti let a postup do vyšších platových stupňů není možné uplatnit.

\*\*\*

Závěrem lze opětovně potvrdit to, co již bylo uvedeno, že zejména srovnáním údajů o služebních hodnoceních za roky 2016 a 2017 nebyly prokázány významnější rozdíly. Tento trend lze předvídat i pro služební hodnocení za rok 2018, jež by – i v případě přijetí novely zákona o státní službě, která se aktuálně projednává v Parlamentu České republiky – mělo být provedeno podle dosavadní právní úpravy. O změnách, které by měla novela zákona o státní službě přinést právě v oblasti služebního hodnocení, bude sekce pro státní službu v brzké době v tomto newsletteru informovat. ■

**Mgr. Zuzana Brücknerová**, vedoucí oddělení koordinace státní služby sekce pro státní službu Ministerstva vnitra.