

**Výsledky srovnávacího přezkumu 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**

Obsah

1. Úvod	2
2. Část I. Souhrnné údaje (otázka č. 1)	5
3. Část II. Hodnocení úpravy obsažené v nařízení vlády, hodnocení průběhu služebního hodnocení ve služebních úřadech (otázky č. 2 až 13)	31
4. Správní řízení (stížnosti, odvolací řízení) vedená náměstkem ministra vnitra pro státní službu	40
5. Kontrola provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců vykonávaná v rámci kontroly ve služebních vztazích náměstkem ministra vnitra pro státní službu	44
6. Souhrnné závěry a navrhovaná opatření	46
Příloha č. 1: Úplné znění služebního předpisu NMV a metodika služebního hodnocení.....	48
Příloha č. 2: Přehled služebních úřadů, jež poskytly odpovědi na položené otázky	69

1. Úvod

Vláda České republiky svým usnesením ze dne 7. listopadu 2016 č. 992 uložila ministru vnitra úkol provést **srovnávací 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“), a výsledky přezkumu předložit vládě do 30. září 2017.

V rámci **předchozího přezkumu účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády** provedeného na základě **usnesení vlády České republiky ze dne 8. června 2015 č. 448** vláda konstatovala, že **služební úřady vesměs neuplatnily žádné zásadní připomínky, které by vyžadovaly bezodkladnou novelizaci nařízení vlády**, a že ačkoliv některé výhrady služebních úřadů k právní úpravě služebního hodnocení lze považovat za věcně relevantní, jeví se jako vhodné, zejména s ohledem na skutečnost, že většina služebních úřadů se stávající právní úpravou souhlasí, do nastaveného postupu **nyní nezasahovat**. Vzhledem k tomu, že v přezkumu účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády **nebyla zahrnuta celá třetina státních zaměstnanců** (neboť tito státní zaměstnanci nepodléhali z důvodu jejich pozdějšího přijetí do služebního poměru v roce 2015 služebnímu hodnocení), a dále vzhledem k tomu, že **institut hodnocení zaměstnanců** je ve většině služebních úřadů **novým, dosud neetablovaným institutem**, uložila, vláda ministru vnitra pouze úkol provést srovnávací přezkum účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády. Uvedla, že srovnávací přezkum účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády by měl tedy mít stejnou formu (otázky) a rozsah vyplývající ze skutečnosti, že půjde o srovnání prvního a druhého služebního hodnocení, přičemž by měl být zaměřen na průběh druhého služebního hodnocení státních zaměstnanců za rok 2016, jež bude provedeno v prvním čtvrtletí roku 2017. Jeho výstupem by měly být podklady pro případnou novelizaci nařízení vlády, popřípadě i zákona o státní službě, ukáže-li se v průběhu času tato novelizace jako potřebná.

Nad rámec výše uvedeného předchozího přezkumu účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády provedla sekce pro státní službu Ministerstva vnitra analýzu s cílem identifikovat problematická místa v průběhu služebního hodnocení státních zaměstnanců a v návaznosti na ni zapracovala do interní služební úpravy průběhu služebního hodnocení jednotný postup při určování souhrnné bodové klasifikace oblastí, které obsahují více hodnotících kritérií, povinnost hodnotitelů doplňovat bodové hodnocení hodnocených oblastí a kritérií o individualizovaný slovní popis, povinnost hodnotitelů stanovovat konkrétní, měřitelné a časově termínované cíle, jež mohou mít jak pracovní (služební), tak vzdělávací povahu. Novela **služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 7. prosince 2015 č. 11/2015, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců** (dále jen „služební předpis NMV“), vstoupila v účinnost dnem 20. prosince 2016 a obsahovala rovněž úpravu postupu při seznamování státního zaměstnance se služebním hodnocením, pokud nelze státního zaměstnance se služebním hodnocením seznámit formou rozhovoru, neboť státní zaměstnanec dočasně nevykonává službu. Do metodiky (odůvodnění) ke služebnímu předpisu NMV byla dopracována i pasáž týkající se podkladů, na jejichž základě má být služební hodnocení provedeno, dále pasáž o vhodném stanovování individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance a v neposlední řadě část týkající

se příslušnosti pro vyřizování stížností proti služebnímu hodnocení a výkladové stanovisko k obsahu pojmu vynikající, všeobecně uznávaný odborník. Služební předpis NMV ve znění předmětné novely, jakož i metodika (odůvodnění) ke služebnímu předpisu jsou přílohou č. 1 k tomuto materiálu.

Primárním úkolem sekce pro státní službu Ministerstva vnitra v předkládaném materiálu, obdobně jako v loňském roce, bylo vyhodnotit, zda stávající znění nařízení vlády vyhovuje potřebám služebních úřadů, nebo zda byly při provádění druhého služebního hodnocení státních zaměstnanců v praxi zaznamenány problémy spojené s jeho aplikací, jež by odůvodňovaly jeho případnou novelizaci. Součástí srovnávacího přezkumu účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády je **srovnání údajů** získaných z prvního služebního hodnocení za rok 2015 s údaji získanými z druhého služebního hodnocení za rok 2016, které bylo provedeno v prvním čtvrtletí roku 2017.

V souvislosti s výše uvedeným úkolem se sekce pro státní službu obrátila na služební úřady se žádostí o odpovědi na **položené otázky**. Oproti předchozímu přezkumu účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády došlo k redukci počtu otázek z 20 na **13**, a to z důvodu, že reakcí na odpovědi na původně položené otázky byla již zmíněná novelizace služebního předpisu NMV, a tudíž opakování některých otázek by bylo nadbytečné. Otázky byly zaměřeny na průběh služebního hodnocení státních zaměstnanců za rok 2016, jež bylo provedeno v prvním čtvrtletí roku 2017, a 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. Přehled služebních úřadů, jež poskytly odpovědi na položené otázky je uveden v příloze č. 2 k tomuto materiálu. Otázky byly rozeslány dne 4. dubna 2017 s termínem pro zaslání odpovědí do 15. června 2017.

První otázka sloužila k získání **souhrnných údajů o počtu hodnocených státních zaměstnanců za rok 2016 v jednotlivých služebních úřadech, o struktuře výsledků služebního hodnocení státních zaměstnanců v jednotlivých služebních úřadech a o výši jejich osobních příplatků**. Druhá oblast otázek se bezprostředně týkala **úpravy obsažené v nařízení vlády**, a to analýzy hodnotících kritérií, jejichž plnění státním zaměstnancem se posuzuje v jednotlivých hodnocených oblastech (otázka č. 2), vyhodnocení, zda podíly hodnocených oblastí na výsledku služebního hodnocení odpovídají významu, jaký je jim všeobecně přikládán (otázka č. 3), vyhodnocení, zda bodová škála klasifikace plnění hodnocených oblastí vhodně diferencuje úroveň plnění hodnocených oblastí (otázka č. 4), vyhodnocení, zda jsou k jednotlivým slovním vyjádřením výsledků služebního hodnocení vhodně stanoveny příslušné bodové hranice výsledků výpočtu výsledku služebního hodnocení (otázka č. 5), a vyhodnocení, zda horní hranice osobního příplatku je dostatečná pro jednotlivé výsledky služebního hodnocení (otázka č. 6). Třetí oblast otázek se týkala samotného **průběhu služebního hodnocení ve služebních úřadech**, a to možnosti použití sebehodnocení státního zaměstnance při hodnotícím rozhovoru (otázka č. 7), počtu případů, kdy došlo k odmítnutí státního zaměstnance služební hodnocení podepsat (otázka č. 8), počtu stížností proti služebnímu hodnocení (otázka č. 9), počtu odvolání proti rozhodnutím o stanovení platu (resp. o osobním příplatku) (otázka č. 10), provedení hodnocení u státních zaměstnanců, kteří nebyli hodnoceni povinně, jakož i hodnocení zaměstnanců

v pracovním poměru (otázka č. 11), proškolení hodnotitelů (otázka č. 12) a využití elektronických aplikací (otázka č. 13).

Předkládaná zpráva promítá **zkušenosti služebních úřadů** z druhého služebního hodnocení s aplikací právní úpravy služebního hodnocení státních zaměstnanců a podává informaci o tom, jak je tato úprava jednotlivými služebními úřady vnímána.

V závěru zprávy jsou vedle **souhrnných závěrů** formulována **opatření** směřující k řešení identifikovaných problémů a nedostatků.

2. Část I. Souhrnné údaje (otázka č. 1)

Souhrnné údaje byly získány prostřednictvím následujících cílených dotazů.

1. Uveďte příslušné hodnoty:

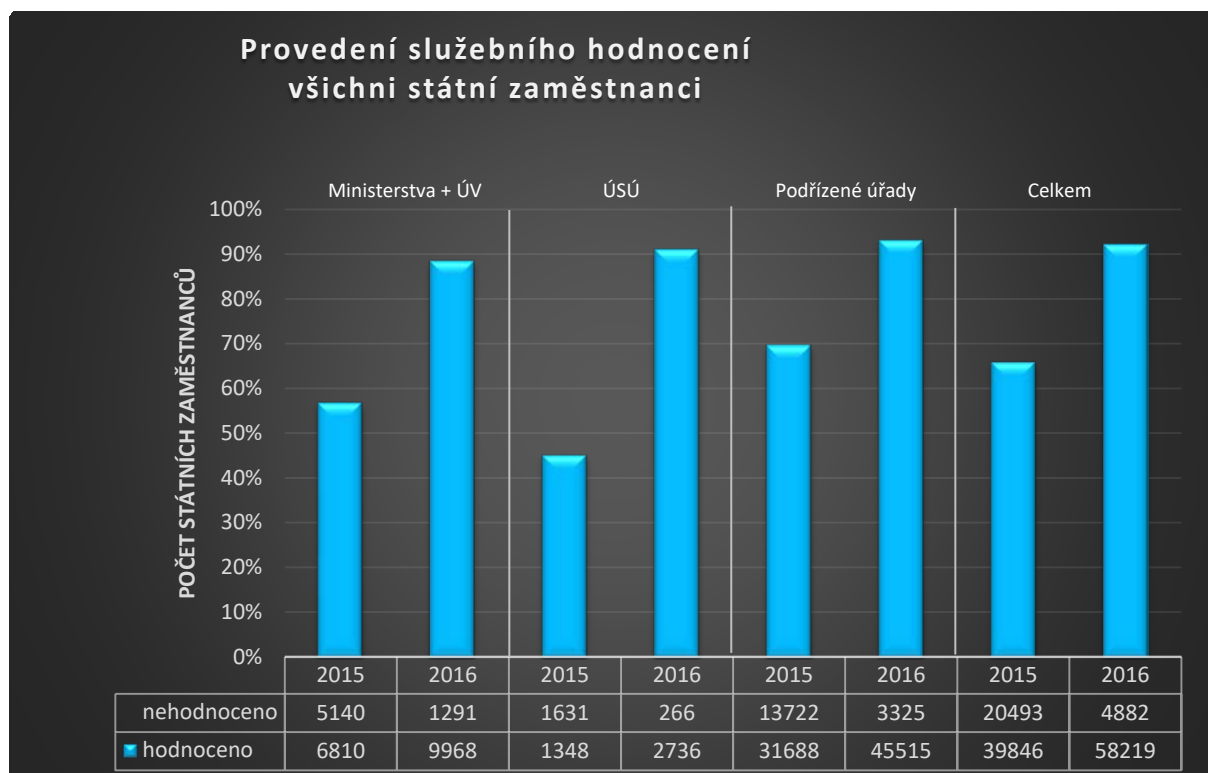
a) celkový počet státních zaměstnanců ve služebním úřadu k 31. 12. 2016 (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)

Srovnání celkových počtů státních zaměstnanců k 31. 12. 2015 a k 31. 12. 2016 je znázorněno v tabulce č. 1¹.

	představení		ostatní st. zmc.		součet	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Ministerstva + úv	2164	2218	9786	9041	11950	11259
ÚSÚ	505	506	2474	2496	2979	3002
Podřízené úřady	6886	6993	38524	41847	45410	48840
Celkem	9555	9717	50784	53384	60339	63101

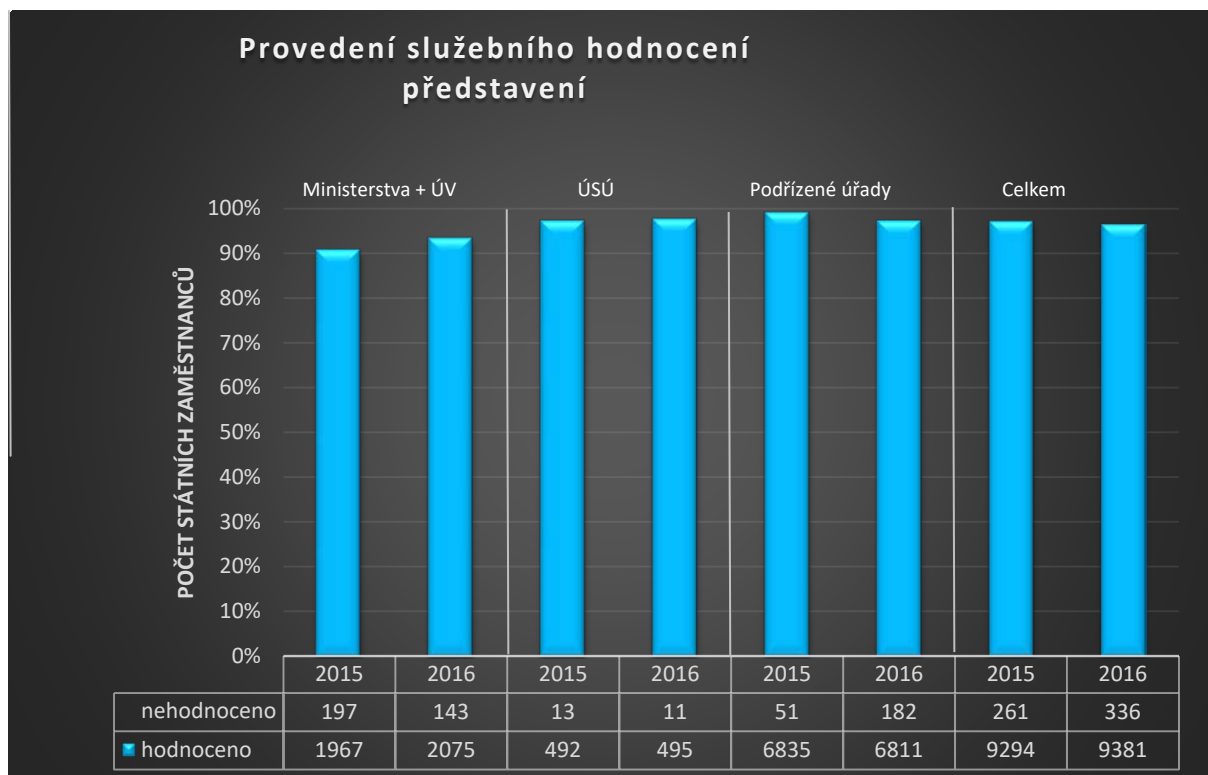
Tabulka č. 1 – počty státních zaměstnanců

b) počet hodnocených za rok 2016 (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)

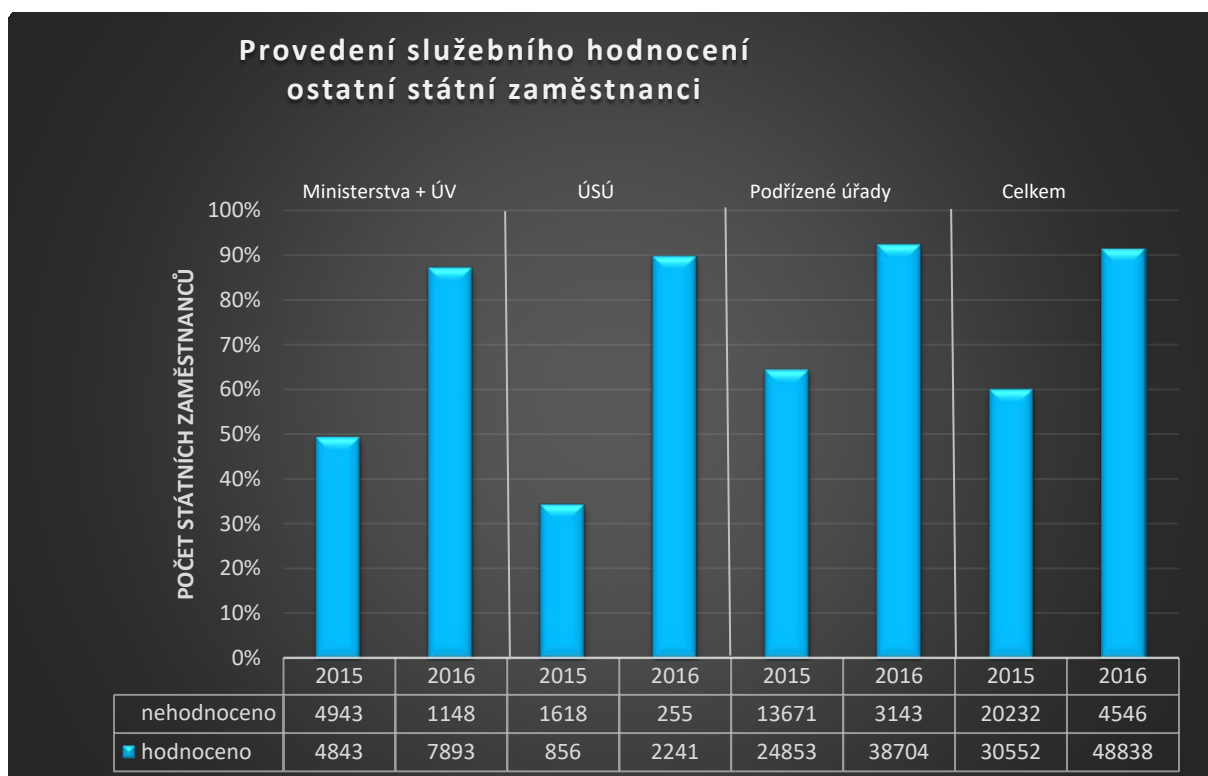


Graf č. 1 – Provedení služebního hodnocení (všichni státní zaměstnanci)

¹ Údaje zaslané služebními úřady jsou v následujících grafech uvedeny vždy za celou oblast státní služby a zvlášť za ministerstva a Úřad vlády, 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.



Graf č. 2 – provedení služebního hodnocení (představení)



Graf č. 3 – provedení služebního hodnocení (ostatní státní zaměstnanci)

Za rok 2016 bylo provedeno služební hodnocení u 58219 státních zaměstnanců (graf č. 1), z toho bylo 9381 představených (graf č. 2) a 48838 ostatních státních zaměstnanců (graf č. 3). Z těchto údajů vyplývá, že regulace obsažená v nařízení

vlády byla aplikována v roce 2016 na 92,26% státních zaměstnanců, zatímco v roce 2015 byla aplikována na 66,04% státních zaměstnanců.

Pouze malá část představených (336 – 3,5%) hodnocena nebyla. Jedná se o představené, jimž vznikl služební poměr až po 30. červnu 2016 na základě výsledku výběrového řízení na obsazení volného služebního místa představeného a tito hodnoceni nebyli z důvodu, že v roce 2016 jejich služební poměr netrval po dobu delší než 6 měsíců tak, jak předpokládá § 7 nařízení vlády. Dále se může jednat o představené, kteří nebyli hodnoceni z důvodu, že v roce 2016 nevykonávali službu po dobu delší než 60 pracovních dnů.

Ze stejných důvodů nebyla hodnocena část ostatních státních zaměstnanců (4546 – 8,52%).

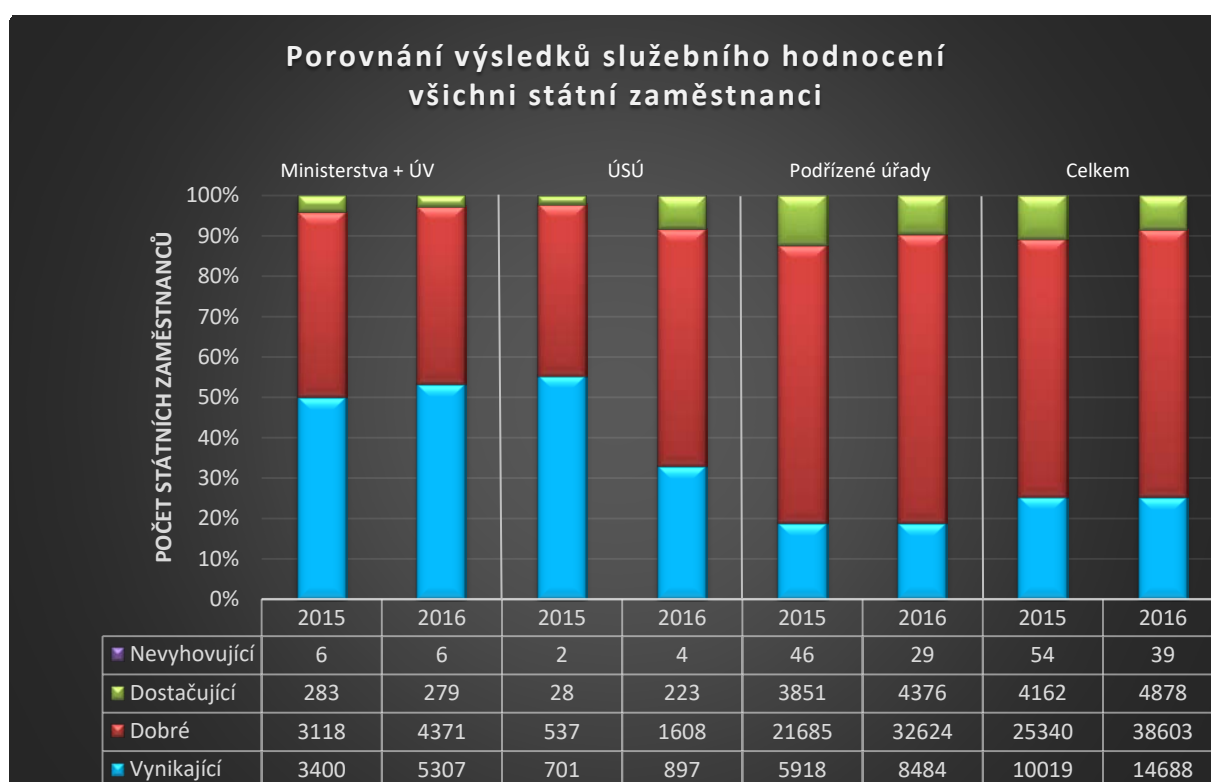
Důvodem významného rozdílu počtu hodnocených ostatních státních zaměstnanců za roky 2015 a 2016 byla aplikace § 9 nařízení vlády, podle kterého služebnímu hodnocení za rok 2015 podléhali pouze ti státní zaměstnanci, kteří v roce 2015 vykonávali službu (byli ve služebním poměru) po dobu delší než 2 měsíce. Z údajů získaných v rámci předchozího přezkumu účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády vyplynulo, že cca 40% ostatních státních zaměstnanců bylo přijato do služebního poměru až po 31. 10. 2015, a protože nevykonávali službu (nebyli ve služebním poměru) po dobu delší než 2 měsíce, nepodléhali služebnímu hodnocení za rok 2015.

Následkem výše uvedené skutečnosti nemá srovnání údajů získaných z prvního služebnímu hodnocení za rok 2015 s údaji získanými z druhého služebnímu hodnocení za rok 2016 vždy adekvátní vypovídací hodnotu, neboť v údajích za všechny státní zaměstnance hrály v roce 2015 větší váhu údaje vztahující se k hodnocení představených, než je tomu v roce 2016.

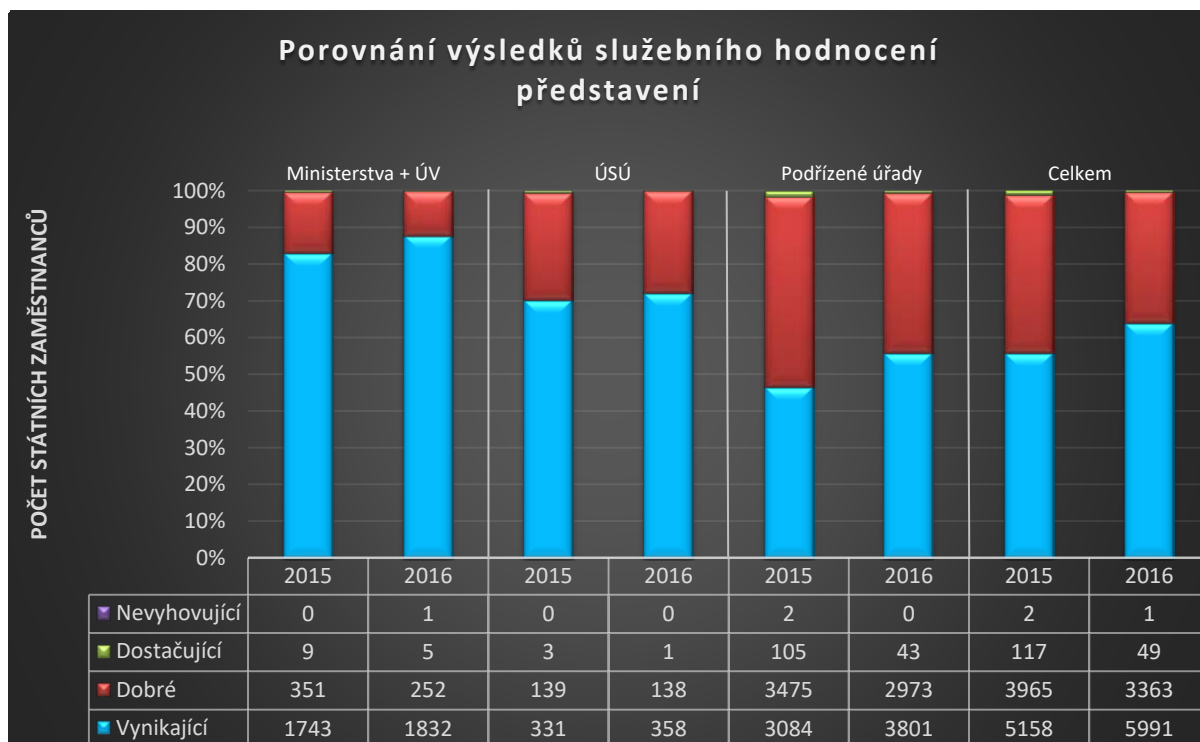
- c) počet hodnocených s vynikajícími výsledky (bez vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků) a průměrná procentuální výše jejich osobního příplatku² (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)**
- d) počet hodnocených s vynikajícími výsledky (bez vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků), jimž byl přiznán vyšší osobní příplatek² než 30% platového tarifu nejvyššího platového stupně v jejich platové třídě (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)**
- e) počet hodnocených s dobrými výsledky a průměrná procentuální výše jejich osobního příplatku² (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)**
- f) počet hodnocených s dobrými výsledky, jimž byl přiznán vyšší osobní příplatek² než 10% platového tarifu nejvyššího platového stupně v jejich platové třídě (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)**

² Jedná se o případně nově upravený osobní příplatek.

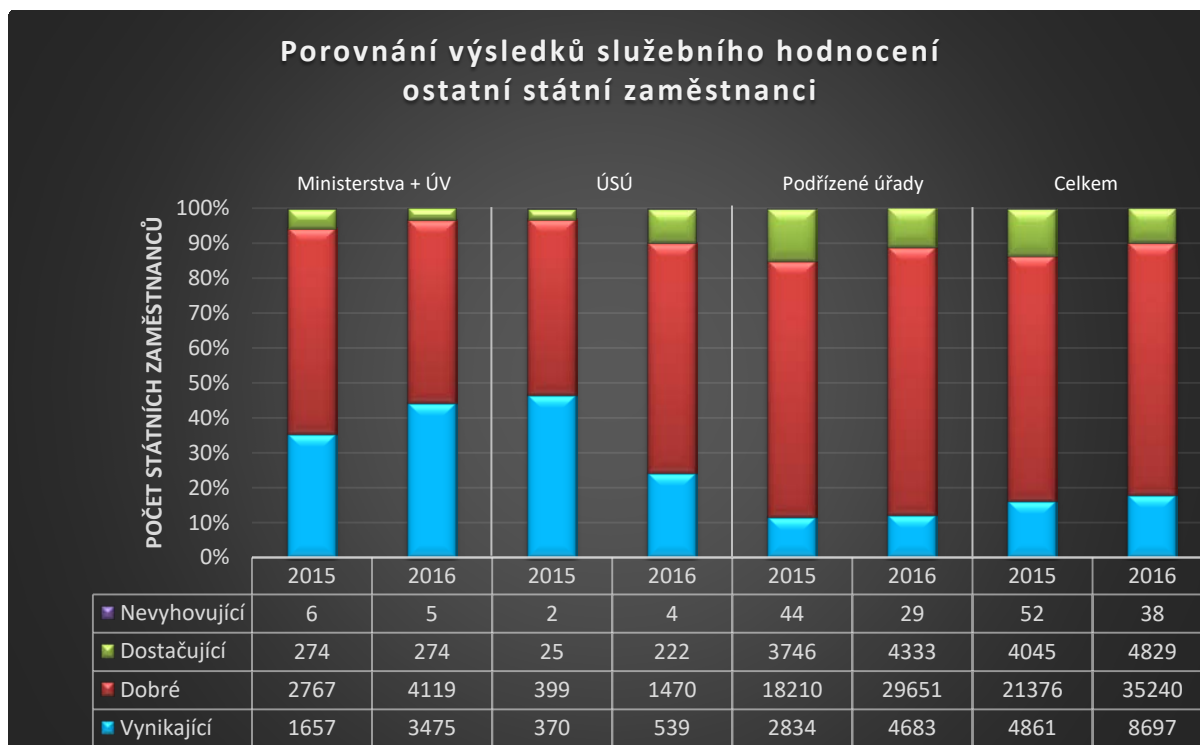
- g) počet hodnocených s dostačujícími výsledky a průměrná procentuální výše jejich osobního příplatku² (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)
- h) počet hodnocených s nevyhovujícími výsledky (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)
- i) počet hodnocených, u nichž bylo z důvodu, že ve služebním hodnocení za rok 2015 dosahovali nevyhovujících výsledků, provedeno mimořádné služební hodnocení podle § 155 odst. 2 věty druhé zákona o státní službě (zvlášť pro bývalé představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance a zvlášť, pokud v mimořádném služebním hodnocení dosáhli opět nevyhovujících výsledků a pokud dosáhli jiných než nevyhovujících výsledků)



Graf č. 4 – výsledky služebního hodnocení (všichni státní zaměstnanci)



Graf č. 5 – výsledky služebního hodnocení (představení)



Graf č. 6 – výsledky služebního hodnocení (ostatní státní zaměstnanci)

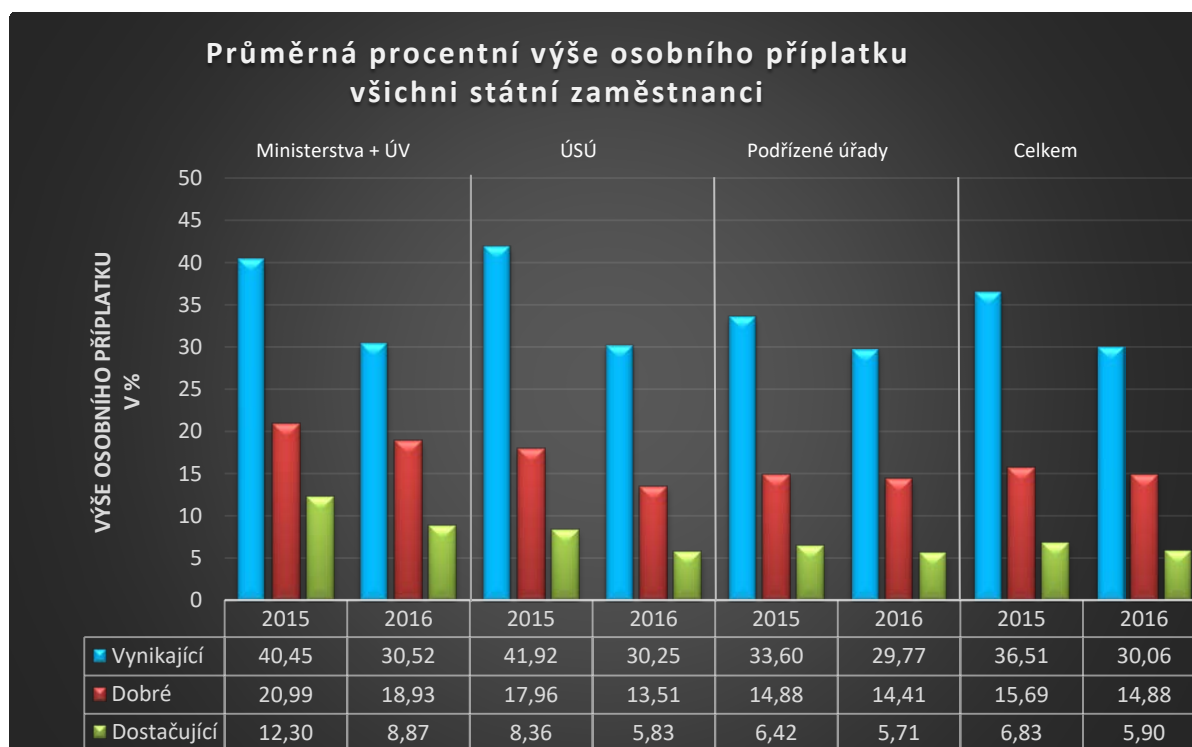
Z údajů (graf č. 4) vyplývá, že 66,31% hodnocených státních zaměstnanců za rok 2016 dosahovalo ve službě dobrých výsledků, 25,23% hodnocených státních zaměstnanců vynikajících výsledků, 8,38% hodnocených státních zaměstnanců dostačujících výsledků a nepatrné množství 0,07% (39) hodnocených státních zaměstnanců dosahovalo nevyhovujících výsledků. Ačkoliv se celkový počet zpracovaných služebních hodnocení za rok 2016 navýšil oproti celkovému počtu zpracovaných služebních hodnocení za rok 2015 o více než čtvrtinu (26,23%),

rozvržení dosažených celkových výsledků služebního hodnocení se změnilo pouze minimálně.

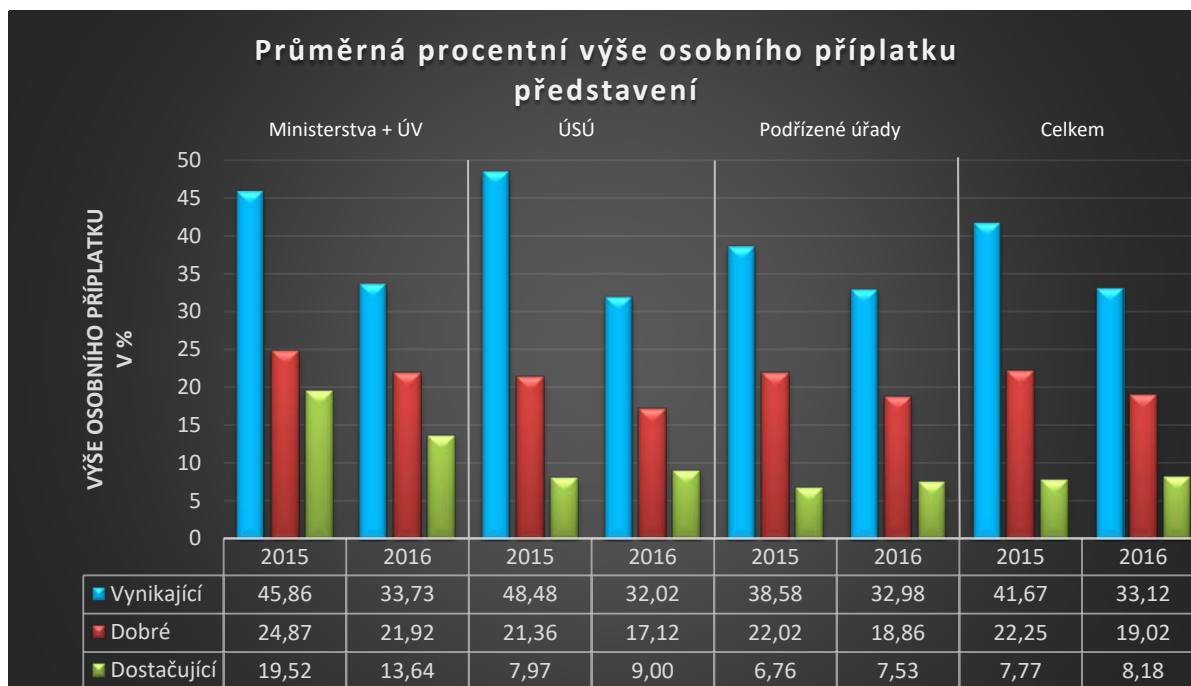
Procentní rozložení celkových výsledků služebního hodnocení je odlišné u představených (graf č. 5) a u ostatních státních zaměstnanců (graf č. 6).

Dále z údajů vyplývá, že 63,86% představených za rok 2016 dosahovalo vynikajících výsledků. Ve srovnání s celkovými výsledky služebního hodnocení za rok 2015 jde o procentní navýšení služebních hodnocení s vynikajícími výsledky o 8 %, a to na úkor služebních hodnocení s dobrými výsledky. Dobrých výsledků za rok 2016 dosahovalo 35,85% představených. Jen nepatrné množství 0,5% (49) představených dosahovalo dostačujících výsledků a pouze 1 představený v rámci celé státní služby obdržel služební hodnocení se závěrem, že ve službě dosahoval nevyhovujících výsledků.

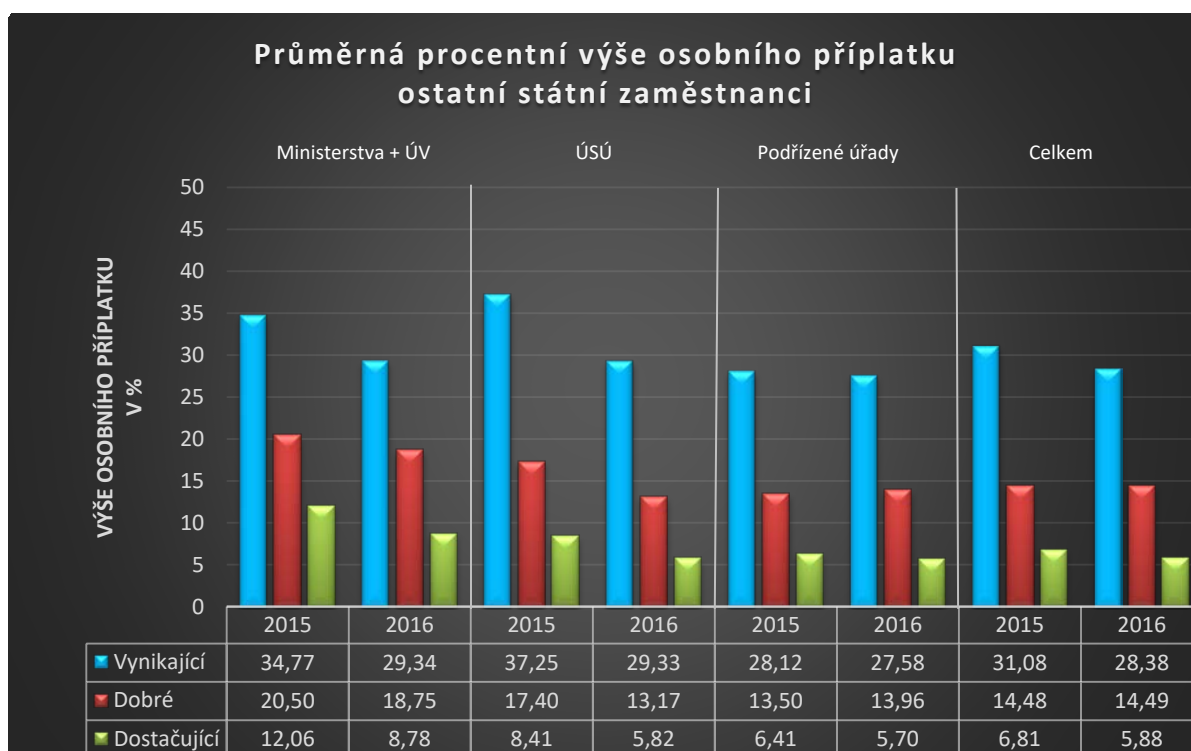
V případě ostatních státních zaměstnanců jsou poměry vynikajících a dobrých výsledků opačné. Dobrých výsledků za rok 2016 dosahovalo 72,11%, vynikajících 17,87% a dostačujících 9,88% (4829) ostatních státních zaměstnanců. Nepatrné množství 0,07% (38) ostatních státních zaměstnanců dosáhlo nevyhovujících výsledků. Ve srovnání s celkovými výsledky služebního hodnocení za rok 2015 jde o nepatrné procentní navýšení služebních hodnocení s vynikajícími výsledky o 1,96% a služebních hodnocení s dobrými výsledky o 2,15%. Zároveň došlo k nepatrnému procentnímu snížení služebních hodnocení s dostačujícími výsledky o 3,36% a k výraznému poklesu služebních hodnocení s nevyhovujícími výsledky o 26,92%.



Graf č. 7 – průměrná procentní výše osobního příplatku dle výsledku služebního hodnocení (všichni státní zaměstnanci)



Graf č. 8 – průměrná procentní výše osobního příplatku dle výsledku služebního hodnocení (představení)



Graf č. 9 – průměrná procentní výše osobního příplatku dle výsledku služebního hodnocení (ostatní státní zaměstnanci)

Vzhledem k tomu, že nařízení vlády v § 6 upravuje vazbu osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení, byly zjišťovány i údaje o průměrné procentní výši osobních příplatků státních zaměstnanců stanovených dle výsledku jejich služebního hodnocení (grafy č. 7 až 9).

Srovnáním průměrné procentní výše osobních příplatků všech státních zaměstnanců (graf č. 7) stanovených dle výsledku jejich služebního hodnocení za rok 2015 a 2016 je zřejmý celkový pokles průměrné procentní výše osobních příplatků stanovených po provedení služebního hodnocení za rok 2016. U představených, kteří dosáhli vynikajících výsledků, došlo po provedení služebního hodnocení za rok 2016 ve srovnání s rokem 2015 ke snížení osobního příplatku v průměru o 8,55%. U ostatních státních zaměstnanců to bylo o 1,76% u těch, kteří dosahovali vynikajících výsledků.

Příčinou poklesu průměrné procentní výše osobních příplatků nebylo provedení služebního hodnocení za rok 2016, resp. na ně navazující úprava osobních příplatků, ale platová valorizace s konvexním nárůstem úrovně platových tarifů se zlomem od 12. platové třídy provedená novelou nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, s účinností od 1. listopadu 2016 (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 lepších výsledků než ve služebním hodnocení za rok 2015, aniž by jim byly zároveň zvýšeny/významně zvýšeny osobní příplatky.

Dle § 6 nařízení vlády nesmí být osobní příplatek státního zaměstnance, jenž dosahoval vynikajících výsledků, vyšší než 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu. Dosahuje-li státní zaměstnanec dobrých výsledků, činí horní hranice osobního příplatku 30%, a dosahuje-li dostačujících výsledků, 10% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu.

Při analýze, zda jsou výše uvedené horní hranice osobních příplatků respektovány, vyšlo vyhodnocením služebního hodnocení za rok 2015 najevo, že byla překročena stanovená maximální hranice osobního příplatku v průměru o 9,52% u 9 představených zařazených v ministerstvech, kteří dosáhli dostačujících výsledků (graf č. 8). Zároveň byla překročena v průměru o 2,06% u 274 ostatních státních zaměstnanců zařazených v ministerstvech (graf č. 9). To bylo způsobeno skutečností, že dosavadní osobní příplatek těchto státních zaměstnanců byl zachován nebo snížen podle § 8 nařízení vlády. Podle § 8 odst. 1 písm. b) nařízení vlády státnímu zaměstnanci, kterému vznikl služební poměr podle přechodných ustanovení zákona o státní službě, dosáhl-li dostačujících výsledků a byl-li mu před prvním služebním hodnocením přiznán osobní příplatek vyšší než 10% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno jeho služební místo, lze zachovat na období do druhého služebního hodnocení osobní příplatek v dosavadní výši, pokud nepřesahuje 30% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno jeho služební místo. Přesahuje-li osobní příplatek před prvním služebním hodnocením maximální výši (30%), potom se osobní příplatek podle § 8 odst. 2 nařízení vlády na období mezi prvním a druhým služebním hodnocením odpovídajícím způsobem sníží.

Ve služebním hodnocení za rok 2016 byla překročena stanovená maximální hranice osobního příplatku u představených v ministerstvech v průměru o 3,64% (graf č. 8).

Z podrobných údajů zaslaných služebními úřady vyplývá, že se jedná konkrétně o 2 představené, u nichž lze předpokládat, že jejich služební poměr vznikl na základě přechodného ustanovení § 194 zákona o státní službě a jejich dosavadní osobní příplatek byl taktéž zachován nebo snížen podle § 8 nařízení vlády. Skutečnost, že právě u těchto státních zaměstnanců byl použit postup dle § 8 nařízení vlády, potvrzuje korelace jejich počtu s počtem případů použití postupu dle § 8 nařízení vlády (2, graf č. 26).

Ze srovnání údajů zaslaných služebními úřady za rok 2015 a 2016 je dále zřejmá korekce, ke které došlo u ostatních státních zaměstnanců zařazených v ministerstvech, kteří dosáhli dostačujících výsledků, kdy průměrná výše osobního příplatku ve vazbě na služební hodnocení za rok 2016 již nepřekračuje maximální hranici 10%. Tato korekce je jednak důsledkem konzumace přechodného ustanovení § 8 nařízení vlády ve vztahu ke státním zaměstnancům, kteří byli v roce 2016 hodnoceni podruhé, a jednak toho, že k postupu podle § 8 nařízení vlády došlo u prvně hodnocených státních zaměstnanců v minimálním počtu případů (graf č. 25 až 27).

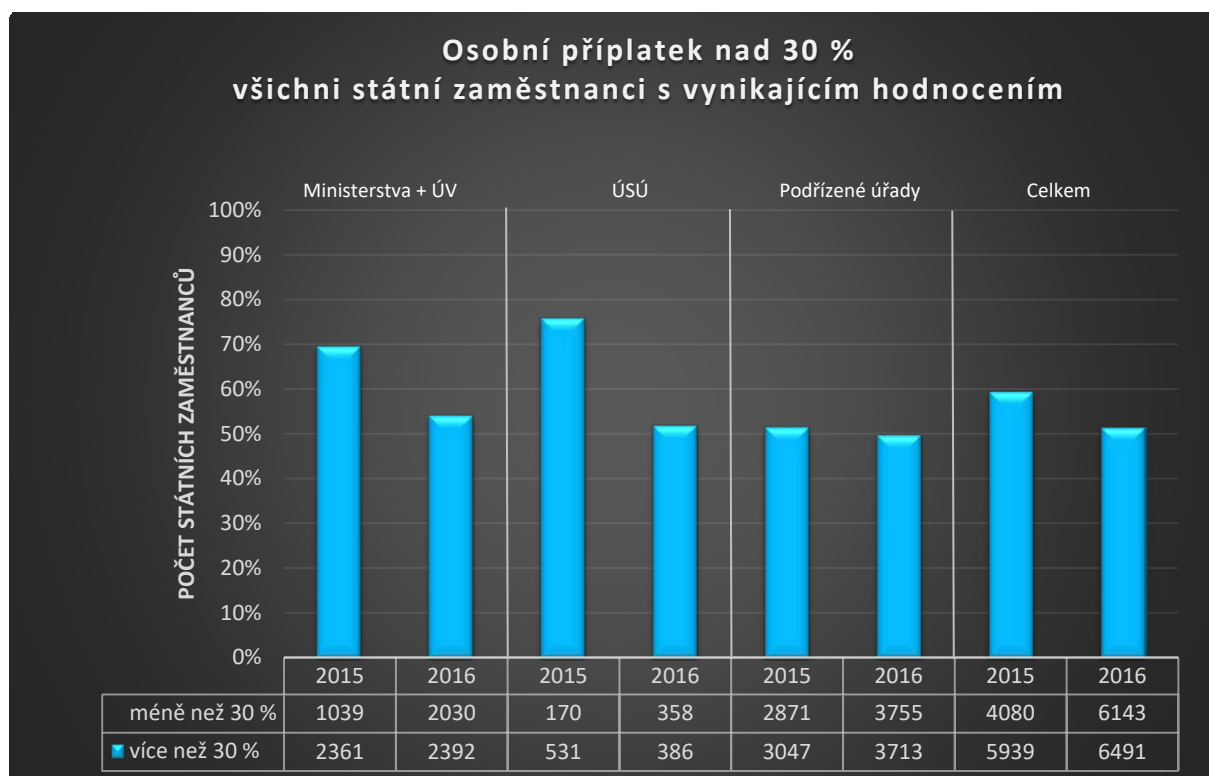
Vedle analýzy, zda jsou respektovány horní hranice osobních příplatků, byly srovnávány také údaje o průměrné procentní výši osobních příplatků napříč služebními úřady, kde byly v minulosti identifikovány značné rozdíly.

Z údajů zaslaných v roce 2015 vyplynulo, že průměrná procentní výše osobního příplatku ostatních státních zaměstnanců zařazených v podřízených úřadech, a to těch, kteří dosahovali vynikajících výsledků, nečinila ani 30%, tzn., že nedosahovala ani maximální výše osobního příplatku státního zaměstnance, jenž dosahoval dobrých výsledků. Šlo o zásadní rozdíl oproti průměrné procentní výši osobních příplatků státních zaměstnanců ve služebních úřadech, jež nemají nadřízený služební úřad, a v ministerstvech, kde se průměrná procentní výše osobního příplatku ostatních státních zaměstnanců, kteří dosahovali vynikajících výsledků, pohybovala v rozmezí 30 až 50%.

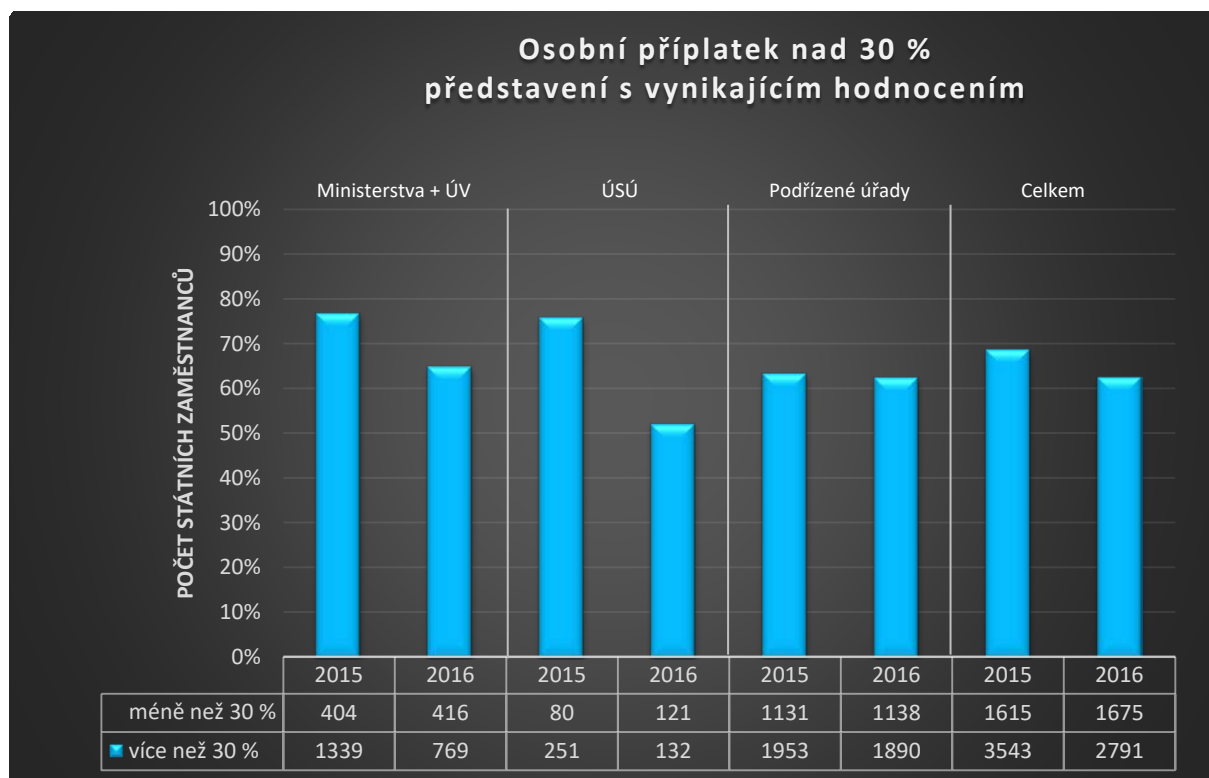
Důsledkem poklesu průměrné procentní výše osobních příplatků je skutečnost, že průměrná procentní výše osobního příplatku ostatních státních zaměstnanců zařazených ve všech úřadech (tedy i v ministerstvech a služebních úřadech, jež nemají nadřízený služební úřad), a to těch, kteří dosahovali vynikajících výsledků, nečiní ani 30%. Oproti údajům o průměrné procentní výši osobních příplatku ostatních státních zaměstnanců ve všech služebních úřadech, kteří dosáhli vynikajících výsledků, zaslaných za rok 2015 se jedná o snížení o 2,7%. Zároveň lze konstatovat, že nynější průměrné procentní výše osobního příplatku všech ostatních státních zaměstnanců, kteří byli hodnoceni jako vynikající, jsou ve všech služebních úřadech přibližně stejné, což platí i o představených.

Větší rozdíly v nynějších průměrných procentních výších osobního příplatku lze zaznamenat u představených hodnocených jako dobří, kdy průměrná procentní výše osobního příplatku představených v ministerstvech dosahuje až o přibližně 5% více než průměrná procentní výše osobního příplatku představených v úřadech, které nemají nadřízený služební úřad, a o přibližně 3% více než v podřízených úřadech. Obdobné rozdíly jsou patrné i u ostatních státních zaměstnanců hodnocených jako dobří, kdy průměrná procentní výše osobního příplatku ostatních státních

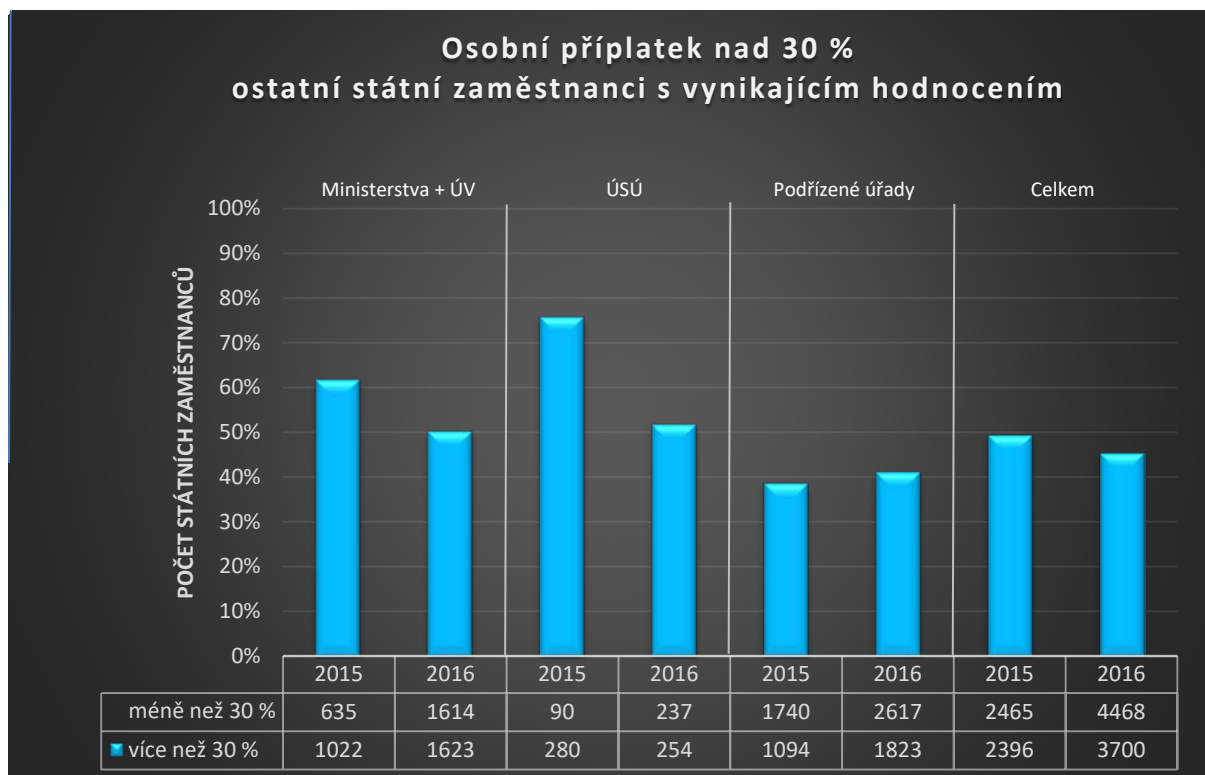
zaměstnanců v ministerstvech dosahuje až o přibližně 5,6% více než průměrná procentní výše osobního příplatku představených v úřadech, které nemají nadřízený služební úřad, a o přibližně 4,8% více než v podřízených úřadech.



Graf č. 10 – počet státních zaměstnanců s vynikajícími výsledky s osobním příplatkem vyšším než 30% (všichni státní zaměstnanci)



Graf č. 11 – počet státních zaměstnanců s vynikajícími výsledky s osobním příplatkem vyšším než 30% (představení)



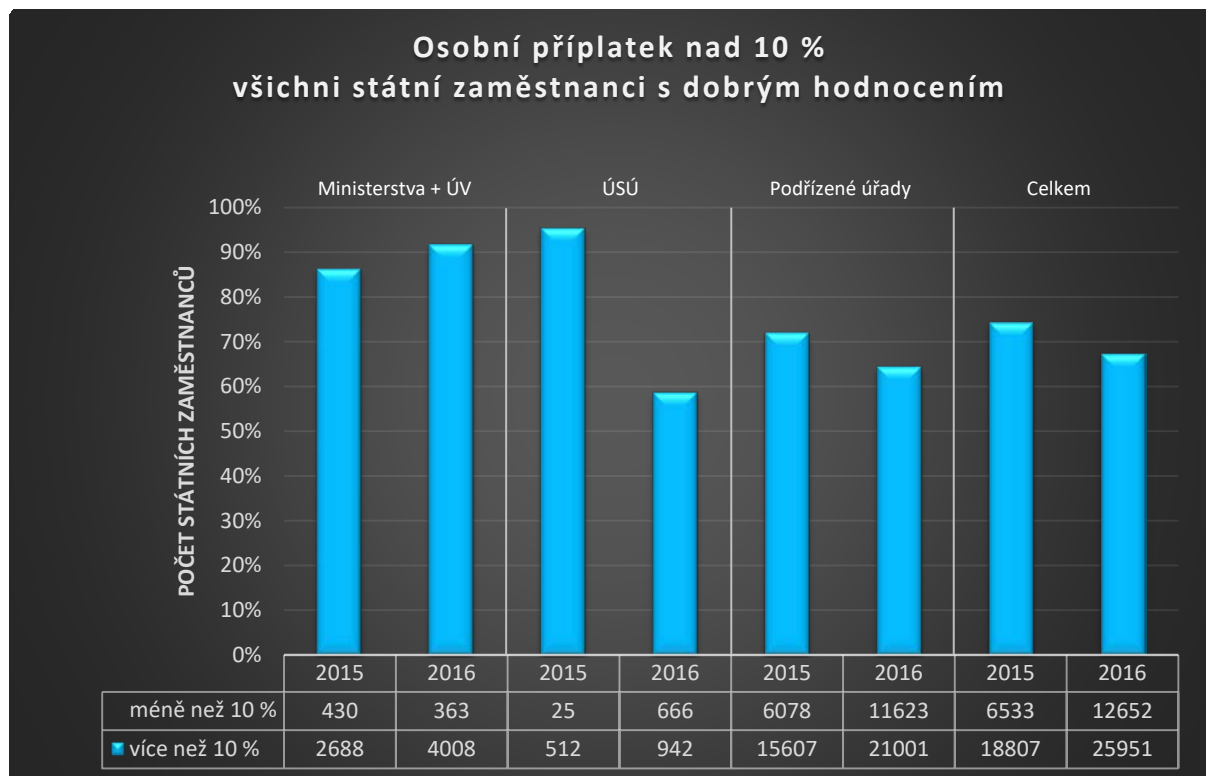
Graf č. 12 – počet státních zaměstnanců s vynikajícími výsledky s osobním příplatkem vyšším než 30% (ostatní státní zaměstnanci)

Údaje o počtu hodnocených státních zaměstnanců s vynikajícími výsledky, jimž byl přiznán osobní příplatek vyšší než 30% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém vykonávají službu, jsou uvedeny výše (grafy č. 10 až 12). Tyto údaje byly zjišťovány z důvodu, že dosáhnou-li státní zaměstnanci vynikajících výsledků, očekávají, že se výše jejich osobních příplatků bude pohybovat v rozmezí 30 až 50%, a to i přesto, že při rozhodování o osobním příplatku činí minimální výše osobního příplatku 0 Kč, a na to, aby se výše osobního příplatku v naznačeném rozmezí pohybovala, není právní nárok. Je to ovšem především z důvodu nedostatku rozpočtových prostředků na netarifní složky platu, že se výše osobního příplatku v naznačených rozmezích nepohybuje, dosáhnou-li státní zaměstnanci příslušných výsledků služebního hodnocení.

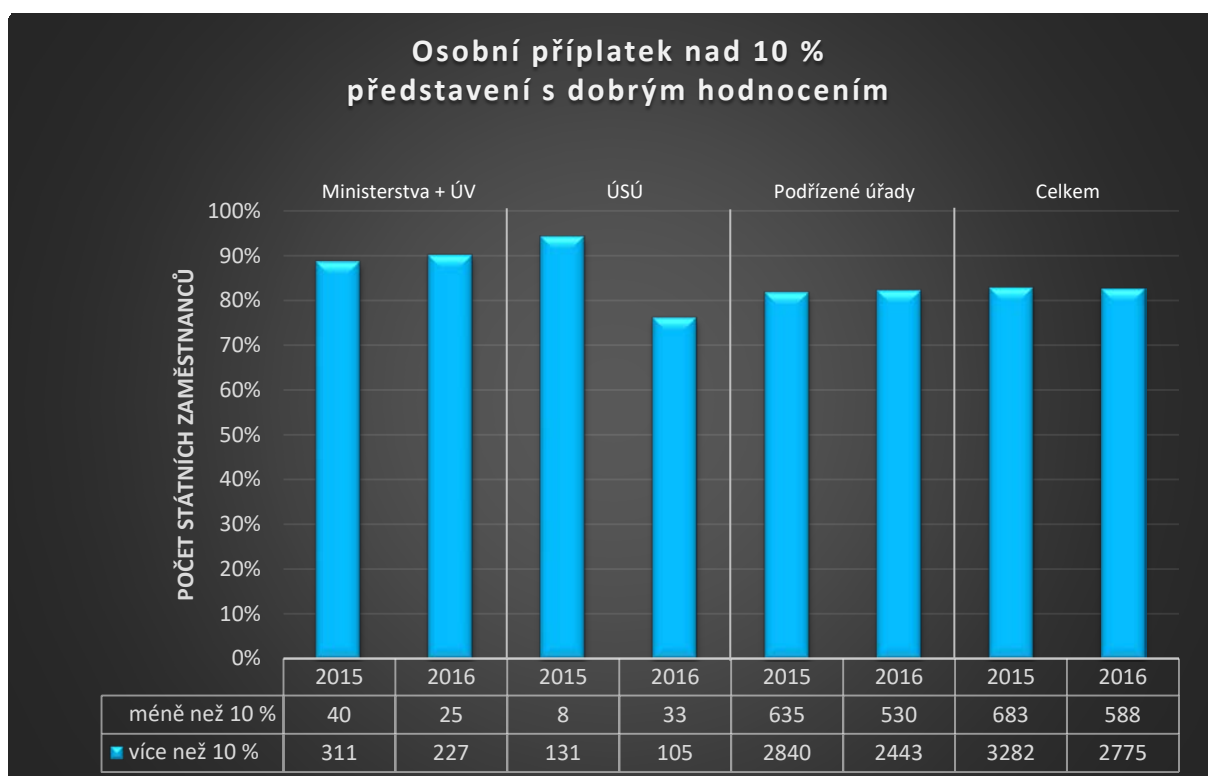
Počet všech státních zaměstnanců s vynikajícími výsledky, jimž byl přiznán vyšší osobní příplatek než 30% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém vykonávají státní službu, ve vazbě na služební hodnocení za rok 2016 je nejvyšší v ministerstvech (54,10%, graf č. 10), oproti nejnižšímu počtu (49,72%) v podřízených služebních úřadech.

Počet představených s vynikajícími výsledky, jimž byl přiznán vyšší osobní příplatek než 30% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém vykonávají státní službu, ve vazbě na služební hodnocení za rok 2016 je nejvyšší v ministerstvech (64,67%, graf č. 11), oproti nejnižšímu počtu (52,17%) ve služebních úřadech, které nemají nadřízený služební úřad.

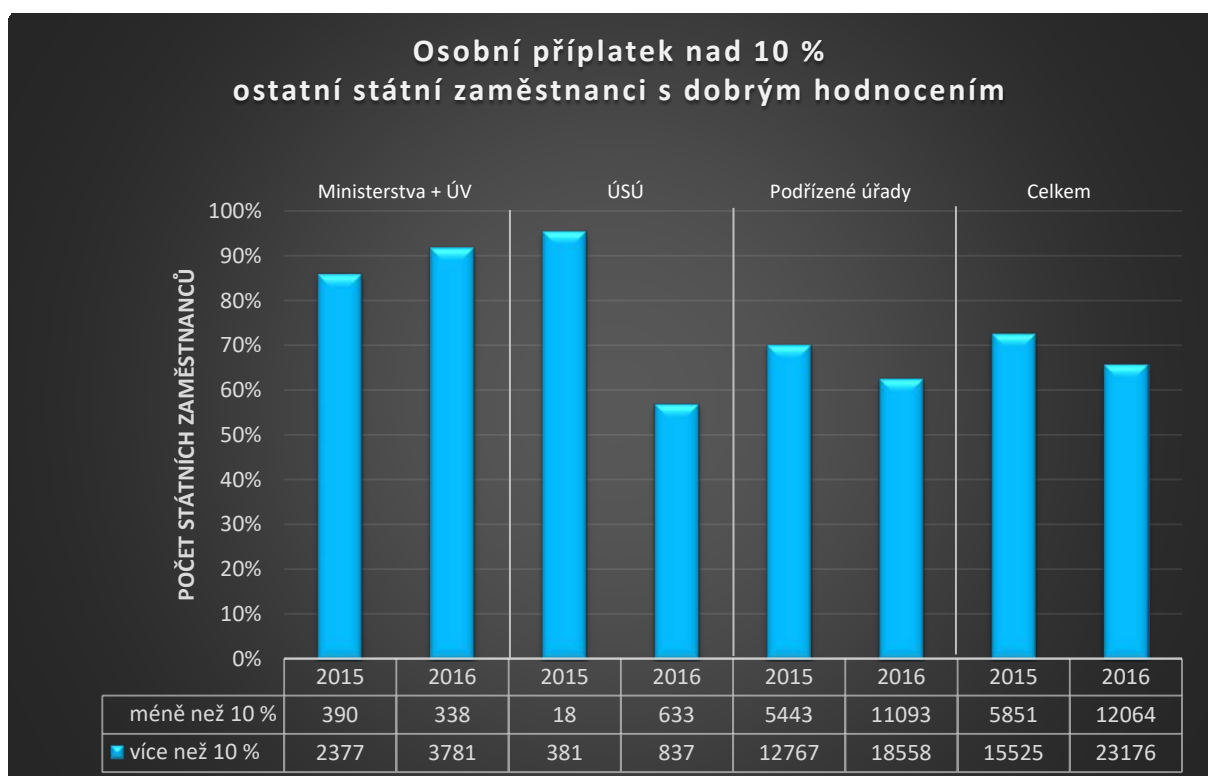
Počet ostatních státních zaměstnanců s vynikajícími výsledky, jimž byl přiznán vyšší osobní příplatek než 30% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém vykonávají státní službu, ve vazbě na služební hodnocení za rok 2016 je nejvyšší ve služebních úřadech, které nemají nadřízený služební úřad (51,73%, graf č. 12), oproti nejnižšímu počtu (41,06%) v podřízených služebních úřadech.



Graf č. 13 – počet státních zaměstnanců s dobrými výsledky s osobním příplatkem vyšším než 10% (všichni státní zaměstnanci)



Graf č. 14 – počet státních zaměstnanců s dobrými výsledky s osobním příplatkem vyšším než 10% (představení)



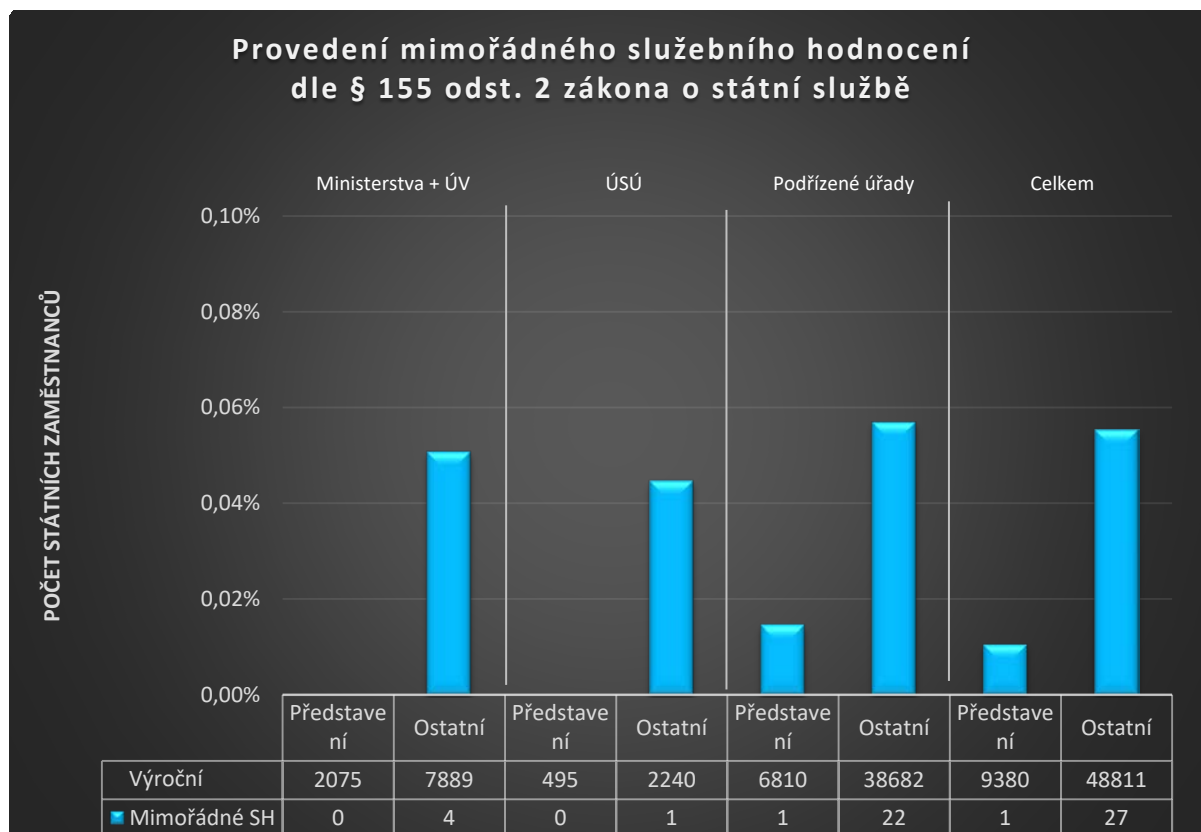
Graf č. 15 – počet státních zaměstnanců s dobrými výsledky s osobním příplatkem vyšším než 10% (ostatní státní zaměstnanci)

Údaje o počtu hodnocených státních zaměstnanců s dobrými výsledky, jimž byl přiznán vyšší osobní příplatek než 10% platového tarifu nejvyššího platového stupně v jejich platové třídě, jsou uvedeny výše (grafy č. 13 až 15).

Tyto údaje byly, obdobně jako údaje o počtu hodnocených státních zaměstnanců s vynikajícími výsledky, jimž byl přiznán vyšší osobní příplatek než 30% platového tarifu nejvyššího platového stupně v jejich platové třídě, zjišťovány z důvodu, že dosáhnou-li státní zaměstnanci dobrých výsledků, očekávají, že se výše jejich osobních příplatků bude pohybovat v rozmezí 10 až 30%, a to i přesto, že při rozhodování o osobním příplatku činí minimální výše osobního příplatku 0 Kč, a na to, aby se výše osobního příplatku v naznačeném rozmezí pohybovala, není právní nárok.

Počet všech státních zaměstnanců s dobrými výsledky, jimž byl přiznán osobní příplatek vyšší než 10% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém vykonávají státní službu, ve vazbě na služební hodnocení za rok 2016 je nejvyšší v ministerstvech (91,69%, graf č. 13), oproti nejnižšímu počtu (58,58%) ve služebních úřadech, které nemají nadřízený služební úřad.

Zatímco počet všech státních zaměstnanců s dobrými výsledky, jimž byl přiznán osobní příplatek vyšší než 10% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém vykonávají státní službu, ve vazbě na služební hodnocení za rok 2015 byl nejvyšší ve služebních úřadech, které nemají nadřízený služební úřad (95,34%), ve vazbě na služební hodnocení za rok 2016 byl v těchto úřadech naopak nejnižší (již zmíněných 58,58%). Tento trend je zachován i u představených (graf č. 14) a ostatních státních zaměstnanců (graf č. 15).



Graf č. 16 – provedení mimořádného služebního hodnocení dle § 155 odst. 2 zákona o státní službě

Ve služebním hodnocení za rok 2015 dosahovalo celkem 54 státních zaměstnanců (z toho 2 představení a 52 ostatních státních zaměstnanců) nevyhovujících výsledků. Podle § 155 odst. 2 věty druhé zákona o státní službě, obsahuje-li služební hodnocení státního zaměstnance závěr o tom, že ve službě dosahoval nevyhovujících výsledků, další (mimořádné) služební hodnocení se provede po uplynutí 6 měsíců ode dne seznámení státního zaměstnance s předchozím služebním hodnocením. Mimořádné služební hodnocení bylo provedeno v roce 2016 celkem ve 28 případech, z toho u 1 bývalého představeného a u 27 ostatních státních zaměstnanců (graf č. 16). Z údajů služebních úřadů vyplývá, že žádný ze státních zaměstnanců hodnocených v mimořádném služebním hodnocení nedosáhl (opětovně) nevyhovujících výsledků. Podíl bývalých představených hodnocených v mimořádném služebním hodnocení ve vztahu ke všem hodnoceným představeným činí 0,01% a v případě ostatních státních zaměstnanců ve vztahu ke všem hodnoceným ostatním státním zaměstnancům činí 0,06%. 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 dosáhli nevyhovující výsledky, a to ještě před provedením mimořádného služebního hodnocení.

j) počet vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků a průměrná procentuální výše jejich osobního příplatku² (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)

	Všichni státní zaměstnanci							
	Odborníci		Ø osobní příplatek v %		z vynikajících v %		z hodnocených v %	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Ministerstva	819	885	64,58	56,9	24,09	16,68	12,03	8,88
ÚSÚ	166	153	66,44	63,7	23,68	17,06	12,31	5,59
Podřízené úřady	803	1016	61,16	55,3	8,01	11,98	2,53	2,23
Celkové počty	1788	2054	---	---	17,85	13,98	4,49	3,53

Tabulka č. 2 – Vynikající, všeobecně uznávaní odborníci – všichni státní zaměstnanci

	Představení							
	Odborníci		Ø osobní příplatek v %		z vynikajících v %		z hodnocených v %	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Ministerstva	654	647	66,11	58,5	37,52	35,32	33,25	31,18
ÚSÚ	113	105	69,51	65,5	34,14	29,33	22,97	21,21
Podřízené úřady	606	773	62,10	55,8	19,65	20,34	8,87	11,35
Celkové počty	1373	1525	---	---	26,69	25,45	14,77	16,26

Tabulka č. 3 – Vynikající, všeobecně uznávaní odborníci – představení

	Ostatní státní zaměstnanci							
	Odborníci		Ø osobní příplatek v %		z vynikajících v %		z hodnocených v %	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Ministerstva	165	238	58,7	52,5	9,96	6,85	3,41	3,02
ÚSÚ	53	48	59,9	59,8	14,32	8,91	6,19	2,14
Podřízené úřady	197	243	58,2	53,6	6,95	5,19	0,79	0,63
Celkové počty	415	529	---	---	8,54	6,08	1,36	1,08

Tabulka č. 4 – Vynikající, všeobecně uznávané odborníci – ostatní státní zaměstnanci

Vysvětlivky k tabulkám č. 2 – 4:

Odborníci	počet státních zaměstnanců, kteří byli označeni za vynikající, všeobecně uznávané odborníky
Ø osobní příplatek v %	průměrná výše osobního příplatku vyjádřená v procentech z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu.
z vynikajících v %	kolik procent státních zaměstnanců, kteří dosáhli vynikajících výsledků, bylo označeno za vynikající, všeobecně uznávané odborníky
z hodnocených v %	kolik procent z celkového počtu hodnocených státních zaměstnanců bylo označeno za vynikající, všeobecně uznávané odborníky

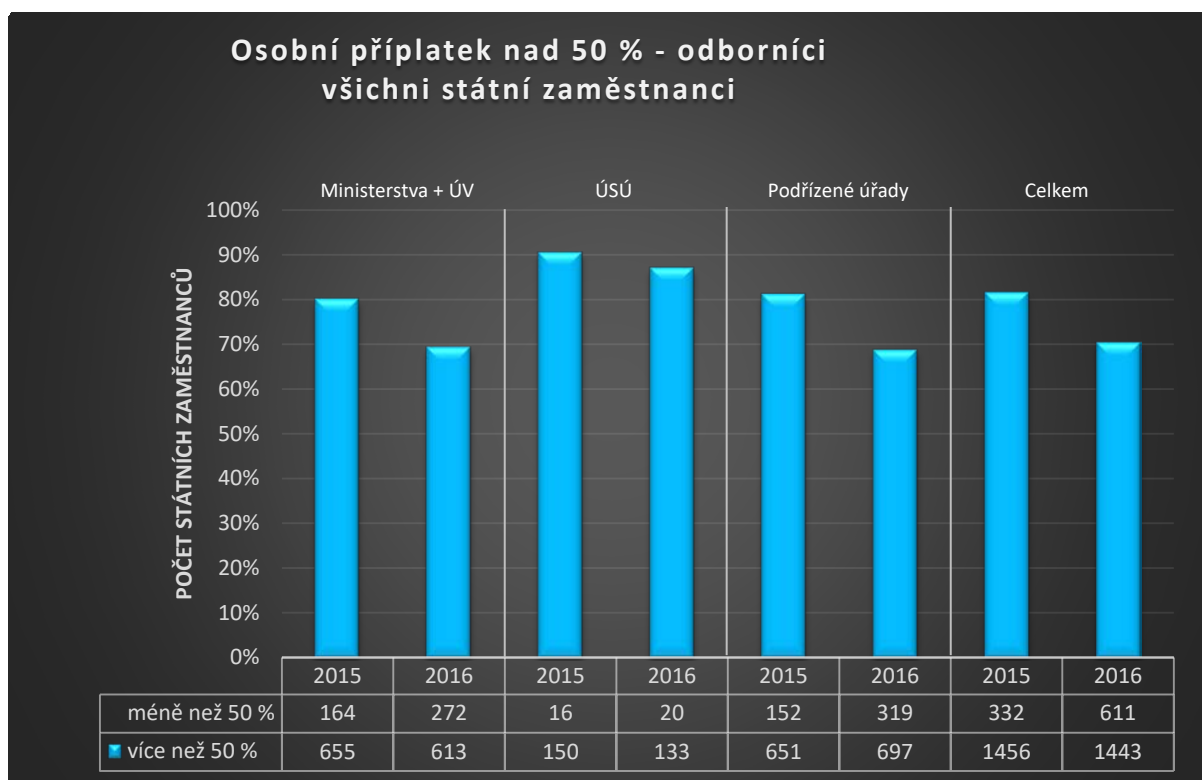
Zvláštní skupinu tvoří státní zaměstnanci, kteří byli ve služebním hodnocení označeni za vynikající, všeobecně uznávané odborníky. Jedná-li se zároveň o státní zaměstnance, kteří vykonávají službu v 10. až 16. platové třídě a kteří ve službě dosahovali vynikajících výsledků, přičemž výpočet výsledku služebního hodnocení činil aspoň 5,6 bodu, lze jim podle § 6 odst. 2 nařízení vlády přiznat osobní příplatek až do výše 100% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno jejich služební místo.

Výše uvedené tabulky (tabulky č. 2 až 4) poskytují srovnání počtů státních zaměstnanců, kteří byli označeni za vynikající, všeobecně uznávané odborníky na základě služebních hodnocení za rok 2015 a služebních hodnocení za rok 2016, včetně procentní výše osobních příplatků, v členění dle ministerstev, služebních úřadů, které nemají nadřízený služební úřad, a podřízených služebních úřadů.

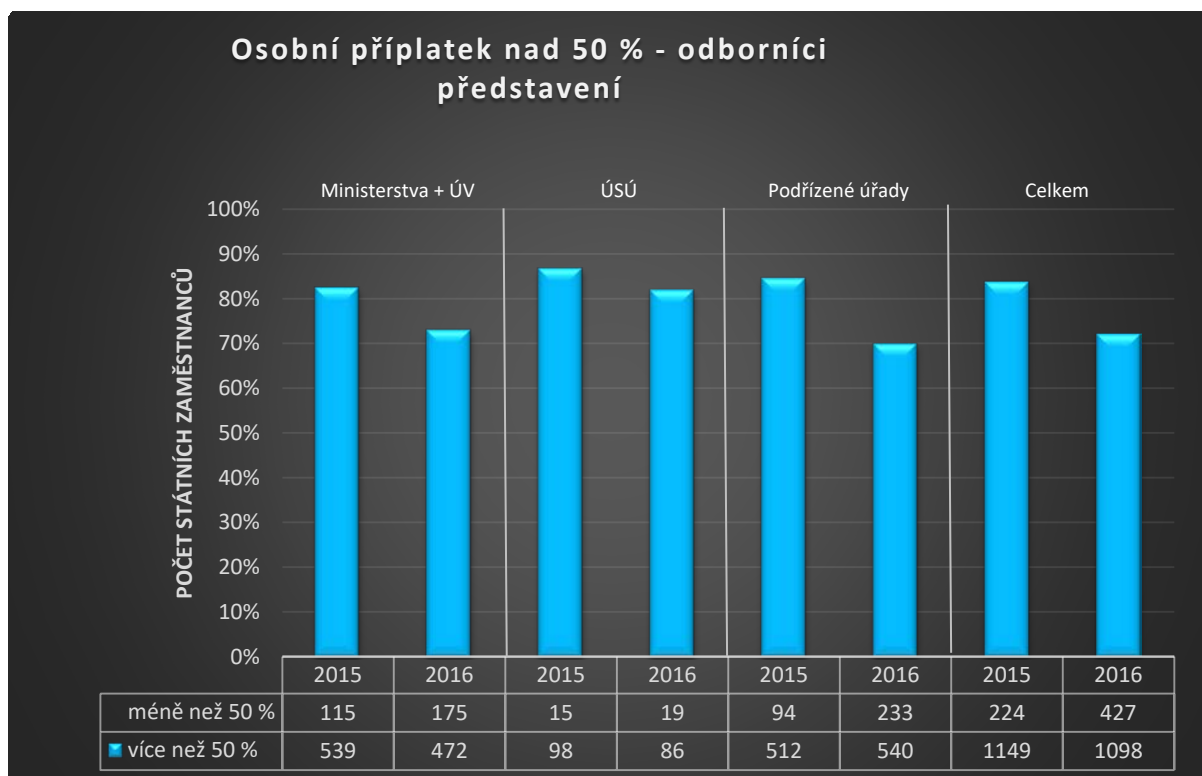
Na základě služebního hodnocení za rok 2016 došlo ve srovnání se služebním hodnocením za rok 2015 ke zvýšení počtu vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků o 266 státních zaměstnanců, což odpovídá procentnímu navýšení o 12,9%. Toto procentní navýšení je pouze poloviční ve vztahu ke zvýšení počtu provedených služebních hodnocení o 26,22%. V celkovém souhrnu tedy došlo ke snížení zastoupení vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků mezi hodnocenými státními zaměstnanci.

Srovnáním průměrné procentní výše osobních příplatků všech vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků (tabulka č. 2) stanovených dle výsledku jejich služebního hodnocení za rok 2015 a 2016 je zřejmý celkový pokles průměrné procentní výše osobních příplatků stanovených po provedení služebního hodnocení za rok 2016. Jak bylo vysvětleno výše, příčinou poklesu průměrné procentní výše osobních příplatků nebylo provedení služebního hodnocení za rok 2016, resp. na ně navazující úprava osobních příplatků, ale platová valorizace s konvexním nárůstem úrovně platových tarifů se zlomem od 12. platové třídy provedená s účinností od 1. listopadu 2016.

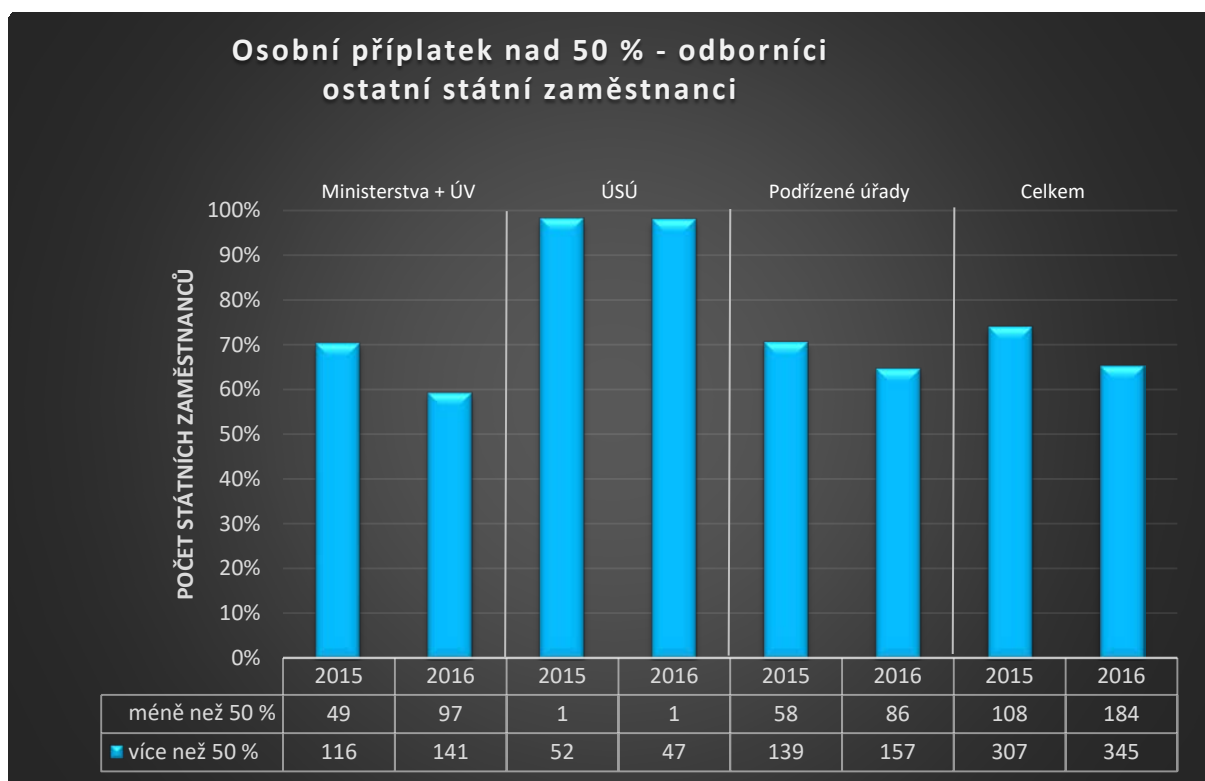
k) počet vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků, jimž byl přiznán vyšší osobní příplatek² než 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v jejich platové třídě (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)



Graf č. 17 – počet vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků, kterým byl přiznán 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 (všichni státní zaměstnanci).



Graf č. 18 – počet vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků, kterým byl přiznán 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 (představení).



Graf č. 19 – počet vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků, kterým byl přiznán 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 (ostatní státní zaměstnanci).

Srovnání údajů o počtu vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků, jimž byl přiznán vyšší osobní příplatek než 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v jejich platové třídě, v návaznosti na služební hodnocení z roku 2015 a 2016 je uvedeno výše (grafy č. 17 až 19).

I) počet hodnocených, kteří dosáhli ve výsledku služebního hodnocení celkové známky 6,1 bodu, a kolik z nich je považováno za vynikající, všeobecně uznávané odborníky (zvláště pro představené a zvláště pro ostatní státní zaměstnance)

	Všichni státní zaměstnanci							
	počet 6,1		% z hodnocených		z toho odborníků		% z odborníků	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Ministerstva	1029	1813	15,11	18,19	543	702	66,30	79,32
ÚSÚ	147	205	10,91	7,49	98	83	59,04	54,25
Podřízené úřady	1145	1957	3,61	4,30	490	636	61,02	62,60
Celkem	2321	3975	5,82	6,83	1131	1421	63,26	69,18

Tabulka č. 5 – počet hodnocených nejvyšší známkou 6,1 bodu (všichni státní zaměstnanci).

	Představení							
	počet 6,1		% z hodnocených		z toho odborníků		% z odborníků	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Ministerstva	714	899	36,30	43,33	450	495	68,81	76,51
ÚSÚ	109	129	22,15	26,06	75	74	66,37	70,48
Podřízené úřady	680	1048	9,95	15,39	359	494	59,24	63,91
Celkem	1503	2076	16,17	22,13	884	1063	64,38	69,70

Tabulka č. 6 – počet hodnocených nejvyšší známkou 6,1 bodu (představení).

	Ostatní státní zaměstnanci							
	počet 6,1		% z hodnocených		z toho odborníků		% z odborníků	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Ministerstva	315	914	6,50	11,58	93	207	56,36	86,97
ÚSÚ	38	76	4,44	3,39	23	9	43,39	18,75
Podřízené úřady	465	909	1,87	2,35	131	142	66,49	58,44
Celkem	818	1899	2,68	3,89	247	358	59,52	67,67

Tabulka č. 7 – počet hodnocených nejvyšší známkou 6,1 bodu (ostatní státní zaměstnanci).

Vysvětlivky k tabulkám č. 5 – 7:

počet 6,1	počet státních zaměstnanců, kteří dosáhli ve služebním hodnocení maximální klasifikace 6,1 bodu
% z hodnocených	kolik procent hodnocených státních zaměstnanců dosáhlo ve služebním hodnocení maximální klasifikace 6,1 bodu
z toho odb.	počet vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků, kteří dosáhli ve služebním hodnocení maximální klasifikace 6,1 bodu
% z odb.	kolik procent vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků, dosáhlo ve služebním hodnocení maximální klasifikace 6,1 bodu

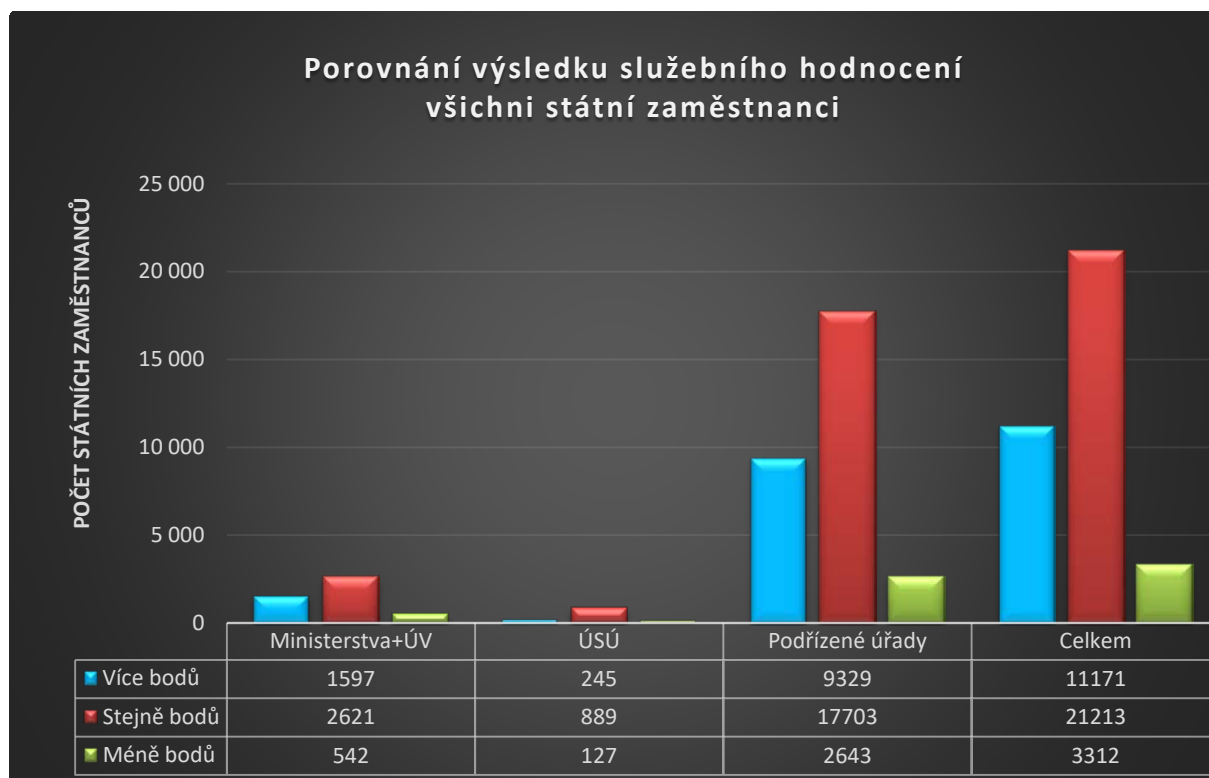
Výše uvedené údaje (tabulky č. 5 až 7) byly zjišťovány mj. v rámci analýzy dopadů novely nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, kterou bylo doplněno, že státnímu zaměstnanci, který podle závěrů dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení dosáhne vynikajících výsledků s nejvyšším možným bodovým ohodnocením 6,1 bodu, bude k započitatelné praxi přičteno 5 let (další přičtení pěti let započitatelné praxe prostřednictvím tohoto mechanismu je přípustné znovu nejdříve až za použití služebního hodnocení za čtvrtý kalendářní rok od doby, kdy byl použit naposledy). Pro účely popsaného postupu se jako první služební hodnocení použije služební hodnocení provedené za kalendářní 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 celkové známky 6,1 bodu ve srovnání se služebním hodnocením za rok 2015 (tabulka č. 5). Na ministerstvech tohoto výsledku dosáhla téměř jedna pětina hodnocených státních zaměstnanců.

Kromě toho je z údajů zřejmé, že nikoliv každý státní zaměstnanec, který dosáhne nejvyššího výsledku výpočtu služebního hodnocení, by měl být považován za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka (podle § 6 odst. 2 nařízení vlády lze osobní příplatek 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, přiznat státnímu zaměstnanci, který je vynikajícím,

všeobecně uznávaným odborníkem, vykonává státní službu na služebním místě zařazeném do 10. až 16. platové třídy, dosahoval ve státní službě vynikajících výsledků a výsledek výpočtu výsledku služebního hodnocení u něj činí alespoň 5,6 bodu). Pouze 35,7% státních zaměstnanců ze všech státních zaměstnanců, kteří dosáhli nejvyššího výsledku výpočtu služebního hodnocení, jsou považováni, při splnění příslušných kritérií, za vynikající, všeobecně uznávané odborníky.

- m) počet zaměstnanců, kteří ve služebním hodnocení za rok 2016 dosáhli vyššího počtu bodů (dle výsledku výpočtu), než ve služebním hodnocení za rok 2015 (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)**
- n) počet zaměstnanců, kteří ve služebním hodnocení za rok 2016 dosáhli stejného počtu bodů (dle výsledku výpočtu), jako ve služebním hodnocení za rok 2015 (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)**
- o) počet zaměstnanců, kteří ve služebním hodnocení za rok 2016 dosáhli nižšího počtu bodů (dle výsledku výpočtu), než ve služebním hodnocení za rok 2015 (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)**



Graf č. 20 – počty všech státních zaměstnanců, kteří ve služebním hodnocení za rok 2016 dosáhli vyššího, stejného nebo nižšího počtu bodů (dle výsledku výpočtu) než v roce 2015.



Graf č. 21 – počty představených, kteří ve služebním hodnocení za rok 2016 dosáhli vyššího, stejného nebo nižšího počtu bodů (dle výsledku výpočtu) než v roce 2015.

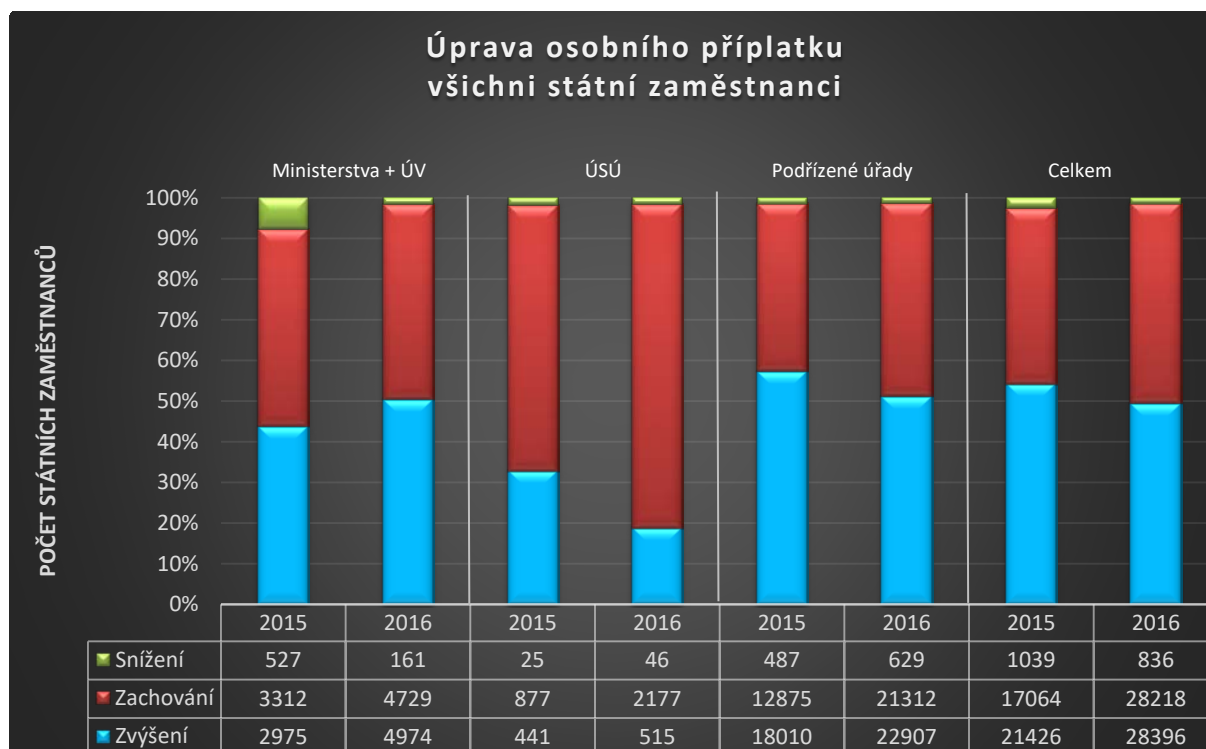


Graf č. 22 – počty ostatních státních zaměstnanců, kteří ve služebním hodnocení za rok 2016 dosáhli vyššího, stejného nebo nižšího počtu bodů (dle výsledku výpočtu) než v roce 2015.

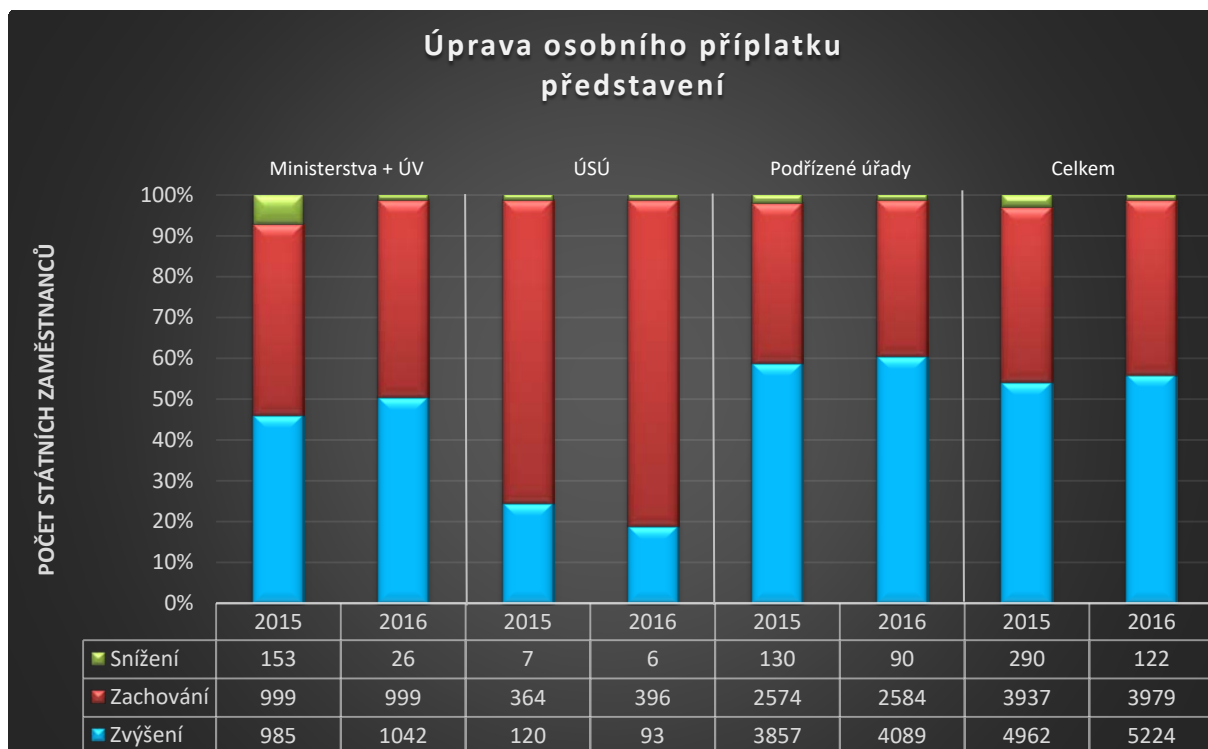
Údaje o počtech státních zaměstnanců, kteří ve služebním hodnocení za rok 2016 dosáhli vyššího, stejného nebo nižšího počtu bodů, než ve služebním hodnocení

za rok 2015, se týkají pouze 35696 státních zaměstnanců, u nichž byla provedena obě služební hodnocení. Ze získaných údajů vyplývá, že ve služebním hodnocení za rok 2016 ve srovnání se služebním hodnocením za rok 2015 dosáhl významný počet státních zaměstnanců (graf č. 20) vyšší počet bodů. V rámci procentního vyjádření celkem 31,29% státních zaměstnanců dosáhlo vyšší počet bodů, 59,43 % státních zaměstnanců stejného počtu bodů a 9,28 % státních zaměstnanců nižšího počtu bodů. Ze srovnání údajů mezi ministerstvy, služebními úřady, které nemají nadřízený služební úřad, a podřízenými služebními úřady vyplývá, že k největšímu meziročnímu zvýšení počtu bodů došlo u ministerstev (33,55 %) a naopak k nejmenšímu meziročnímu zvýšení počtu bodů došlo u služebních úřadů, které nemají nadřízený služební úřad (19,43 %). Porovnáním údajů ohledně dosažení vyššího, stejného nebo nižšího počtu bodů u představených (graf č. 21) a ostatních státních zaměstnanců (graf č. 22) dosáhlo vyššího počtu bodů 32,09 % ostatních státních zaměstnanců, zatímco představených pouze 28,89 %.

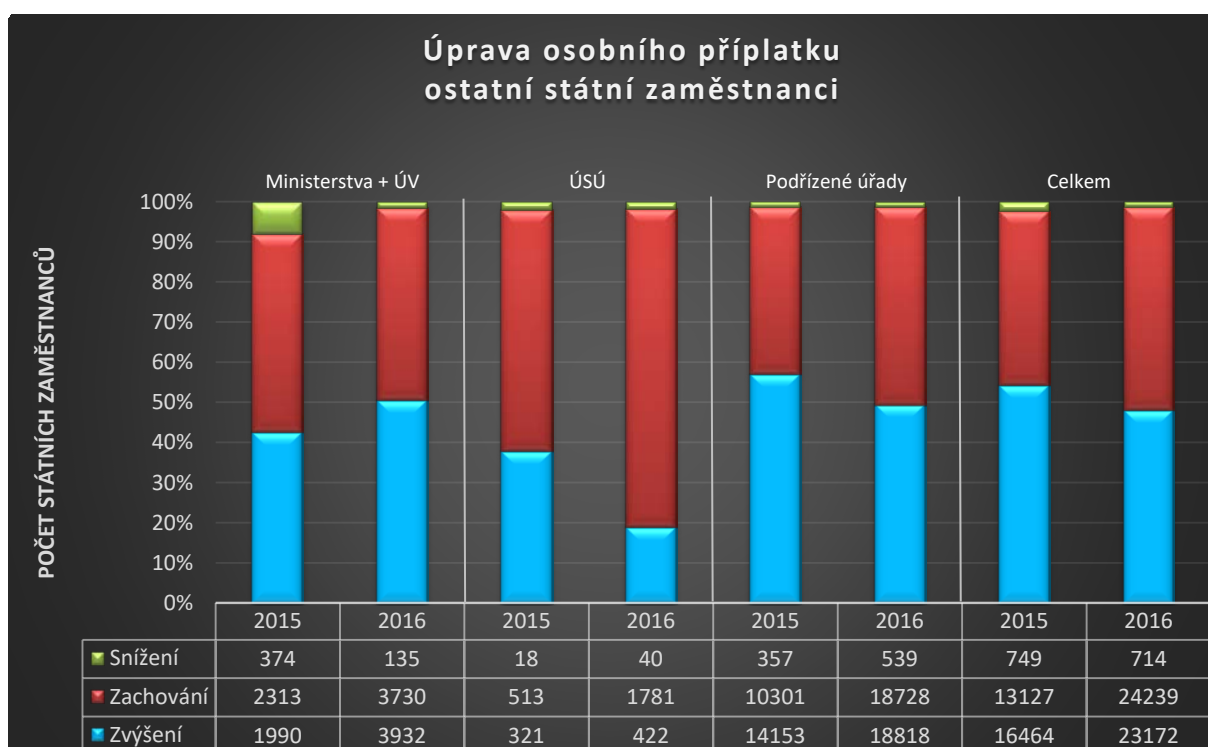
- p) počet zaměstnanců, jimž byl na základě služebního hodnocení zvýšen osobní příplatek (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)**
- q) počet zaměstnanců, jimž byl na základě služebního hodnocení zachován osobní příplatek v původní výši (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)**
- r) počet zaměstnanců, jimž byl na základě služebního hodnocení snížen osobní příplatek (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)**



Graf č. 23 – úprava osobního příplatku (všichni státní zaměstnanci)



Graf č. 24 – úprava osobního příplatku (představení)



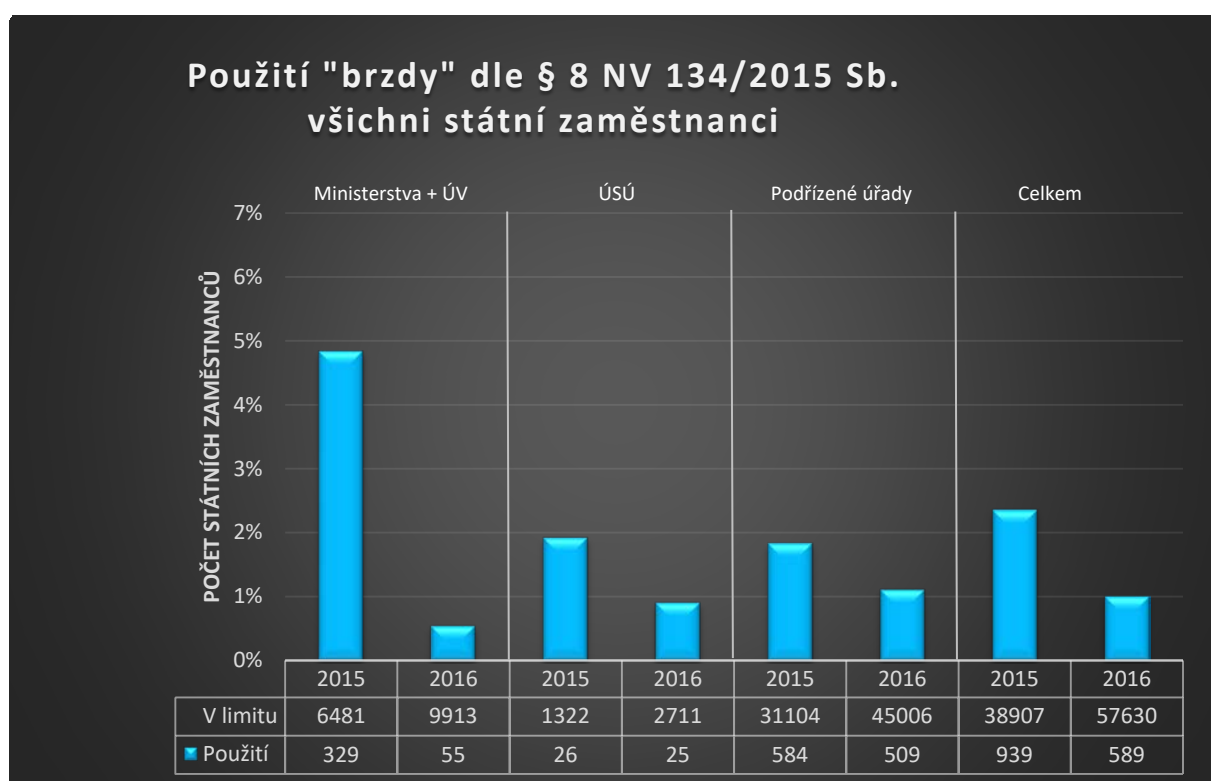
Graf č. 25 – úprava osobního příplatku (ostatní státní zaměstnanci)

Zákon o státní službě v § 149 odst. 1 stanoví, že státnímu zaměstnanci lze osobní příplatek přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmout v závislosti na výsledku jeho služebního hodnocení (grafy č. 23 až 25).

Z údajů vyplývá, že na základě služebního hodnocení za rok 2016 byl osobní příplatek zvýšen celkem 28396 státním zaměstnancům, tedy téměř u poloviny

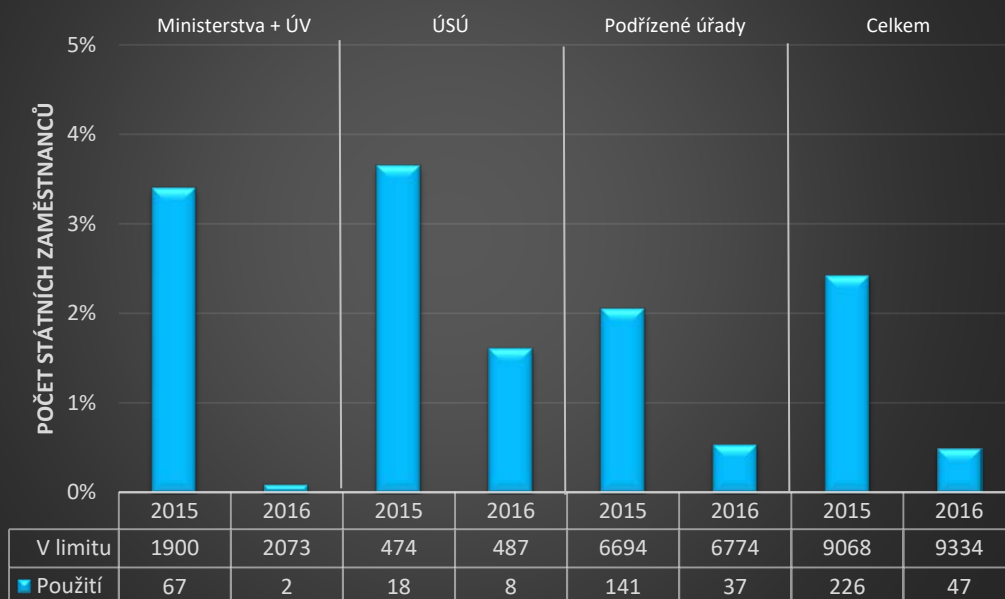
hodnocených státních zaměstnanců (48,77%, graf č. 23). Skoro shodnému počtu státních zaměstnanců byl osobní příplatek zachován (48,47%). U 1,44% hodnocených státních zaměstnanců byl osobní příplatek snížen a pouze 39 státním zaměstnancům (1 představený a 38 ostatních) byl odňat. Ve srovnání se služebním hodnocením za rok 2015 jsou celkové procentní hodnoty téměř shodné s tím, že ve vztahu ke služebnímu hodnocení za rok 2016 zahrnují podstatně vyšší počet státních zaměstnanců. Výraznější procentní rozdíly jsou patrné ze srovnání mezi ministerstvy a jednotlivými služebními úřady, které nemají nadřízený služební úřad. Tento trend je zachován rovněž u představených (graf č. 24) a s minimálními procentními rozdíly i u ostatních státních zaměstnanců (graf č. 25).

s) počet zaměstnanců, jimž byl zachován nebo snížen osobní příplatek podle § 8 nařízení vlády (zvlášť pro představené a zvlášť pro ostatní státní zaměstnance)



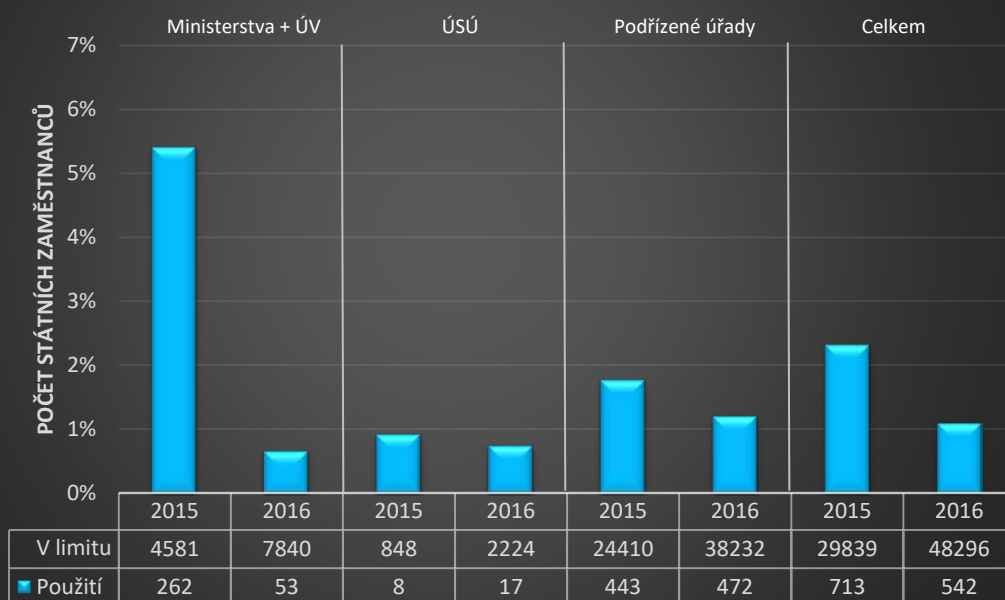
Graf č. 26 – aplikace § 8 nařízení vlády (všichni státní zaměstnanci)

Použití "brzdy" dle § 8 NV 134/2015 Sb. představení



Graf č. 27 – aplikace § 8 nařízení vlády (představení)

Použití "brzdy" dle § 8 NV 134/2015 Sb. ostatní státní zaměstnanci



Graf č. 28 – aplikace § 8 nařízení vlády (ostatní státní zaměstnanci)

Služebnímu hodnocení za rok 2016 bylo podrobeno o 18373 státních zaměstnanců více než služebnímu hodnocení za rok 2015. Z toho je zřejmé, že tento počet státních zaměstnanců byl služebnímu hodnocení podroben poprvé. Ke zmírnění dopadů prvního služebního hodnocení na výši osobního příplatku bylo možno podle § 8 odst. 1 písm. a) nařízení vlády státnímu zaměstnanci, kterému vznikl služební

poměr podle přechodných ustanovení zákona o státní službě, dosáhl-li dobrých výsledků a byl-li mu před prvním služebním hodnocením přiznán osobní příplatek vyšší než 30% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno jeho služební místo, zachovat na období do druhého služebního hodnocení osobní příplatek v dosavadní výši, pokud nepřesahuje 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno jeho služební místo. Za obdobných podmínek bylo možno zachovat osobní příplatek i státnímu zaměstnanci, jehož osobní příplatek byl vyšší než 10%, avšak nepřesáhnul 30 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno jeho služební místo, dosáhl-li dostačujících výsledků.

K postupu podle § 8 nařízení vlády došlo ve služebním hodnocení za rok 2016 v minimálním počtu případů. V rámci celé státní služby se tak stalo celkem u 589 státních zaměstnanců (1,01%, graf č. 26). Častěji byl tento postup aplikován v podřízených úřadech (1,12%), v ministerstvech pouze v 0,55% případů. Zároveň byl častěji aplikován vůči ostatním státním zaměstnancům (1,11%, graf č. 28), méně u představených (0,50%, graf č. 27).

3. Část II. Hodnocení úpravy obsažené v nařízení vlády, hodnocení průběhu služebního hodnocení ve služebních úřadech (otázky č. 2 až 13)

Stanoviska a návrhy jednotlivých služebních úřadů byly získány prostřednictvím následujících cílených dotazů.

2. Uved'te, zda výčet hodnotících kritérií uvedených v příloze č. 1 k nařízení vlády pro jednotlivé hodnocené oblasti je vyhovující, co do jejich počtu, skladby a komplexnosti, popřípadě navrhněte jeho úpravu, tzn. konkrétní návrhy na doplnění nebo vypuštění některých hodnotících kritérií.

<i>Ano, výčet je vyhovující</i>	83 %
<i>Ne, výčet je potřeba upravit</i>	17 %

Uvedené údaje byly zjišťovány jako podklad pro případnou novelizaci přílohy č. 1 k nařízení vlády.

Pro většinu služebních úřadů je po provedeném služebním hodnocení za rok 2016 výčet hodnotících kritérií uvedených v příloze č. 1 k nařízení vlády nadále vyhovující a není třeba jej upravovat, 17% služebních úřadů však k výčtu hodnotících kritérií vyjádřilo konkrétní výhrady. Oproti analýze služebního hodnocení za rok 2015 se k této otázce kladně vyjádřilo o jedno procento služebních úřadů méně.

Pokud služební úřady uvedly výhrady, jde o takové, které upozorňují na nepoměr výčtu hodnotících kritérií a podkritérií pro hodnocenou oblast I. Znalosti a dovednosti a oblast II. Výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli. První oblast se na výsledku služebního hodnocení podílí z 15 resp. 25% a je členěna na 23 kritérií a podkritérií. Naproti tomu druhá oblast se na výsledku služebního hodnocení podílí ze 70 resp. 60%, má tak na celkový výsledek služebního hodnocení vyšší dopad, přesto je členěna pouze na 8 kritérií a podkritérií.

Některé služební úřady navrhuji stejně jako v roce 2016 výčet hodnotících kritérií pro hodnocenou oblast II. Výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli výrazně rozšířit, a to na úkor hodnocené oblasti I. Znalosti a dovednosti. Služební úřady dále navrhuji v oblasti I. Znalosti a dovednosti podrobnější rozpracování podoblasti A) Znalost právních předpisů, stanovených postupů, nároků a pravidel potřebných pro výkon státní služby na podkritéria, aby tak byla odstraněna zjevná disproporce oproti podoblasti B) Dovednosti. Některé služební úřady rovněž navrhuji definovat a zařadit další samostatná kritéria pouze pro představené, kritérium Vedení a motivace se podle jejich názoru jeví jako nedostatečné. V minimech případů, kdy služební úřady uvedly konkrétní návrhy, se jednalo o značně různorodá řešení.

Z odpovědí služebních úřadů rovněž vyplynulo, že by bylo vhodné některá hodnotící kritéria sloučit nebo odstranit, neboť se prolínají, případně snížit celkový počet kritérií, neboť je považován za příliš vysoký.

Jeden návrh směřoval ke komplexní změně výčtu hodnotících kritérií a jeho sjednocení s Národní soustavou povolání.

Rovněž nelze opomenout návrhy některých služebních úřadů na ponechání stanovení hodnotících kritérií pro podmínky výkonu služby v konkrétním služebním

úřadu v pravomoci příslušného služebního orgánu. Sekce pro státní službu však nepovažuje takový postup za žádoucí, neboť odporuje zásadě jednotnosti služebního poměru a mohl by přinést negativní dopady při přechodu státních zaměstnanců mezi jednotlivými služebními úřady.

Obecně je ovšem patrné, že i přes výhrady, které byly uvedeny výše, z nichž minimálně výhrady týkající se nepoměru výčtu hodnotících kritérií pro první dvě hodnocené oblasti a výhrady týkající se prolínání některých hodnotících kritérií lze považovat za relevantní, se více než čtyřem pětinám služebních úřadů daří s touto skutečností vypořádat uměřeným výběrem vhodných hodnotících kritérií, která skutečně vystihují potřeby služebních míst v jejich služebních úřadech.

3. Uvedte, zda podíly hodnocených oblastí na výsledku služebního hodnocení definované v § 2 nařízení vlády odpovídají významu, jaký je jim všeobecně přikládán, popřípadě navrhněte jejich úpravu.

<i>Ano, podíly jsou vyhovující</i>	65 %
<i>Ne, podíly je potřeba upravit</i>	35 %

Uvedené údaje byly zjišťovány jako podklad pro případnou novelizaci § 2 nařízení vlády.

Ve srovnání s loňským rokem se počet úřadů, které považují podíly hodnocených oblastí na výsledku služebního hodnocení za vyhovující, zvýšil o 8%, zbylých 35% služebních úřadů však navrhuje zvýšení podílu oblasti I. Znalosti a dovednosti na úkor oblasti II. Výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli. Obdobné návrhy byly zaznamenány již při analýze služebního hodnocení státních zaměstnanců za rok 2015.

Služební úřady nejčastěji uváděly výhrady ke skutečnosti, že podíl oblasti II. Výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli na výsledku služebního hodnocení je významně vyšší, než podíl oblasti I. Znalosti a dovednosti, kdy za současného právního stavu se pro státní zaměstnance vykonávající službu na služebním místě zařazeném do 5. až 10. platové třídy I. hodnocená oblast na celkovém výsledku služebního hodnocení podílí 15%, kdežto II. hodnocená oblast 70%, a pro státní zaměstnance vykonávající službu na služebním místě zařazeném do 11. až 16. platové třídy se na celkovém výsledku služebního hodnocení I. hodnocená oblast podílí 25% a II. hodnocená oblast 60%. Některé služební úřady doporučily snížit rozdíl mezi podílem obou hodnocených oblastí na výsledku služebního hodnocení při zachování diferenciací podle platových tříd, některé služební úřady dokonce doporučily od diferenciací podle platových tříd upustit.

Výhrady sedmi služebních úřadů se týkaly hodnocených oblastí III. Dodržování služební kázně a IV. Výsledky vzdělávání. Tři služební úřady navrhovaly zvýšit jejich podíl na celkovém výsledku služebního hodnocení, čtyři služební úřady naopak požadovaly hodnocení těchto oblastí ze služebního hodnocení úplně vypustit.

Návrhy služebních úřadů na úpravu podílů hodnocených oblastí na výsledku služebního hodnocení se natolik různí, že z nich není možno vyvodit jednotný návrh.

4. Uved'te, zda bodová škála klasifikace plnění hodnocených oblastí, resp. hodnotících kritérií (tj. 0, 1, 3, 5 a 7 bodů v hodnocených oblastech znalosti a dovednosti a výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli a 0 a 1 bod v hodnocených oblastech dodržování služební kázně a výsledky vzdělávání) dle § 3 nařízení vlády vhodně diferencuje úroveň plnění hodnocených oblastí, popřípadě navrhněte její úpravu včetně zohlednění dopadu do závěru služebního hodnocení.

<i>Ano, bodová škála vhodně diferencuje úroveň plnění oblastí</i>	59 %
<i>Ne, bodovou škálu je třeba upravit</i>	41 %

Uvedené údaje byly zjišťovány jako podklad pro případnou novelizaci § 3 nařízení vlády.

Ve srovnání s loňským rokem se počet úřadů, podle jejichž názoru bodová škála klasifikace plnění hodnocených oblastí, resp. hodnotících kritérií, vhodně diferencuje úroveň plnění hodnocených oblastí, zvýšil o 2%, avšak celých 41% služebních úřadů uvedlo své výhrady.

Podobně jako v loňském roce poukázaly některé služební úřady na nevhodnost absence sudých čísel v hodnotící škále. Domnívají se, že doplněním řady o sudá čísla by bylo umožněno postihnout nuance v plnění hodnocených oblastí mezi jednotlivými státními zaměstnanci. Služební úřady navrhují buď zachovat dosavadní škálu rozšířenou o sudá čísla (0,1,2,3,4,5,6,7), nebo převzít model školního hodnocení (1,2,3,4,5), některé navrhují rozšíření škály bodové klasifikace až k 10 bodům (0,1,2,3,4,5,6,7,8,9,10), jiné naopak zúžení k 5 bodům (0,1,2,3,4,5).

Výhrady některých služebních úřadů se týkaly hodnocených oblastí III. Dodržování služební kázně a IV. Výsledky vzdělávání. Tyto služební úřady by zejména ocenily, kdyby v hodnocení plnění těchto oblastí mohly bodovou klasifikací vyjádřit pouze částečné plnění. Jejich konkrétní návrhy obsahovaly rozšíření škály bodové klasifikace plnění těchto oblastí na 0, 1 a 3 body.

Návrhy služebních úřadů na úpravu bodové škály klasifikace plnění hodnocených oblastí, resp. hodnotících kritérií se natolik různí, že z nich není možno vyvodit jednotný návrh.

5. Uved'te, zda jsou k jednotlivým slovním vyjádřením výsledků služebního hodnocení (vynikající, dobré, dostačující a nevyhovující) vhodně stanoveny příslušné bodové hranice výsledků výpočtu dle § 5 nařízení vlády, popřípadě navrhněte změnu.

<i>Ano, jsou stanoveny vhodně</i>	63 %
<i>Ne, je potřeba je upravit</i>	37 %

Uvedené údaje byly zjišťovány jako podklad pro případnou novelizaci § 5 nařízení vlády.

Ve srovnání s loňským rokem se počet úřadů, podle jejichž názoru nejsou k jednotlivým slovním vyjádřením výsledků služebního hodnocení (vynikající, dobré, dostačující a nevyhovující) vhodně stanoveny příslušné bodové hranice výsledků výpočtu dle nařízení vlády, zvýšil o 4%.

Pokud služební úřady uvedly výhrady, jde o takové, které poukazují na nekonzistentnost bodové a slovní škály. Zatímco bodová škála pro hodnocení prvních dvou hodnocených oblastí je pětibodová (0-1-3-5-7), slovní vyjádření výsledku služebního hodnocení obsahuje pouze čtyři stupně (vynikající – dobré – dostačující – nevyhovující). Služební úřady v tomto případě doporučovaly rozšířit škálu slovního vyjádření výsledků služebního hodnocení, a to tak, aby byl přidán další stupeň slovního vyjádření výsledků služebního hodnocení mezi dobré a vynikající výsledky, popřípadě i mezi dostačující a nevyhovující výsledky. Náprava tohoto stavu by však vyžadovala legislativní zásah do zákona o státní službě, konkrétně úpravu § 155 odst. 4.

Pět služebních úřadů uvedlo výhrady k bodové klasifikaci 2,7 (při bodovém hodnocení jednotlivých hodnocených oblastí 3-3-1-1). Takto hodnocený státní zaměstnanec dosahuje „pouze“ dostačujících výsledků, což podle jejich názoru v mnohých státních zaměstnancích vzbuzuje pocit špatného hodnocení. V zaslaných návrzích, které se dotýkaly této otázky, panovala shoda, že státní zaměstnanec, u něhož výpočet výsledku služebního hodnocení dosáhl hodnoty 2,7 bodů, by měl dosahovat dobrých výsledků služebního hodnocení, nikoliv pouze dostačujících, a to včetně možného dopadu do výše osobního příplatku.

6. Uveďte, zda horní hranice osobního příplatku dle § 6 nařízení vlády je dostatečná pro jednotlivé výsledky služebního hodnocení, popřípadě navrhněte změnu.

<i>Ano, horní hranice je dostatečná</i>	72 %
<i>Ne, horní hranici je potřeba zvýšit</i>	28 %

Uvedené údaje byly zjišťovány jako případný podklad pro jednání politicko-odborné pracovní skupiny k odměňování ve státní službě koordinované Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Ve srovnání s loňským rokem se počet úřadů, které považují horní hranici osobního příplatku dle nařízení vlády za dostatečnou pro jednotlivé výsledky služebního hodnocení, zvýšil o 5%. Téměř tři čtvrtiny služebních úřadů tedy považují úpravu uvedenou v nařízení vlády za dostatečnou.

Několik služebních úřadů navrhlo zvýšení horní hranice osobního příplatku pro vynikající výsledky služebního hodnocení, neboť současná hranice 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v příslušné platové třídě není, podle názoru těchto služebních úřadů, dostačující, což je příčinou následné tendence hodnotitelů ve zvýšené míře označovat státní zaměstnance za vynikající, všeobecně uznávané odborníky, aby tak mohli dosahovat vyššího osobního příplatku. Tyto služební úřady nejčastěji navrhovaly stanovení horní hranice osobního příplatku pro vynikající výsledky služebního hodnocení v rozpětí od 70% do 80% platového tarifu nejvyššího platového stupně v příslušné platové třídě. Podrobné odůvodnění tohoto požadavku z odpovědí zaslaných služebními úřady nevyplývá, avšak je vhodné doplnit, že např. průměrná procentní výše osobního příplatku ostatních státních zaměstnanců, kteří

dosahovali vynikajících výsledků, nečiní napříč všemi služebními úřady ani 30% (graf č. 9). Počet všech státních zaměstnanců, kteří dosahovali vynikajících výsledků, jimž byl přiznán vyšší osobní příplatek než 30% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém vykonávají státní službu, ve vazbě na služební hodnocení za rok 2016 je nejvyšší v ministerstvech, a jde toliko o nadpoloviční většinu státních zaměstnanců (graf č. 10). Vzhledem k tomu, že odměňování státních zaměstnanců včetně přiznávání osobního příplatku se řídí zákoníkem práce, přikročil-li by zákonodárce ke zvýšení horní hranice osobního příplatku pro vynikající výsledky služebního hodnocení nad 50%, znamenalo by to nutnou souběžnou úpravu příslušných ustanovení zákoníku práce (§ 131 odst. 1).

Několik služebních úřadů navrhlo zvýšení horní hranice osobního příplatku pro dobré výsledky služebního hodnocení, a to v rozpětí od 35% do 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v příslušné platové třídě.

Jak již bylo uvedeno výše, některé služební úřady uvedly výhrady k bodové klasifikaci 2,7 (při bodovém hodnocení jednotlivých hodnocených oblastí 3-3-1-1), některé pak v té souvislosti doporučily zvýšení horní hranice osobního příplatku pro dostačující výsledky služebního hodnocení, a to v rozpětí od 15% do 25% platového tarifu nejvyššího platového stupně v příslušné platové třídě.

7. Uved'te, zda bylo v rámci služebního hodnocení státních zaměstnanců ve Vašem služebním úřadu použito při hodnotícím pohovoru i sebehodnocení státního zaměstnance.

<i>Ano, bylo použito sebehodnocení</i>	52 %
<i>Ne, nebylo použito sebehodnocení</i>	48 %

Přestože provádění sebehodnocení při hodnocení státních zaměstnanců není povinné, uplatnilo se přibližně v polovině služebních úřadů, což oproti údajům zaslaným v loňském roce představuje nárůst o 14%.

Služební úřady, ve kterých bylo pro provádění služebního hodnocení za rok 2016 využito i sebehodnocení státních zaměstnanců, uváděly, že sebehodnocení bylo prováděno na dobrovolné bázi, přičemž někdy volba, zda k sebehodnocení přistoupit či nikoliv, závisela na hodnoceném státním zaměstnanci, někdy na rozhodnutí hodnotitele. Jen malá část služebních úřadů využila sebehodnocení v písemné podobě (pouze ojediněle je sebehodnocení upraveno ve služebních předpisech služebních orgánů), spíše byl dán prostor k sebehodnocení během hodnotícího rozhovoru.

Sekce pro státní službu považuje institut sebehodnocení za vhodný prvek zpětné vazby pro hodnotitele, neboť sebehodnocení napomáhá efektivnější personální práci a pozitivně ovlivňuje kulturu pracovního prostředí. Při doručení písemného sebehodnocení před hodnotícím rozhovorem může hodnotitel komparovat svůj názor na státního zaměstnance s jeho subjektivním pohledem, doplnit podklady pro hodnocení, a tím v některých případech eliminovat podání stížností proti výsledku služebního hodnocení.

8. Uved'te, zda a v kolika případech došlo k odmítnutí státního zaměstnance služební hodnocení podepsat.

Počet odmítnutí

49

V loňském roce bylo zaznamenáno 49 případů (0,08%), kdy státní zaměstnanec odmítl služební hodnocení podepsat. V roce 2015 bylo těchto případů zaznamenáno 60.

Důvody odmítnutí sice nebyly průzkumem zjišťovány, ale lze se právem domnívat, že většinou odmítli podepsat služební hodnocení ti státní zaměstnanci, kteří nesouhlasili s jeho výsledkem, resp. s doporučením hodnotitele na úpravu osobního příplatku a následně proti němu podali stížnost (korelace počtů – viz následující otázka). Služební předpis NMV v čl. 7 odst. 3 stanoví, že odmítne-li státní zaměstnanec služební hodnocení podepsat, hodnotitel to i s případným odůvodněním do služebního hodnocení poznamená.

9. Uved'te dosavadní počet stížností proti služebnímu hodnocení vyřizovaných ve služebním úřadu (jedná se o stížnosti podané státními zaměstnanci zařazenými v podřízených služebních úřadech nebo o stížnosti podané státními zaměstnanci zařazenými v daném služebním úřadu, pokud směřovaly toliko proti jednání představeného, např. proti způsobu vedení hodnotícího rozhovoru představeným). Uved'te, zda se jednalo o stížnosti proti služebnímu hodnocení za rok 2015 nebo za rok 2016.

Počet stížností

55

Počet úřadů, kde byla stížnost podána

31,7%

- *Jedná se o údaje získané v období mezi 4. 4. až 15. 6. 2017, proto počet stížností nemusí být konečný*

Zákon o státní službě nestanoví specifický opravný prostředek proti služebnímu hodnocení (např. možnost podat námitky). Jedinou „obranou“ je stížnost státního zaměstnance podle § 157 zákona o státní službě. Z údajů zaslaných služebními úřady vyplynulo, že stížnost proti služebnímu hodnocení byla podána v 55 případech, tj. podalo ji 0,09% hodnocených státních zaměstnanců. Tyto údaje jsou srovnatelné s údaji týkajícími se roku 2015 (počet stížností proti služebnímu hodnocení za rok 2015 byl 59).

Většina zaznamenaných stížností směřovala, podle vyjádření služebních úřadů, proti výsledkům služebního hodnocení, a proto, nebylo-li jim vyhověno v autoremeduře, byly vyřizovány nadřízeným služebním orgánem. Jedna stížnost směřovala proti jednání představeného během hodnotícího rozhovoru a jedna směřovala proti výsledkům tzv. mimořádného služebního hodnocení, které se provádí po uplynutí 6 měsíců ode dne seznámení státního zaměstnance se služebním hodnocením, které obsahuje závěr o tom, že státní zaměstnanec ve službě dosahoval nevyhovujících výsledků.

10. Uved'te dosavadní počet odvolání proti rozhodnutím o stanovení platu (resp. o osobním příplatku) vyřizovaných ve služebním úřadu (jedná se o odvolání podaná státními zaměstnanci zařazenými v podřízených služebních úřadech). Uved'te, zda se jednalo o odvolání proti rozhodnutím o stanovení

platu (resp. o osobním příplatku) vydaným v závislosti na výsledku služebního hodnocení za rok 2015 nebo 2016. Uveďte, jakým způsobem bylo o odvoláních rozhodnuto.

<i>Počet odvolání</i>	72
<i>Počet úřadů, kde bylo odvolání podáno</i>	20%

- *Jedná se o údaje získané v období mezi 4. 4. až 15. 6. 2017, proto počet odvolání nemusí být konečný*

Státní zaměstnanec je oprávněn podat odvolání proti rozhodnutí o stanovení platu, resp. rozhodnutí o úpravě osobního příplatku. Z údajů zaslaných služebními úřady vyplynulo, že odvolání proti rozhodnutí o stanovení platu, resp. rozhodnutí o úpravě osobního příplatku bylo podáno v 72 případech, tj. podalo je 0,12% hodnocených státních zaměstnanců. Tyto údaje jsou srovnatelné s údaji týkajícími se roku 2015 (konečný počet odvolání proti rozhodnutí o stanovení platu, resp. rozhodnutí o úpravě osobního příplatku za rok 2015 byl 33), neboť v případě jednoho podřízeného služebního úřadu se jednalo o exces, kdy odvolání podalo 50 státních zaměstnanců (jednalo se o obdobné případy atypického postupu při provedení služebního hodnocení napadené odvoláním).

Pokud jde o doplnění loňského přezkumu účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády, z odpovědí služebních úřadů vyplynulo, že ve většině případů odvolání proti rozhodnutí o stanovení platu, resp. rozhodnutí o úpravě osobního příplatku vydaných na základě výsledku služebního hodnocení za rok 2015 bylo odvolání vyhověno a napadená rozhodnutí byla zrušena a řízení zastavena, případně věc vrácena k novému projednání. Několik odvolání bylo zamítnuto a napadená rozhodnutí byla potvrzena. V jednom případě bylo rozhodnutí zrušeno v přezkumném řízení.

Z odpovědí služebních úřadů dále vyplynulo, že ve většině případů odvolání proti rozhodnutí o stanovení platu, resp. rozhodnutí o úpravě osobního příplatku vydaných na základě výsledku služebního hodnocení za rok 2016 nebylo v době sběru dat rozhodnuto.

11. Uveďte, zda bylo v rámci služebního hodnocení provedeno i hodnocení státních zaměstnanců, kteří nebyli dle § 9 nařízení vlády hodnoceni obligatorně, jakož i hodnocení zaměstnanců v pracovním poměru.

<i>Hodnocení nebylo provedeno</i>	40 %
<i>Hodnoceni všichni zaměstnanci</i>	60 %

V loňském roce vyšlo najevo, že služební úřady spíše nepřistupovaly k hodnocení všech zaměstnanců, včetně státních zaměstnanců, kteří nejsou obligatorně hodnoceni, protože nebyli ve služebním poměru po dobu delší než šest měsíců nebo nevykonávali službu po dobu delší než dva měsíce, a včetně zaměstnanců v pracovním poměru, neboť pouhých 12,7 % služebních úřadů provedlo hodnocení všech zaměstnanců za rok 2015.

Hodnocení všech zaměstnanců za rok 2016 provedlo celkem 36 služebních úřadů, což odpovídá 60% oslovených. Ze zaslaných odpovědí nejčastěji vyplývá, že služební úřady, ve kterých bylo prováděno hodnocení zaměstnanců i před účinností zákona o státní službě, nadále při hodnocení zaměstnanců v pracovním

poměru používají dlouhodobě zavedený systém hodnocení zaměstnanců. Některé úřady uvedly, že hodnocení zaměstnanců v pracovním poměru provedly totožným způsobem jako služební hodnocení státních zaměstnanců, případně systém služebního hodnocení užily obdobně s úpravami, jež odpovídaly potřebám daného služebního úřadu.

12. Uveďte, zda byli hodnotitelé před prováděním služebního hodnocení proškoleni, kým a jakým způsobem.

<i>Ano, byli proškoleni</i>	83 %
<i>Ne, nebyli proškoleni</i>	17 %

Většina úřadů připravila hodnotitele na provedení služebního hodnocení prostřednictvím školení.

Některé služební úřady upřesnily formu, jakou byli hodnotitelé proškoleni. 14 služebních úřadů využilo školení pořádaného sekcí pro státní službu Ministerstva vnitra, u 8 služebních úřadů provedli školení externí školitelé (několik služebních úřadů využilo i vícedenních školení zaměřených na manažerské dovednosti při provádění služebního hodnocení), u 3 školitelé z nadřízeného služebního úřadu a 3 služební úřady uvedly školení formou doručení písemných materiálů.

Obsah školení byl rozdílný. Některá se zabývala pouze formální a věcnou stránkou hodnocení, jiná se týkala např. vedení hodnotícího rozhovoru.

Ve služebních úřadech, v nichž hodnotitelé nebyli před prováděním služebního hodnocení proškoleni, byly hodnotitelům zpravidla poskytnuty písemné materiály a metodické pomůcky, případně i nabídnuta možnost konzultace a metodického vedení ze strany personálního útvaru příslušného služebního úřadu.

Sekce pro státní službu je z titulu své koordinační role v systému hodnocení státních zaměstnanců připravena na žádost služebních úřadů opět provést školení přípravy hodnotitelů na služební hodnocení státních zaměstnanců tak, jak je prováděla i na přelomu roků 2016 a 2017.

13. Uveďte, zda byla při provádění služebního hodnocení použita elektronická aplikace, popřípadě jaká.

<i>Ano, byla použita elektronická aplikace</i>	61 %
<i>Ne, nebyla použita</i>	39 %

Oproti loňskému roku se počet služebních úřadů, které pro provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců využily elektronickou aplikaci, zvýšil přibližně o 10%.

Většina služebních úřadů využila při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců hodnotící modul, jenž je součástí dosud ve služebním úřadu používaného personálního a platového informačního systému. Nejvyužívanějšími systémy tak jsou VEMA, OKbase a FLUX. Některé služební úřady využily vlastní aplikaci v rámci MS Excel, případně jim byla externím dodavatelem vytvořena aplikace na míru. Mnohé služební úřady uvedly, že při provádění služebního hodnocení využily pomůcku pro výpočet výsledku služebního hodnocení včetně

nejvyšší možné výše osobního příplatku, která je dostupná z webových stránek sekce pro státní službu Ministerstva vnitra.

4. Správní řízení (stížnosti, odvolací řízení) vedená náměstkem ministra vnitra pro státní službu

Náměstek ministra vnitra pro státní službu je příslušným k vyřizování stížností proti služebnímu hodnocení státních zaměstnanců v ministerstvech a Úřadu vlády a ve služebních úřadech, které nemají nadřízený služební úřad. Dále je příslušným k rozhodování o odvoláních těchto státních zaměstnanců proti rozhodnutím o platu (resp. o změně osobního příplatku) vydaným v závislosti na výsledku služebního hodnocení.

V roce 2016 vyřídil náměstek ministra vnitra pro státní službu 10 stížností proti služebnímu hodnocení za rok 2015 a rozhodl o 13 odvoláních proti rozhodnutím o platu (resp. o změně osobního příplatku) vydaným v závislosti na výsledku služebního hodnocení za rok 2015. Ve 2 případech byly stížnosti shledány důvodnými a služebnímu orgánu bylo uloženo napadené služební hodnocení usnesením dle § 156 odst. 2 správního řádu zrušit v celém rozsahu a zajistit provedení nového služebního hodnocení státního zaměstnance, v 8 případech byly stížnosti shledány nedůvodnými. Pokud jde o odvolání proti rozhodnutím o platu (resp. o změně osobního příplatku) vydaným v závislosti na výsledku služebního hodnocení, ve 12 případech bylo rozhodnutí služebního orgánu I. stupně zrušeno a věc vrácena k novému projednání a v 1 případě bylo odvolání zamítnuto a rozhodnutí služebního orgánu I. stupně potvrzeno.

Do doby předložení této zprávy vyřídil náměstek ministra vnitra pro státní službu 18 stížností proti služebnímu hodnocení za rok 2016 (z čehož jedna byla žádost o přešetření vyřízení stížnosti příslušným služebním orgánem) a rozhodl o 14 odvoláních proti rozhodnutím o platu (resp. o změně osobního příplatku) vydaným v závislosti na výsledku služebního hodnocení za rok 2016. Ve 2 případech nebyly stížnosti dosud vyřízeny, neboť náměstkovi pro státní službu dosud nebyly doručeny podklady potřebné k šetření, a o 5 odvoláních proti rozhodnutím o platu dosud nebylo rozhodnuto. V 10 případech byly stížnosti shledány důvodnými a služebnímu orgánu bylo uloženo napadené služební hodnocení usnesením dle § 156 odst. 2 správního řádu zrušit v celém rozsahu a zajistit provedení nového služebního hodnocení státního zaměstnance, v 8 případech byly stížnosti shledány nedůvodnými, z čehož v 1 případě bylo služebnímu orgánu uloženo napadené služební hodnocení opravit. Pokud jde o odvolání proti rozhodnutím o platu (resp. o změně osobního příplatku) vydaným v závislosti na výsledku služebního hodnocení, v 9 případech bylo rozhodnutí služebního orgánu I. stupně zrušeno a věc vrácena k novému projednání, v jednom případě bylo rozhodnutí služebního orgánu I. stupně zrušeno a řízení zastaveno a ve 2 případech bylo odvolání zamítnuto a rozhodnutí služebního orgánu I. stupně potvrzeno. V jednom případě bylo odvolací řízení zastaveno z důvodu zpětvzetí odvolání a v jednom případě bylo odvolání zamítnuto, neboť bylo podáno opožděně; v daném případě však bylo následně rozhodnutí služebního orgánu I. stupně zrušeno a věc vrácena k novému projednání, a to rozhodnutím náměstka ministra vnitra pro státní službu vydaným ve zkráceném přezkumném řízení. V jednom případě musel náměstek ministra vnitra pro státní službu v návaznosti na zrušení rozhodnutí o platu (resp. o změně osobního příplatku) vydaného v závislosti na výsledku služebního hodnocení ve zkráceném přezkumném řízení změnit ve výroku rozhodnutí o platu i následně vydané rozhodnutí o jmenování na služební místo představeného.

Při přezkumu průběhu služebního hodnocení byly shledávány následující **obsahové nedostatky**.

Mezi nejvýznamnější z nich patřil zejména **nedostatek podkladů pro provedení služebního hodnocení**. Ačkoliv se podle § 159 odst. 2 písm. j) zákona o státní službě na provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců nevztahují ustanovení o řízení ve věcech státní služby ani ustanovení správního řádu o správním řízení, vztahují se na ně, jako na jiný správní úkon, základní zásady činnosti správních orgánů. Jde např. o **zásadu zákonnosti** uvedenou v § 2 odst. 1 nebo **zásadu materiální pravdy** uvedenou v § 3 správního řádu. V souladu s § 158 správního řádu se na jiné správní úkony vztahují ustanovení části čtvrté správního řádu, podle nichž lze přiměřeně použít i další ustanovení správního řádu, je-li jejich použití potřebné. Na provádění služebního hodnocení lze tedy přiměřeně aplikovat např. § 50 odst. 2 a 3 správního řádu a dovodit, že podklady pro provedení služebního hodnocení zásadně opatřuje hodnotitel v součinnosti se služebním orgánem, přičemž jsou povinni zjistit všechny okolnosti ve prospěch i v neprospěch státního zaměstnance. Přiměřeně použít lze i § 68 odst. 3 správního řádu, neboť i služební hodnocení musí obsahovat **odůvodnění** klasifikace jednotlivých hodnotících kritérií, resp. hodnocených oblastí a příslušné podklady, jimiž se hodnotitel ve své klasifikaci řídil. S povinností hodnotitele opatřit podklady pro provedení služebního hodnocení koresponduje § 78 písm. a) zákona o státní službě, podle kterého je představený povinen řídit a kontrolovat výkon služby podřízenými státními zaměstnanci, průběžně hodnotit výkon služby státních zaměstnanců a podílet se na jejich služebním hodnocení. Zákon o státní službě tak upravuje proces hodnocení státních zaměstnanců jako nepřetržitý proces, kdy hodnotitel posuzuje výkon státní služby státním zaměstnancem, plnění jeho služebních úkolů a dalších povinností průběžně za celé hodnocené období. Právě **průběžné hodnocení** je zdrojem podkladů pro provedení služebního hodnocení a v souladu s čl. 5 služebního předpisu NMV také jeho přílohou. Bez příslušných podkladů z průběžného hodnocení postrádá hodnotitelovo tvrzení ve služebním hodnocení oporu v objektivních skutečnostech a ve své podstatě zpochybňuje základní zásady pro provádění služebního hodnocení, kterými jsou jeho nestrannost, nezaujatost a spravedlivost. Průběžné hodnocení by měl hodnotitel provádět jak pravidelně (např. měsíčně, čtvrtletně), tak nepravidelně, např. byl-li nebo měl-li být splněn stěžejní služební úkol. I s průběžným hodnocením by měl hodnotitel státního zaměstnance seznamovat a zabránit tak tomu, aby služební hodnocení bylo pro státního zaměstnance nečekané a nepříjemně překvapivé. Podstata služebního hodnocení státních zaměstnanců spočívá v tom, že hodnotitel v průběhu hodnoceného období **pozoruje a zaznamenává plnění služebních úkolů, jednání a chování hodnoceného státního zaměstnance**, které následně **porovnává s očekávaným standardem** (slovy nařízení vlády – s rámcem nároků na hodnocenou oblast, resp. hodnotící kritéria kladených, což, opět slovy nařízení vlády, znamená, s průměrnou úrovní plnění hodnocené oblasti, resp. hodnotících kritérií). Není-li ze samotného služebního hodnocení zřejmé, na základě jakých skutečností a podkladů byly závěry služebního hodnocení učiněny, pak takové služební hodnocení nelze považovat za přezkoumatelné. Na to musí být kladen důraz zejména v situacích, **kdy dochází meziročně ke změně v bodové klasifikaci plnění jednotlivých hodnotících kritérií, resp. hodnocených oblastí, a/nebo kdy je plnění jednotlivých hodnotících kritérií, resp. hodnocených oblastí hodnoceno**

jako podprůměrné [např. aby mohly být hodnotící kritéria, resp. hodnocené oblasti klasifikovány 0 body, je nezbytné, aby hodnotitel disponoval podklady pro takovou klasifikaci; tyto podklady by měly být četné (tj. měly by vznikat rovnoměrně v průběhu celého hodnoceného období a měly by zohledňovat hodnocené období jako celek a nikoliv jen jeho vybrané úseky), aby bylo doloženo, že se nejedná pouze o občasné výhrady k plnění hodnotícího kritéria, resp. hodnocené oblasti, a dále by měly být relevantní, aby bylo doloženo, že se nejedná pouze o okrajové výhrady k plnění hodnocené oblasti, ale o výhrady zásadní, způsobilé ovlivnit celé služební hodnocení]. V dané souvislosti lze též zmínit vadu služebního hodnocení spočívající v tom, že v případech, kdy hodnocený státní zaměstnanec v průběhu hodnoceného období změnil své služební zařazení, hodnotitelé opomněli vyžádat si relevantní podklady od předchozího představeného státního zaměstnance za příslušné období.

Druhým vážným nedostatkem, jenž byl shledán při přezkumu způsobu provedení služebního hodnocení, byla jeho **nedostatečná individualizace**. Zákon o státní službě ani nařízení vlády nestanoví výslovně, aby bylo služební hodnocení podloženo, odůvodněno či individualizováno, tento požadavek však vyplývá, jak bylo uvedeno výše, z obecných správně-právních zásad a jeho naplnění je nezbytné i s ohledem na možnost přezkumu služebního hodnocení v zákonem definovaných případech (§ 157, § 168 odst. 3 zákona o státní službě). Hodnotitelé jsou při zpracování služebního hodnocení povinni dodržet povinnost stanovenou v čl. 6 odst. 2 služebního předpisu NMV, podle kterého „služební hodnocení představuje, v souladu s § 2 a 3 nařízení vlády, slovní a bodovou klasifikaci plnění hodnocených oblastí (hodnotících kritérií) hodnoceným státním zaměstnancem za hodnocené období, přičemž slovní klasifikace je **konkretizovaným** slovním popisem úrovně plnění hodnocené oblasti (hodnotícího kritéria)“. Přitom je nezbytné, aby hodnotitelé zohlednili při slovním popisu úrovně plnění jednotlivých hodnocených oblastí (hodnotících kritérií) osobu hodnoceného státního zaměstnance, tedy popis individualizovali, neboť právní úprava služebního hodnocení státních zaměstnanců směřuje k tzv. formativnímu hodnocení, které poskytuje **individualizovanou hodnotící informaci** (tzv. zpětnou vazbu) a nabízí vedení a poučení zaměřené na zlepšování budoucích výkonů. Má poukázat na konkrétní klady, resp. nedostatky proto, aby bylo možné cíleně ovlivňovat průběh hodnocené činnosti. V souvislosti s tím je třeba za závažný nedostatek při provádění služebního hodnocení považovat i postup, kdy hodnotitel slovní klasifikaci vůbec neuvede, nebo kdy uvede pouze ilustrativní popis slovní a bodové klasifikace plnění jednotlivých hodnotících kritérií a hodnocených oblastí, jenž tvoří přílohu č. 2 ke služebnímu předpisu NMV, aniž by slovní popis sám individualizoval.

Konečně třetím nedostatkem byla **nedostatečná konzistentnost** služebního hodnocení, kdy v některých případech bodová klasifikace jednotlivých hodnotících kritérií neodpovídala klasifikaci slovní.

Výše uvedené nedostatky služebních hodnocení byly nejčastějším důvodem, proč byly stížnosti proti služebnímu hodnocení státních zaměstnanců shledány důvodnými a proč byla v odvolacím řízení rozhodnutí o platu (resp. o změně osobního příplatku) vydaná v závislosti na výsledku služebního hodnocení zrušena a věc vrácena k novému projednání.

Podobně jako v roce 2016, část námitek proti průběhu služebního hodnocení hodnocených státních zaměstnanců směřovala **proti doporučení hodnotitele na snížení osobního příplatku**, bylo-li navrhováno. K tomu je třeba uvést, že ačkoliv z žádného ustanovení zákona o státní službě, ani nařízení vlády nevyplývá ani nárok státního zaměstnance na změnu osobního příplatku po provedeném služebním hodnocení, ani vázanost služebního orgánu doporučením hodnotitele, měly by se služební orgány zasadit o to, **aby hodnotitelé uváděli toliko relevantní doporučení na změnu osobního příplatku**, byť nejsou doporučením hodnotitele vázány. Samotné rozhodnutí o přiznání, změně či odejmutí osobního příplatku je rozhodnutím služebního orgánu v řízení ve věcech služby [rozhodování o odměňování dle § 159 odst. 1 písm. d) zákona o státní službě] a při tomto rozhodování je služební orgán vázán pouze maximální výší osobního příplatku v závislosti na závěru služebního hodnocení stanovenou v § 6 nařízení vlády, přičemž minimální výše osobního příplatku, tj. jeho spodní hranice, je ve všech případech 0 Kč. Při rozhodování o osobním příplatku je ovšem služební orgán zásadně povinen respektovat čl. 28 Listiny základních práv a svobod, podle kterého mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci. Jedním z aspektů tohoto práva je i princip rovnosti v odměňování, tedy obecně právo stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty (odborná literatura a judikatura dovozují, že se jedná o práci stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli). Služební orgán je tedy povinen v rámci celého služebního úřadu dbát o to, aby výše osobních příplatků jednotlivých státních zaměstnanců byla v relaci k výsledkům jejich služebního hodnocení a aby nedocházelo k případům, kdy státní zaměstnanec dosahující ve státní službě lepších výsledků bude mít nižší osobní příplatek, než státní zaměstnanec dosahující horších výsledků.

Údaje o počtu stížností proti služebnímu hodnocení státních zaměstnanců a o počtu odvolání proti rozhodnutím o platu (resp. o změně osobního příplatku) vydaným v závislosti na výsledku služebního hodnocení z ostatních služebních úřadů jsou uvedeny v komentářích k otázkám č. 9 a 10.

5. Kontrola provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců vykonávaná v rámci kontroly ve služebních vztazích náměstkem ministra vnitra pro státní službu

Náměstek ministra vnitra pro státní službu, resp. jím pověřený státní zaměstnanec jsou oprávněni vykonávat ve služebních úřadech kontrolu ve služebních vztazích státních zaměstnanců.

V roce 2016 vykonával náměstek ministra vnitra pro státní službu 2 plánované kontroly služebních úřadů, v roce 2017 zatím 1 plánovanou kontrolu. V rámci těchto kontrol vykonával mj. i kontrolu provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců, v případě poslední kontroly i kontrolu rozhodování o osobních příplatcích.

Ve věci provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců bylo kontrolováno splnění povinnosti podle § 1 nařízení vlády, podle kterého je služební orgán **služebním předpisem** povinen stanovit předem ze seznamu ta hodnotící kritéria, která vystihují potřeby služebních míst v jeho služebním úřadu. Byla kontrolována jak formální, tak obsahová stránka tohoto služebního předpisu. Dále bylo kontrolováno splnění povinnosti podle čl. 3 služebního předpisu NMV, podle kterého je služební orgán nebo jím pověřený státní zaměstnanec povinen státního zaměstnance do 1 měsíce ode dne jeho zařazení na služební místo nebo jeho jmenování na služební místo představeného nebo do 1 měsíce ode dne změny hodnotících kritérií s hodnotícími kritérii **prokazatelně seznámit**. Bylo tedy zjišťováno, zda je v kontrolovaných osobních spisech založen doklad o tom, že státní zaměstnanci byli s hodnotícími kritérii seznámeni.

Pokud jde o formuláře služebního hodnocení, bylo zjišťováno, zda jsou formuláře služebního hodnocení poskytnuté z osobních spisů státních zaměstnanců **označovány číslem jednacím**, z něhož by bylo zřejmé, že se v souladu se zákonem o archivnictví a spisové službě, resp. s § 11 vyhlášky o podrobnostech výkonu spisové služby vztahují k danému spisu určité spisové značky (k osobnímu spisu). Dále bylo kontrolováno, zda jsou ve formulářích služebního hodnocení buď v úvodní části, nebo v části, kde jsou uvedeny podpisové doložky, **uvedeny identifikační údaje hodnotitelů**. Je nezbytné, aby bylo uvedeno služební označení, jméno, popř. jména, příjmení, popř. akademický titul hodnotitele a jeho služební místo včetně jeho organizačního zařazení. V té souvislosti bylo také kontrolováno, zda byla dodržena povinnost součinnosti služebních orgánů při provádění služebního hodnocení včetně souslednosti dat podpisů hodnotitele, služebního orgánu a státního zaměstnance, jenž by měl být dle čl. 6 odst. 5 služebního předpisu NMV seznamován až s podepsaným služebním hodnocením.

Po **obsahové stránce** provedených služebních hodnocení byly zjištěny **tytéž nedostatky**, které jsou důvodem, proč jsou stížnosti proti služebnímu hodnocení státních zaměstnanců shledávány důvodnými a proč jsou v odvolacích řízeních rozhodnutí o platu (resp. o změně osobního příplatku) vydaná v závislosti na výsledku služebního hodnocení rušena a věci vráceny k novému projednání. Lze doplnit pouze některá kontrolní zjištění v oblasti **stanovování individuálních cílů pro další osobní rozvoj**. Podle § 155 odst. 5 zákona o státní službě obsahuje služební hodnocení stanovení individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance. Plnění nebo naopak neplnění těchto cílů se odráží v příštím

hodnoceném období vždy minimálně v hodnocení oblasti „výkon služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli“. Z těchto důvodů stanoví čl. 6 odst. 3 služebního předpisu NMV povinnost stanovovat **specifické, měřitelné, akceptovatelné, reálné a termínované cíle**. V některých formulářích služebního hodnocení byly individuální cíle pro další osobní rozvoj formulovány jako obecné, a v důsledku toho neměřitelné. Např. u cíle typu „absolvovat jazykové vzdělávání“ nebo „absolvovat školení k určitému právnímu předpisu“, či dokonce „absolvovat školení v oblasti právní a měkkých dovedností“ je v následujícím hodnoceném období složité hodnotit jeho splnění či nesplnění, jež by se mělo promítat ve výkonu služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti. Vhodnější je stanovit, jaké znalosti, schopnosti a dovednosti by měly být získány, jaké úrovně by mělo být dosaženo, jaká konkrétní oblast by měla být prohlubována a jakým studiem. Dále je třeba stanovit, jakým způsobem bude splnění či nesplnění cíle prokazováno (např. osvědčení). Výslovně je třeba zmínit příklad nepřípustného cíle, kterým je požadavek, aby se státní zaměstnanec stal v dalších letech vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem, neboť nelze stanovovat cíle, z nichž by vyplývalo, že je povinností státního zaměstnance vykonávat státní službu nad rámec nároků kladených na výkon služby na příslušném služebním místě. Dále je třeba zmínit, že v některých formulářích služebního hodnocení nebyly individuální cíle pro další osobní rozvoj termínovány.

6. Souhrnné závěry a navrhovaná opatření

Primárním cílem srovnávacího přezkumu účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády bylo vyhodnotit, zda stávající znění nařízení vlády vyhovuje potřebám služebních úřadů, nebo zda byly při provádění druhého služebního hodnocení státních zaměstnanců v praxi zaznamenány problémy spojené s jeho aplikací, jež by odůvodňovaly jeho případnou novelizaci. Součástí srovnávacího přezkumu účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády je **srovnání údajů** získaných z prvního služebního hodnocení za rok 2015 s údaji získanými z druhého služebního hodnocení za rok 2016, které bylo provedeno v prvním čtvrtletí roku 2017.

Z údajů získaných od služebních úřadů vyplývá, že zatímco v roce 2016 bylo za uplynulý kalendářní rok hodnoceno 66,04 % všech státních zaměstnanců, letos to již bylo 92,26 %. Vyjádřeno v číslech tedy bylo za rok 2016 hodnoceno **o 18 373 státních zaměstnanců více** než za rok 2015. I přes tento nárůst lze konstatovat, že **srovnávací přezkum neprokázal žádné výraznější rozdíly výsledků** v části I. - statistické otázky (výsledky služebního hodnocení), ani v části II. – postojové otázky (průběh služebního hodnocení) oproti přezkumu účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády v loňském roce.

Určitou měrou k tomu zřejmě přispěla i **novelizace služebního předpisu NMV** v závěru roku 2016, jež do samotného procesu služebního hodnocení státních zaměstnanců vnesla další sjednocující prvky (např. jednotný postup při určování souhrnné bodové klasifikace hodnocených oblastí, které obsahují více hodnotících kritérií; povinnost hodnotitelů doplňovat bodové hodnocení hodnocených oblastí a kritérií o individualizovaný slovní popis; povinnost hodnotitelů stanovovat individuální cíle jako specifické, měřitelné, akceptovatelné, reálné a termínované; a další).

Podobně jako v loňském roce, vyjadřovaly některé služební úřady své **výhrady** k úpravě systému služebního hodnocení.

Celkem **17%** dotázaných služebních úřadů uvedlo, že výčet hodnotících kritérií uvedených v příloze č. 1 k nařízení vlády pro jednotlivé hodnocené oblasti je nevyhovující. Celkem **35%** dotázaných služebních úřadů konstatovalo, že podíly hodnocených oblastí na výsledku služebního hodnocení definované v § 2 nařízení vlády neodpovídají významu, jaký je jim všeobecně přikládán. Podle **41%** dotázaných služebních úřadů bodová škála klasifikace plnění hodnocených oblastí, resp. hodnotících kritérií (tj. 0, 1, 3, 5 a 7 bodů v hodnocených oblastech znalosti a dovednosti a výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli a 0 a 1 bod v hodnocených oblastech dodržování služební kázně a výsledky vzdělávání) dle § 3 nařízení vlády nediferencuje vhodně úroveň plnění hodnocených oblastí. Celkem **37%** služebních úřadů se nedomnívá, že k jednotlivým slovním vyjádřením výsledků služebního hodnocení (vynikající, dobré, dostačující a nevyhovující) jsou vhodně stanoveny příslušné bodové hranice výsledků výpočtu dle § 5 nařízení vlády, a konečně celkem **28%** služebních úřadů se nedomnívá, že horní hranice osobního příplatku dle § 6 nařízení vlády je dostatečná pro jednotlivé výsledky služebního hodnocení.

Ve všech případech se ovšem nadpoloviční většina dotázaných služebních úřadů vyjádřila, že dosavadní stav právní úpravy považuje za vyhovující, což nesvědčí o naléhavé potřebě bezodkladné novelizace nařízení vlády.

Sekce pro státní službu je připravena opakující se dílčí podněty služebních úřadů projednat do konce roku 2017 na meziresortní úrovni. Za výchozí pro toto jednání považuje **návrh na úpravu výčtu hodnotících kritérií uvedených v příloze k nařízení vlády pro první dvě hodnocené oblasti** tak, aby byl snížen jejich celkový počet v první hodnocené oblasti a naopak zvýšen ve druhé hodnocené oblasti, **návrh na doplnění bodové škály klasifikace plnění hodnocených oblastí, resp. hodnotících kritérií v prvních dvou hodnocených oblastech o sudá čísla** a dále **návrh, podle kterého by státní zaměstnanec, u něhož výpočet výsledku služebního hodnocení dosáhl hodnoty 2,7 bodů, dosahoval dobrých výsledků služebního hodnocení**, a nikoliv pouze dostačujících. Pokud by tyto návrhy (a případně některé další) byly většinově přijaty, byla by jejich účinnost vztažena nejdříve ke služebnímu hodnocení prováděnému za rok 2018.

Pokud jde o **návrhy** služebních úřadů směřující **k zákonné úpravě**, sekce pro státní službu zpracuje tyto podněty v zadání analýzy účinnosti zákona o státní službě realizované v rámci projektu Podpora profesionalizace a kvality státní služby a státní správy. Budou-li tyto návrhy vyhodnoceny jako relevantní, budou zapracovány do případné nejbližší novely zákona o státní službě. V návaznosti na ni by došlo rovněž k případné úpravě nařízení vlády.

Příloha č. 1: Úplné znění služebního předpisu NMV a metodika služebního hodnocení

**ÚPLNÉ ZNĚNÍ
SLUŽEBNÍHO PŘEDPISU**

náměstka ministra vnitra pro státní službu

č. 11/2015 ze dne 7. 12. 2015,

**kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních
zaměstnanců,**

**jak vyplývá ze změn provedených služebním předpisem č. 5/2016 ze dne 19. 12.
2016**

Čl. 1

Předmět úpravy

Tento služební předpis upravuje podle § 155 a 156 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „zákon“), a 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“), postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců (dále jen „služební hodnocení“).

Čl. 2

Základní zásady služebního hodnocení

Osoba, která provádí služební hodnocení (dále jen „hodnotitel“), hodnotí nestranně, nezaujatě a spravedlivě tak, aby nedocházelo k nedůvodným rozdílům při hodnocení státních zaměstnanců, a to zejména v téže hodnocené oblasti za použití týchž hodnotících kritérií stanovených podle § 1 nařízení vlády (dále jen „hodnotící kritéria“). Hodnotitel posuzuje výkon státní služby státním zaměstnancem, plnění jeho služebních úkolů a dalších povinností podle § 77 a 78 zákona průběžně za celé hodnocené období.

Čl. 3

Východisko pro služební hodnocení

(1) Do 1 měsíce ode dne zařazení státního zaměstnance na služební místo nebo jmenování státního zaměstnance na služební místo představeného jej služební orgán nebo jím pověřený státní zaměstnanec prokazatelně seznámí s hodnotícími kritérii. O seznámení státního zaměstnance s hodnotícími kritérii se učiní záznam do osobního spisu státního zaměstnance.

(2) Změnu hodnotících kritérií lze v průběhu hodnoceného období provést pouze, pokud dojde ke změně ve správních činnostech, jejichž výkon se na služebním místě požaduje, v takovém rozsahu, že dosavadní hodnotící kritéria již nevystihují potřeby služebního místa. Při změně hodnotících kritérií se postupuje obdobně podle odstavce 1.

Čl. 4

Podklady pro provedení služebního hodnocení

Při provádění služebního hodnocení se přihlíží zejména k

- a) průběžnému hodnocení výkonu státní služby státního zaměstnance,
- b) předchozímu služebnímu hodnocení, pokud jde o plnění stanovených individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance,
- c) písemným pochvalám za příkladnou službu vydaným v průběhu hodnoceného období,
- d) záznamům o přiznání věcných darů za příkladnou službu a rozhodnutím o odměně vydaným v průběhu hodnoceného období,
- e) písemným výtkám vydaným v průběhu hodnoceného období a
- f) rozhodnutím o uložení kárného opatření za kárná provinění spáchaná v hodnoceném období.

Čl. 5

Průběžné hodnocení výkonu státní služby státního zaměstnance

K průběžnému hodnocení výkonu státní služby státního zaměstnance podle § 78 písm. a) zákona lze využít část A vzoru formuláře služebního hodnocení uvedeného v příloze č. 1 k tomuto služebnímu předpisu, případně i jiné záznamy o plnění služebních úkolů, jednání nebo chování státního zaměstnance. Tyto záznamy jsou přílohou služebního hodnocení.

Čl. 6

Zpracování služebního hodnocení

(1) Hodnotitel zpracuje služební hodnocení písemně podle vzoru formuláře uvedeného v příloze č. 1 k tomuto služebnímu předpisu.

(2) Služební hodnocení představuje, v souladu s § 2 a 3 nařízení vlády, slovní a bodovou klasifikaci plnění hodnocených oblastí hodnoceným státním zaměstnancem za hodnocené období, přičemž slovní klasifikace je konkretizovaným slovním popisem úrovně plnění hodnocené oblasti. Je-li pro hodnocenou oblast služebním předpisem stanoveno více hodnotících kritérií, klasifikuje se každé

hodnotící kritérium samostatně postupem uvedeným v předchozí větě, přičemž bodová klasifikace hodnocené oblasti odpovídá aritmetickému průměru bodových klasifikací jednotlivých hodnotících kritérií, a není-li takové, pak tomuto průměru nejbližší možné bodové klasifikaci. Ilustrativní popis slovní a bodové klasifikace plnění jednotlivých hodnotících kritérií a hodnocených oblastí je uveden v příloze č. 2 k tomuto služebnímu předpisu.

(3) Služební hodnocení obsahuje, v souladu s § 155 odst. 5 zákona, stanovení individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance. Tyto cíle se stanoví jak jako služební, tak jako vzdělávací, a musí být specifické, měřitelné, akceptovatelné, reálné a termínované.

(4) Závěr služebního hodnocení obsahuje rovněž návrh na přiznání, zvýšení, snížení nebo odejmutí osobního příplatku nebo na ponechání osobního příplatku v nezměněné výši v závislosti na výsledku služebního hodnocení a případně odůvodněný návrh, aby byl státní zaměstnanec prohlášen za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka. Tyto návrhy nejsou pro služební orgán závazné. Služební orgán může v závěru služebního hodnocení státního zaměstnance označit za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka.

(5) Zpracované služební hodnocení hodnotitel podepíše a předloží k podpisu tomu, s kým jej provádí v součinnosti. Jejich případné rozpory v bodové klasifikaci se řeší vzájemnou dohodou. Nedojde-li k ní, uvede se taková bodová klasifikace, která odpovídá průměru navrhovaných bodových klasifikací, a není-li takové, pak tomuto průměru nejbližší vyšší bodové klasifikaci.

(6) S podepsaným služebním hodnocením hodnotitel seznámí bezodkladně státního zaměstnance.

Čl. 7

Seznámení státního zaměstnance se služebním hodnocením

(1) Seznámení státního zaměstnance se služebním hodnocením probíhá formou rozhovoru hodnotitele se státním zaměstnancem, kterému může být přítomen i ten, s kým jej hodnotitel provádí v součinnosti, a další představení státního zaměstnance.

(2) Při rozhovoru seznámí hodnotitel státního zaměstnance s jednotlivými částmi služebního hodnocení a s podklady pro provedení služebního hodnocení. Cílem rozhovoru je zejména definovat silné a slabé stránky státního zaměstnance a formulovat požadavky, na co se má státní zaměstnanec při výkonu státní služby v budoucnu zaměřit a případně co má zlepšit.

(3) Státní zaměstnanec svým podpisem potvrdí, že byl se služebním hodnocením seznámen. Odmítne-li státní zaměstnanec služební hodnocení podepsat, hodnotitel to i s případným odůvodněním do služebního hodnocení poznamená.

(4) Nelze-li státního zaměstnance se služebním hodnocením seznámit postupem uvedeným v předchozích odstavcích, protože státní zaměstnanec dočasně nevykonává státní službu, doručí se mu stejnopis služebního hodnocení do vlastních rukou.

Čl. 8

Přechodná a závěrečná ustanovení

(1) Státní zaměstnanec, kterému vznikl služební poměr před nabytím účinnosti tohoto služebního předpisu, bude s hodnotícími kritérii seznámen postupem podle čl. 3 odst. 1 nejpozději do 31. ledna 2016.

(2) Vedoucí služebních úřadů a státní tajemníci mohou služebním předpisem stanovit postup při provádění služebního hodnocení s přihlédnutím ke specifikům v jejich služebních úřadech.

Čl. 9

Účinnost

Tento služební předpis nabývá účinnosti dnem 20. 12. 2016.

náměstek ministra vnitra pro státní službu

RNDr. Josef Postránecký

ODŮVODNĚNÍ SLUŽEBNÍHO PŘEDPISU NÁMĚSTKA MINISTRA VNITRA
PRO STÁTNÍ SLUŽBU,
KTERÝM SE STANOVÍ POSTUP PŘI PROVÁDĚNÍ SLUŽEBNÍHO HODNOCENÍ
STÁTNÍCH ZAMĚSTNANCŮ

ČÁST I. – PROVÁDĚNÍ SLUŽEBNÍHO HODNOCENÍ

Služební hodnocení státních zaměstnanců, které je upraveno v části desáté (Společná ustanovení) zákona o státní službě, je jedním z institutů, jež by měly přispět k profesionalizaci státní správy.

Právní úprava služebního hodnocení je kromě **§ 155 a 156 zákona o státní službě** obsažena i v některých jeho dalších ustanoveních a dále 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“). Odůvodnění nařízení vlády předpokládá vydání **služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců** (dále jen „služební předpis náměstka pro státní službu“). Služební předpis náměstka pro státní službu by měl dle odůvodnění nařízení vlády přispět k bezproblémovému provádění služebního hodnocení tím, že na obecné úrovni popíše obsah jednotlivých hodnotících kritérií a obsah jednotlivých úrovní plnění hodnotících kritérií, a hodnotitelům přiblíží, co si lze pod hodnotícími kritérii představit a co lze v rámci nich hodnotit. Vzhledem ke specifikům jednotlivých služebních úřadů lze předpokládat přijetí služebních předpisů jednotlivých služebních orgánů v těchto služebních úřadech.

o hodnocení zaměstnanců obecně

Při hodnocení se porovnává objekt hodnocení, buď přímo s jiným srovnatelným objektem, anebo s nějakým ideálním vzorem či normou. Optimálním typem hodnocení zaměstnanců, jímž je i hodnocení služební, je tzv. formativní hodnocení. Toto hodnocení poskytuje hodnotící informaci (zpětnou vazbu) v momentě, kdy se určitý výkon dá ještě zlepšit. Nabízí vedení a poučení zaměřené na zlepšování budoucích výkonů a má poukázat na klady, resp. nedostatky proto, aby bylo možné cíleně ovlivňovat průběh hodnocené činnosti.

Hodnocenými zaměstnanci a především jejich hodnotiteli by mělo být hodnocení vnímáno jako nástroj podporující potřebný výkon zaměstnanců a případně i napomáhající jeho zvýšení a dále jako nástroj umožňující rozvoj znalostí a dovedností zaměstnanců a podporující jejich žádoucí chování a jednání. Pro hodnocené i jejich hodnotitele by mohlo být mnohdy primárním zdrojem **zpětné vazby**, na jejímž základě lze vytvořit v dnešní době tolik potřebné příznivé klima.

ustanovení § 155 a 156 zákona o státní službě a z nich vyplývající postup

Ustanovení § 155 a 156 zákona o státní službě stanoví, „kdo se hodnotí“, „kdo hodnotí“, „kdy se hodnotí“, „co se hodnotí“ a „jak se hodnotí“.

„Kdo se hodnotí?“

Služebnímu hodnocení podléhá **státní zaměstnanec**. Za kalendářní rok 2015 se služební hodnocení provedlo u státních zaměstnanců, kteří v roce 2015 vykonávali státní službu po dobu delší než dva měsíce (§ 9 nařízení vlády), jinak se za kalendářní rok (tzv. „výroční“) služební hodnocení provádí u státních zaměstnanců, kteří v něm **vykonávali státní službu po dobu delší než 6 měsíců** (§ 7 nařízení vlády). Dle názoru sekce pro státní službu je třeba podmínku výkonu státní služby po dobu delší než 6 měsíců interpretovat tak, že státní zaměstnanec byl po dobu delší než 6 měsíců ve služebním poměru, nebyl po dobu delší než 6 měsíců zařazen mimo výkon služby, nebyl zproštěn výkonu služby nebo mu nebyl přerušen výkon služby. Zároveň musí být splněna podmínka, že státní zaměstnanec **fakticky vykonával státní službu** (tzn. například, že nebyl uznán dočasně neschopným k výkonu služby, nečerpal dovolenou), tedy plnil konkrétní služební úkoly, **po dobu delší než 60 dnů** (státní zaměstnanec, který vykonává státní službu po stanovenou týdenní služební dobu, se posuzuje, jako by v kalendářním týdnu pracoval 5 pracovních dnů, i když jeho služební doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu). Není-li tato podmínka v uplynulém kalendářním roce splněna, státní zaměstnanec služebnímu hodnocení nepodléhá (nejčastěji se bude jednat o případy nových státních zaměstnanců nebo zaměstnanců na dlouhodobých překážkách ve službě).

„Kdo hodnotí?“

Kdo je hodnotitelem státního zaměstnance, upravuje § 156 zákona o státní službě. Podle odstavce 1 je hodnotitelem státního zaměstnance („řadového“ státního zaměstnance, vedoucího oddělení, ředitele odboru, ředitele sekce) **bezprostředně nadřízený představený v součinnosti se služebním orgánem**. Na povinnost představených provádět služební hodnocení reflektuje i § 78 písm. a) zákona o státní službě, podle něhož jsou představení povinni řídit a kontrolovat výkon státní služby podřízenými státními zaměstnanci, průběžně hodnotit výkon státní služby státních zaměstnanců a podílet se na jejich služebním hodnocení.

Ustanovení § 156 odst. 2 až 6 zákona o státní službě stanoví, že služební hodnocení vedoucího služebního úřadu, který nemá nadřízený služební úřad, provádí náměstek pro státní službu, v ostatních případech nadřízený služební orgán. Služební hodnocení státního tajemníka provádí náměstek pro státní službu v součinnosti s příslušným členem vlády nebo s vedoucím Úřadu vlády. Služební hodnocení náměstka pro řízení sekce provádí státní tajemník v součinnosti s příslušným členem vlády nebo s vedoucím Úřadu vlády. Služební hodnocení státních zaměstnanců zařazených v sekci pro státní službu provádí personální ředitel sekce pro státní službu. Služební hodnocení personálního ředitele sekce pro státní

službu provádí náměstek pro státní službu. Služební hodnocení náměstka pro státní službu provádí vláda nebo ministr vnitra na základě pověření vlády. Má-li být na základě zákona provedeno i služební hodnocení státních zaměstnanců, kteří byli zařazeni mimo výkon služby z organizačních důvodů, provede je služební orgán, který požádá o vyjádření se k výkonu státní služby státním zaměstnancem (resp. o přípravu formuláře služebního hodnocení a o příslušné podklady) jeho původního hodnotitele, resp. původního vyššího představeného.

Na provádění služebního hodnocení ani na součinnost služebního orgánu při provádění služebního hodnocení **se nevztahují ustanovení o řízení ve věcech služby**, povinnost součinnosti vedoucích služebních úřadů a státních tajemníků při provádění služebního hodnocení ovšem **nelze přenést služebním předpisem na představené** (§ 14 odst. 3 a 15 odst. 5 zákona o státní službě). V případě absence bezprostředně nadřízeného představeného bude hodnotitelem státního zaměstnance jeho **zástupce určený podle § 9 odst. 7 zákona o státní službě**, který jej zastupuje v plném rozsahu jeho činnosti, přičemž se považuje za představeného. Zástupce určený podle § 66 zákona o státní službě hodnotitelem není. V případě absence bezprostředně nadřízeného představeného i zástupce určeného podle § 9 odst. 7 zákona o státní službě bude hodnotitelem státního zaměstnance další nejbližší vyšší představený.

„Kdy se hodnotí?“

Služební hodnocení se provede **jednou ročně v prvním čtvrtletí kalendářního roku** za uplynulý kalendářní rok. Mimořádně se služební hodnocení provede při přechodu státního zaměstnance na jiný služební úřad, a to k okamžiku přechodu, a zašle se novému služebnímu orgánu. Mimořádně se rovněž provádí v situaci, kdy státní zaměstnanec dosahoval podle služebního hodnocení ve službě nevyhovující výsledky. V tomto případě se provede další služební hodnocení po uplynutí 6 měsíců od seznámení se státního zaměstnance s předchozím služebním hodnocením [§ 72 odst. 1 písm. b) zákona o státní službě].

- průběžné hodnocení výkonu státní služby –

Hodnocení zaměstnanců je **nepřetržitým procesem**, kdy hodnotitel posuzuje výkon státní služby státním zaměstnancem, plnění jeho služebních úkolů a dalších povinností **průběžně** za celé hodnocené období.

K průběžnému hodnocení výkonu státní služby státních zaměstnanců mohou představení (průběžné hodnocení se neprovádí v součinnosti se služebním orgánem) využít část A formuláře (vzor) služebního hodnocení, jenž je přílohou služebního předpisu náměstka pro státní službu, případně i jiné záznamy o plnění služebních úkolů, jednání nebo chování státního zaměstnance. Tyto záznamy jsou **podkladem pro provedení výročního služebního hodnocení a jeho přílohou**, a je proto nutné, aby byly doloženy příslušnými podklady. Nejen výroční služební hodnocení, ale i průběžné hodnocení totiž musí být **nestranné, nezaujaté a spravedlivé**, to znamená, že hodnotitel hodnotí tak, aby mezi služebním

hodnocením jednotlivých státních zaměstnanců neexistovaly nedůvodné rozdíly, a musí dbát na to, aby vždy vycházel z objektivních skutečností a v maximální možné míře potlačil svůj subjektivní postoj. Bez příslušných podkladů postrádá hodnotitelovo tvrzení oporu v objektivních skutečnostech a ve své podstatě zpochybňuje zmiňované základní zásady pro provádění služebního hodnocení.

Průběžné hodnocení by měl hodnotitel provádět jak pravidelně (např. měsíčně), což je nezbytné i pro případy, kdyby došlo ke změně hodnotitele a původní hodnotitel by byl novým hodnotitelem požádán o vyjádření se k výkonu státní služby státním zaměstnancem, tak nepravidelně, např. byl-li nebo měl-li být splněn stěžejní služební úkol. I s průběžným hodnocením by měl hodnotitel státního zaměstnance seznamovat a zabránit tak tomu, aby výroční služební hodnocení bylo pro státního zaměstnance nečekané a nepříjemně překvapivé.

„Co se hodnotí?“

Ustanovení § 155 odst. 3 zákona o státní službě uvádí **čtyři hodnocené oblasti**, které služební hodnocení zahrnuje. Podrobná úprava je obsažena až v nařízení vlády a ve služebním předpisu náměstka pro státní službu.

V **první oblasti „znalosti a dovednosti“** se hodnotí jednak **znalost právních předpisů, postupů a pravidel potřebných pro výkon státní služby** a jednak **dovednosti**, které jsou rozpracovány do příslušných hodnotících kritérií („komunikace“, „týmová práce a spolupráce“, „osobní přístup a iniciativa“, „sebereflexe a sebeřízení“, „přesnost, pečlivost a smysl pro detail“, „součinnost s klientem“, „zvládání obtížných situací a řešení konfliktů“ a „vedení a motivace“), přičemž u některých kritérií jsou rozpracována i jejich podkritéria (dále jen jako „kritéria“).

- hodnotící kritéria –

Hodnotící kritéria obsažená v **příloze k nařízení vlády** slouží podle § 1 nařízení vlády k vyjádření specifík jednotlivých služebních míst, neboť nařízení vlády předpokládá, že různá služební místa jsou vystihována různými potřebami, a tedy že pro každé služební místo budou předem **služebním předpisem vydaným příslušným služebním orgánem** vybrána ta kritéria, která vystihují jeho potřeby. S těmito kritérii bude každý státní zaměstnanec služebním orgánem nebo jím pověřeným státním zaměstnancem **seznámen** do 1 měsíce ode dne jeho zařazení na služební místo nebo jeho jmenování na služební místo představeného, o čemž se učiní záznam do jeho osobního spisu. Státního zaměstnance, kterému vznikl služební poměr před nabytím účinnosti služebního předpisu náměstka pro státní službu, služební orgán nebo jím pověřený státní zaměstnanec seznámil s hodnotícími kritérii do 31. ledna 2016. Změna služebního předpisu určujícího hodnotící kritéria je v průběhu hodnoceného období nežádoucí a lze ji provést pouze, pokud dojde ke změně ve správních činnostech, jejichž výkon se na služebním místě požaduje, v takovém rozsahu, že dosavadní hodnotící kritéria již nevystihují potřeby služebního místa. Výběru hodnotících kritérií je třeba věnovat náležitou pozornost

a přistoupit k němu uvážlivě a pečlivě, neboť vybraná hodnotící kritéria tvoří základ očekávaného „rámcu nároků“, tj. standardu plnění služebních úkolů, jednání a chování státního zaměstnance vyžadovaného na služebním místě a zároveň umožňují objektivnější provádění služebního hodnocení.

I pro **druhou oblast „výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli“** jsou rozpracována hodnotící kritéria („dosahování výsledků – organizace výkonu státní služby“ a „řešení problémů a úsudek“). U obou kritérií jsou rozpracována i jejich podkritéria.

Třetí a čtvrtou oblast „dodržování služební kázně“ a „výsledky vzdělávání“ lze hodnotit pouze podle toho, zda je plněna či je plněna nedostatečně.

„Jak se hodnotí?“

Úprava postupu hodnocení je obsažena především v nařízení vlády a ve služebním předpisu náměstka pro státní službu. Zákon o státní službě stanoví pouze to, že služební hodnocení musí obsahovat **závěr** o tom, zda státní zaměstnanec dosahoval ve státní službě vynikající, dobré, dostačující nebo nevyhovující výsledky. Podle zákona o státní službě musí služební hodnocení obsahovat i **stanovení individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance** a podle nařízení vlády v návaznosti na § 149 odst. 1 zákona o státní službě i **doporučení na přiznání, zvýšení, snížení, odejmutí nebo ponechání osobního příplatku státního zaměstnance**.

- podklady pro provedení služebního hodnocení –

V zájmu dosažení maximální možné konzistence při provádění služebního hodnocení přihlíží hodnotitel zejména k průběžnému hodnocení výkonu státní služby státního zaměstnance, předchozímu služebnímu hodnocení, pokud jde o plnění stanovených individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance, k písemným pochvalám za příkladnou službu, k písemným výtkám, k záznamům o přiznání věcných darů za příkladnou službu a rozhodnutím o odměně vydaným v průběhu hodnoceného období a k rozhodnutím o uložení kárného opatření za kárná provinění spáchaná v hodnoceném období. Nedisponuje-li hodnotitel **záznamy o průběžném hodnocení výkonu státní služby státního zaměstnance** z důvodu, že v hodnoceném období nebyl představeným státního zaměstnance, požádá o jejich postoupení nebo o písemné sdělení předchozího představeného státního zaměstnance, vyššího představeného státního zaměstnance, nebo zástupce představeného určeného podle § 9 odst. 7 zákona o státní službě. O co větší množství **podkladů** bude hodnotitel služební hodnocení opírat, o to větší míru objektivity a validity takové hodnocení ponese.

Hodnotitel zpracovává služební hodnocení písemně, k tomu lze využít **formulář (vzor) služebního hodnocení**, který je přílohou služebního předpisu náměstka pro státní službu a který plně respektuje obsah služebního hodnocení předepsaný zákonem o státní službě a nařízením vlády.

- *hodnocené oblasti* –

Před samotným vyplněním formuláře služebního hodnocení bude prvním krokem hodnotitele klasifikace čtyř hodnocených oblastí.

Oblast „znalosti a dovednosti“ a oblast „výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli“ se klasifikuje 7, 5, 3, 1 nebo žádným bodem. Protože první oblast „znalosti a dovednosti“ se dělí na dvě podoblasti, přičemž pro podoblast „dovednosti“ jsou stanovena i hodnotící kritéria, a rovněž druhá oblast „výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli“ má stanovena hodnotící kritéria, je třeba zdůraznit, že i tak bude každá **oblast hodnocena souhrnně za všechna kritéria pouze jednou bodovou hodnotou.** Služební předpis náměstka pro státní službu stanoví, že souhrnná bodová klasifikace hodnocené oblasti odpovídá aritmetickému **průměru bodových klasifikací jednotlivých hodnotících kritérií**, a není-li takové, pak tomuto průměru nejbližší možné bodové klasifikaci (jinými slovy - zaokrouhlí se na nejbližší přípustnou bodovou klasifikaci). Z toho pro zaokrouhlování vyplývají tato pravidla: výsledek 0 až 0,49 = 0 bodů; výsledek 0,5 až 1,99 = 1 bod; výsledek 2 až 3,99 = 3 body; výsledek 4 až 5,99 = 5 bodů; výsledek 6 až 7 = 7 bodů. Je-li tedy pro hodnocenou oblast služebním předpisem stanoveno více hodnotících kritérií, **hodnotitel slovně a bodově klasifikuje každé kritérium zvlášť.** Souhrnnou bodovou klasifikaci celé hodnocené oblasti určí výše uvedeným způsobem³. Cílem takto jednotně nastaveného způsobu určování výsledné bodové klasifikace hodnocené oblasti, pro niž bylo stanoveno více hodnotících kritérií, je snaha o zajištění co nejobektivnějšího průběhu provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců napříč služebními úřady, kromě jiného za účelem možnosti jejich porovnávání.

Třetí oblast „dodržování služební kázně“ a čtvrtou oblast „výsledky vzdělávání“ lze hodnotit 1 nebo žádným bodem podle toho, zda je plněna nebo je plněna nedostatečně. Oblast „dodržování služební kázně“ se hodnotí 1 bodem, pokud státní zaměstnanec v hodnoceném období nespáchal kárné provinění. Oblast „výsledky vzdělávání“ se hodnotí 1 bodem, absolvoval-li státní zaměstnanec úspěšně určené vzdělávací akce, jichž se v hodnoceném období účastnil. Při prvním služebním hodnocení (tj. nikoliv v rámci služebního úřadu, ale individuálně, při prvním služebním hodnocení státního zaměstnance) se za hodnocenou **oblast „výsledky vzdělávání“ přidělí 1 bod.** Tento postup se uplatní i v případě, že v průběhu hodnoceného období nebylo služebním úřadem vzdělávání požadováno, nebo v případě situací, kdy se z objektivních příčin nemohl státní

³ První hodnocená oblast „znalosti a dovednosti“ se dělí na dvě podoblasti, přičemž podoblast „znalosti“ je, fakticky coby obligatorní hodnotící kritérium, třeba klasifikovat vždy a pro podoblast „dovednosti“ jsou stanovena hodnotící kritéria. Souhrnná bodová klasifikace hodnocené oblasti se určí jako aritmetický průměr bodových klasifikací jednotlivých hodnotících kritérií (včetně obligatorní klasifikace podoblasti „znalosti“) pro oblast „znalosti a dovednosti“ s případným zaokrouhlením k nejbližší možné bodové klasifikaci dle nařízení vlády. Pro druhou oblast „výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli“ jsou stanovena hodnotící kritéria. Souhrnná bodová klasifikace hodnocené oblasti se určí jako aritmetický průměr bodových klasifikací jednotlivých hodnotících kritérií s případným zaokrouhlením k nejbližší možné bodové klasifikaci dle nařízení vlády.

zaměstnanec zúčastnit vzdělávacích akcí – ať už nebyly vyhlášeny, nebo byl státní zaměstnanec v dočasné neschopnosti k výkonu služby.

- bodová a slovní klasifikace hodnotících kritérií, resp. hodnocených oblastí –

Je třeba zdůraznit, že služební hodnocení státního zaměstnance může být předmětem přezkumu, podá-li státní zaměstnanec **stížnost dle § 157 zákona o státní službě** nebo **odvolá-li se proti rozhodnutí o platu (o úpravě osobního příplatku v závislosti na výsledku jeho služebního hodnocení)**. Ustanovení § 168 odst. 3 zákona o státní službě upravuje možnost přezkumu služebního hodnocení obsahujícího závěr o tom, že ve službě dosahoval nevyhovující výsledky, odvolá-li se státní zaměstnanec proti rozhodnutí o odvolání z místa představeného nebo proti rozhodnutí o skončení služebního poměru dokonce výslovně. Aby bylo služební hodnocení státního zaměstnance ve všech těchto případech **přezkoumatelné**, nestačí hodnocené oblasti, resp. jednotlivá hodnotící kritéria klasifikovat pouze bodovou hodnotou, ale je třeba je doplnit o dostatečně konkretizovaný (ve vztahu k osobě státního zaměstnance a ve vztahu k plnění služebních úkolů, jednání a chování státního zaměstnance) **slovní popis**. I služební hodnocení přesto, že není uvedeno v § 159 odst. 1 zákona o státní službě jako rozhodování ve věcech státní služby, musí vycházet z řádně zjištěného stavu věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti, a to v návaznosti na zásadu materiální pravdy uvedenou v § 3 správního řádu. Porušení základních zásad uvedených v § 2 až 8 správního řádu by mohlo mít vliv na zákonnost služebního hodnocení, což by se nutně odrazilo v následném řízení o platu při úpravě osobního příplatku v závislosti na výsledku služebního hodnocení státního zaměstnance. Nebude-li tedy řádně zjištěn skutkový stav, který se odráží v závěrech služebního hodnocení, resp. nebude mít dostatečnou oporu ve spisovém materiálu a nebude ze samotného služebního hodnocení zřejmé, na základě jakých skutečností a podkladů byly závěry služebního hodnocení učiněny, pak takové služební hodnocení nemůže obstát.

Podstata služebního hodnocení státních zaměstnanců spočívá v tom, že **hodnotitel v průběhu hodnoceného období pozoruje a zaznamenává plnění služebních úkolů, jednání a chování hodnoceného státního zaměstnance, které následně porovnává s očekávaným standardem** (slovy nařízení vlády – s rámcem nároků na hodnocenou oblast, resp. hodnotící kritéria kladených, což, opět slovy nařízení vlády, znamená, s průměrnou úrovní plnění hodnocené oblasti, resp. hodnotících kritérií). Zejména nedostatky ve službě je povinen individuálně konkretizovat (tzn. opřít je o pozorované a řádně doložené projevy jednání či chování státního zaměstnance, které vybočují z očekávaného standardu) tak, aby nevznikaly důvodné pochyby o jejich závažnosti či četnosti.

Očekávané standardy jsou obecně definovány v příloze č. 2 ke služebnímu předpisu NMV, která obsahuje **ilustrativní popis slovní a bodové klasifikace plnění jednotlivých hodnotících kritérií a hodnocených oblastí**. Tento ilustrativní popis je koncipován tak, že slovní popis bodové klasifikace **3 body** u jednotlivých hodnotících kritérií hodnocené podoblasti „dovednosti“ v hodnocené oblasti „znalosti

a dovedností“, u jednotlivých hodnotících kritérií hodnocené oblasti „výkon služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli“ odpovídá **průměrné úrovni plnění hodnocené oblasti, resp. hodnotících kritérií**, která je vyžadována na služebním místě [§ 3 odst. 1 písm. c) a odst. 3 nařízení vlády]. Slovní popis bodové klasifikace **5 bodů** odpovídá úrovni plnění hodnocené oblasti, resp. hodnotících kritérií **nad rámec nároků na ně kladených** [§ 3 odst. 1 písm. b) nařízení vlády] a slovní popis bodové klasifikace **7 bodů** odpovídá úrovni plnění hodnocené oblasti, resp. hodnotících kritérií **vysoko nad rámec nároků na ně kladených** [§ 3 odst. 1 písm. a) nařízení vlády]. Naopak, slovní popis bodové klasifikace **1 bod** odpovídá úrovni plnění hodnocené oblasti, resp. hodnotících kritérií **v rámci nároků na ně kladených s občasnými výhradami** [§ 3 odst. 1 písm. d) nařízení vlády] a slovní popis bodové klasifikace **0 bodů** odpovídá **nedostatečné úrovni** plnění hodnocené oblasti, resp. hodnotících kritérií [§ 3 odst. 1 písm. e) nařízení vlády]. Ilustrativní popis vychází zejména z výkonnostních standardů používaných při hodnocení zaměstnanců Evropské komise. Mělo by z něj být patrné, jaká je podstata hodnotícího kritéria, co by měl hodnotitel očekávat jako průměrnou úroveň jeho plnění (standard) a jak se mohou projevat případné pozitivní nebo negativní odchylky od tohoto standardu. Jeho smyslem nebylo vytvoření jediné použitelné šablony pro celou státní službu, ale snaha poskytnout hodnotitelům a služebním orgánům základní **vodítko pro vytvoření vlastních představ o očekávaných standardech plnění jednotlivých hodnotících kritérií na konkrétních služebních místech v jejich služebních úřadech**. Ilustrativní popis proto nelze automaticky přebírat, ovšem **lze z něj vyjít a doplnit jej o konkretizovaný slovní popis úrovně plnění hodnocené oblasti, resp. hodnotícího kritéria**. Služební předpis NMV předpokládá, že podrobnosti provádění služebního hodnocení upraví služební orgány vlastními služebními předpisy tak, aby vystihly potřeby a specifika výkonu státní služby ve svých služebních úřadech⁴.

- závěr služebního hodnocení –

Klasifikací hodnocených oblastí získá hodnotitel **čtyři bodové hodnoty**, ze kterých způsobem uvedeným v příloze k nařízení vlády dospěje k závěru (výsledku) služebního hodnocení tak, že tyto bodové hodnoty dosadí do příslušného **vzorce, jenž se liší pro 5. až 10. platovou třídu a pro 11. až 16. platovou třídu**. Je patrné, že na výsledku služebního hodnocení se nejvíce podílí hodnocená oblast „výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli“. U 11. až 16. platové třídy (neboť pro 11. platovou třídu je již vyžadováno vysokoškolské magisterské vzdělání) je navýšena váha oblasti „znalosti a dovedností“. **Maximální hodnota** služebního hodnocení je **6,1 bodů**. Číselnému závěru (výsledku) služebního hodnocení pak odpovídá **slovní závěr**, jenž je v § 5 nařízení vlády odstupňován podle výsledné hodnoty služebního

⁴ Součástí těchto úprav mohou být i definice konkrétních podkladů pro jednotlivá hodnotící kritéria, která jsou při klasifikaci hodnocených oblastí využívána.

hodnocení a odstupňování **se liší opět pro 5. až 10. platovou třídu a pro 11. až 16. platovou třídu.**

Na internetových stránkách sekce pro státní službu Ministerstva vnitra je ke stažení **kalkulátor** připravený ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí, který po zadání platové třídy státního zaměstnance a bodového hodnocení jednotlivých hodnocených oblastí zpracovává výsledek služebního hodnocení v číselné i slovní podobě a příslušnou maximální výši osobního příplatku.

- individuální cíle pro další osobní rozvoj –

Podle § 155 odst. 5 zákona o státní službě obsahuje služební hodnocení i **stanovení individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance.** Jde o oblasti a úkoly, na které se má státní zaměstnanec zaměřit, tyto oblasti zlepšit a rozvíjet. Může jít o doporučení ke zlepšení a rozvíjení různých činností nebo dovedností. Cíle pro další osobní rozvoj státního zaměstnance by měly být voleny tak, aby pomohly eliminovat slabé stránky hodnoceného a naopak rozvíjet ty silné. Měly by být formulovány **po vzájemné dohodě mezi hodnotitelem a hodnoceným státním zaměstnancem** s ohledem na existující cíle úřadu, útvaru a na náplň služby státního zaměstnance.

Individuální cíle pro další osobní rozvoj jsou formulovány jak jako **služební (pracovní)**, tak jako **rozvojové (odborně vzdělávací cíle a vzdělávací cíle na „měkké dovednosti“)**, které by měly vycházet z cílů služebních. **Služební (pracovní) cíle** lze formulovat jako **procesní** (dlouhodobá nebo trvalá zadání bez přesně stanoveného termínu pro dokončení, která bývají vyhodnocována periodicky v předem stanovených termínech na základě kvantitativních i kvalitativních kritérií) nebo jako **projektové** (krátko/střednědobá zadání s přesně stanoveným termínem pro dokončení, která bývají vyhodnocována jednorázově). Obecně platí, že individuální cíle pro další osobní rozvoj státního zaměstnance by měly být stanoveny tak, aby byly **specifické**, tj. vymezené a popsané včetně účelu, proč by cíle mělo být dosaženo, **měřitelné**, tj. provázané s konkrétními kritérii, **akceptovatelné**, tj. obecně přijatelné (tento parametr nelze vykládat tak, že by konkrétní cíl měl být stanoven výhradně se souhlasem státního zaměstnance, nýbrž že by měl být obecně akceptovatelný, přijatelný, dosažitelný v kontextu nároků kladených na výkon činností požadovaných na příslušném služebním místě), **reálné**, tj. reálně splnitelné (časově, věcně, ale i vzhledem ke kompetencím státního zaměstnance a vzhledem k existujícím kolegiálním vztahům) a **termínované**, tj. měl by být stanoven termín dokončení (technika SMART). Pokud jde o dlouhodobější cíle, jež přesahují horizont hodnoceného období (např. získání určité jazykové kvalifikace), je možné je jako takové stanovit a pro jednotlivá hodnocená období formulovat jejich jednotlivé fáze plnění. Precizní formulace stanovených cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance má klíčový význam pro následné hodnocení jejich plnění.

Podle § 4 nařízení vlády obsahuje služební hodnocení dále **doporučení na přiznání, zvýšení, snížení nebo odejmutí osobního příplatku**⁵ 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**. Je třeba zdůraznit, že z žádného ustanovení zákona o státní službě, ani nařízení vlády **nevyplyvá ani nárok státního zaměstnance na změnu osobního příplatku po provedeném služebním hodnocení, ani vázanost služebního orgánu doporučením 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, kterou lze státnímu zaměstnanci ve vazbě na výsledek služebního hodnocení přiznat. 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 dobrých výsledků, jedná se o 30% z výše uvedené částky, 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. Pokud jde o nově navrhované osobní příplatky, je třeba, aby hodnotitel vždy vycházel z informací o rozpočtových možnostech příslušného služebního úřadu, které mu byly sděleny služebním orgánem nebo nadřízenými představenými. Nebylo by etické, aby hodnotitel svými návrhy vyvolával v podřízených zaměstnancích nereálná očekávání, která by služební orgán v rámci povinné součinnosti při provádění služebního hodnocení následně komplikovaně vyvracel. Samotné **rozhodnutí o přiznání, odejmutí či změně osobního příplatku** je rozhodnutím služebního orgánu v řízení ve věcech služby [rozhodování o odměňování dle § 159 odst. 1 písm. d) zákona o státní službě] a při tomto rozhodování je **služební orgán vázán pouze maximální výší osobního příplatku** v závislosti na závěru služebního hodnocení stanovenou v § 6 nařízení vlády, přičemž minimální výše osobního příplatku, tj. jeho **spodní hranice, je ve všech případech 0 Kč**. Při rozhodování o osobním příplatku je ovšem služební orgán zásadně povinen respektovat čl. 28 Listiny základních práv a svobod, podle kterého mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci. Jedním

⁵ Úprava osobního příplatku v zákoně o státní službě je koncipována jako zvláštní k obecné úpravě v zákoníku práce. Podle zákoníku práce lze osobním příplatkem, coby nenárokovou složkou platu, ocenit zaměstnance, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci. Z toho vyplývá, že sledování vývoje zaměstnance a porovnávání jeho výkonu s výkonem ostatních zaměstnanců je jedním z cílů, pro které se provádí hodnocení zaměstnanců. Rovněž přiznání osobního příplatku podle zákona o státní službě, resp. nařízení vlády je navázáno zejména na výkonnost státního zaměstnance. Druhá hodnocená oblast „výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli“ se na služebním hodnocení státních zaměstnanců podílí největší měrou (v závislosti na platové třídě a příslušné bodové klasifikaci přibližně 60 až 70%), proto se skutečnost, zda státní zaměstnanec při výkonu státní služby dlouhodobě dosahuje velmi dobrých výsledků nebo plní větší rozsah úkolů než ostatní zaměstnanci, či nikoliv, projevuje ve výsledku jeho služebního hodnocení.

z aspektů tohoto práva je i **princip rovnosti v odměňování**, tedy obecně právo stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty⁶. Služební orgán je tedy povinen v rámci celého služebního úřadu dbát o to, aby výše osobních příplatků jednotlivých státních zaměstnanců byla v relaci k výsledkům jejich služebního hodnocení a **aby nedocházelo k případům, kdy státní zaměstnanec dosahující ve státní službě lepších výsledků bude mít nižší osobní příplatek, než státní zaměstnanec dosahující horších výsledků**. Z těchto důvodů je služební orgán rovněž oprávněn při nedostatku prostředků na platy všechny návrhy na změny osobních příplatků úměrně snížit. Služební orgány by měly o všech osobních příplatcích státních zaměstnanců zařazených v jejich služebních úřadech **rozhodovat** jednotně bez zbytečného odkladu po provedení služebního hodnocení **s účinky k jednomu dni** tak, aby u jednotlivých státních zaměstnanců nedocházelo k časovým prodávám v dopadech provedeného služebního hodnocení do jejich platové sféry.

Dle § 6 odst. 2 nařízení vlády, je-li státní zaměstnanec **vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem**, vykonává-li státní službu **na služebním místě zařazeném do 10. až 16. platové třídy, činí-li hodnota jeho služebního hodnocení aspoň 5,6 bodu** a nebyl-li v oblastech „znalosti a dovednosti“ a „výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli“ klasifikován 0 body (tato podmínka je v daném případě splněna vždy, neboť byl-li by státní zaměstnanec v některé z uvedených oblastí klasifikován 0 body, nemohla by již hodnota jeho služebního hodnocení činit 5,6 bodu), 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 uvede důvody, pro něž státního zaměstnance pokládá za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka. K definici tohoto pojmu uvádí odborná literatura: *„Měřítkem by měly být výsledky práce konkrétního zaměstnance, kterých dosáhl v určitém oboru nebo povolání. Ze samotného pojmu vynikající, všeobecně uznávaný odborník je zřejmé, že by profesionální úspěšnost takto označovaného zaměstnance měla být známa a oceňována i v rámci širšího území, popřípadě širší odborné veřejnosti, nikoli jen v podmínkách konkrétního zaměstnavatele.“* (Bělina, Drápal a kol.: Zákoník práce. Komentář. C. H. Beck, 2015) a blíže je rozveden ve společném stanovisku sekce pro státní službu Ministerstva vnitra a Ministerstva práce a sociálních věcí.

Pojem „vynikající, všeobecně uznávaný odborník“ ustanovení § 131 odst. 2 zákoníku práce⁷, ani § 6 odst. 2 nařízení vlády č. 134/2015 Sb. blíže nespecifikuje.

⁶ Odborná literatura a judikatura dovozují, že se jedná o práci stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.

⁷ Zákon o státní službě v § 144 odst. 1 stanoví, že odměňování státních zaměstnanců se řídí zákoníkem práce, není-li v zákoně o státní službě stanoveno jinak. Konstrukce uvedené úpravy odměňování tedy spočívá na principu delegování působnosti zákoníku práce, pouze s výjimkou případů, kdy sám zákon o státní službě obsahuje zvláštní úpravu. Jde-li o účel a nejvýše

Oba předpisy jej vymezují podle **tří kritérií**, která musí být splněna současně. Předně se musí jednat o zaměstnance, jenž je **odborníkem** v určitém oboru (odvětví, povolání), v kontextu státní služby v činnostech souvisejících s vykonávaným oborem státní služby (dále obecně jen „obor“). Odbornost předpokládá rozsáhlé a hluboké znalosti v konkrétním oboru, přičemž vedle teoretických znalostí by měl mít odborník i praktické zkušenosti a měl by se průběžně v oboru dále vzdělávat. Posuzovány by tedy měly být vždy výsledky působení nebo práce konkrétního zaměstnance v určitém oboru. Druhé kritérium představuje přívlastek „**vynikající**“. Znalosti, dovednosti a zkušenosti zaměstnance, který je vynikajícím odborníkem, by měly převyšovat znalosti, dovednosti a zkušenosti jiných zaměstnanců v příslušném oboru. Třetím kritériem je přívlastek „**všeobecně uznávaný**“. Sémantickým výkladem termínu „**všeobecně**“ lze dospět k závěru, že by profesionální úspěšnost a schopnosti takto označovaného zaměstnance měly být známy a uznávány i v rámci širšího území nebo širší odborné veřejnosti, nikoliv jen v podmínkách konkrétního zaměstnavatele (služebního úřadu). Termín „**uznávaný**“ značí oceňovaný, respektovaný, vážený, a nelze jej zaměňovat s termínem „známý“. Ačkoliv může být zaměstnanec známý (např. veřejně či mediálně pro své odborné postoje), nelze z toho bez dalšího dovodit, že se jedná o všeobecně uznávaného odborníka. V tomto kritériu je třeba zohlednit i časovou dimenzi, tj. dlouholeté zkušenosti v určitém oboru.

Pokud jde o oblast státní služby, přísluší podle právní úpravy posouzení skutečnosti, zda lze státního zaměstnance považovat za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka, **služebnímu orgánu**, přičemž i sám hodnotitel může při provedení služebního hodnocení státního zaměstnance uvést důvody, pro které státního zaměstnance pokládá za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka. Tímto doporučením hodnotitele není ovšem služební orgán vázán. Vzhledem k tomu, že na výsledku služebního hodnocení státního zaměstnance závisí možnost služebního orgánu přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmout osobní příplatek (to znamená vydat rozhodnutí o platu, jež musí být řádně odůvodněno tak, že se dle správního řádu kromě dalšího uvedou podklady pro vydání rozhodnutí a úvahy, kterými se služební orgán řídil při jejich hodnocení), je nezbytné, aby hodnotitel, resp. služební orgán skutečnosti, pro které státního zaměstnance považují za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka, řádně **odůvodnili a uvedli, jakým způsobem jsou splněny všechny výše uvedené podmínky** (tj. uvedli například výsledky publikační, pedagogické, přednáškové, mediační, metodické, oponentní, expertní, vědecko-výzkumné činnosti, přínosy z členství v resortních, meziresortních či jiných odborných pracovních skupinách a komisích, z reprezentace úřadu, výstupy z tvorby řídicích dokumentů, tvorby pracovních nástrojů, pomůcek). Zejména třetí kritérium (všeobecná uznávanost) by mělo být mimo jiné určitou „pojistkou“ proti subjektivnímu hodnocení, popř. využívání vysokého osobního příplatku v neodůvodněných případech pouze jako prostředku k navýšení platu. Řádné odůvodnění skutečnosti, že státního zaměstnance lze považovat za vynikajícího, všeobecně uznávaného

přípustnou výši osobního příplatku, pak zákon o státní službě jinak nestanoví, proto je třeba postupovat podle § 131 zákoníku práce. Osobním příplatkem lze ocenit dlouhodobé dosahování velmi dobrých výsledků při výkonu státní služby nebo plnění většího rozsahu služebních úkolů, než plní ostatní státní zaměstnanci.

odborníka, je stěžejní pro rozhodnutí o platu, pro jehož vydání musí existovat příslušné podklady.

Má-li služební orgán státního zaměstnance za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka, uvede to v závěru služebního hodnocení. Rovněž zde ovšem platí, že z uznání státního zaměstnance za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka nevyplývá nárok státního zaměstnance na jakoukoliv změnu osobního příplatku (např. na přiznání osobního příplatku ve výši nad 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu). Uznání státního zaměstnance za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka má však při splnění ostatních výše uvedených podmínek dle § 6 odst. 2 nařízení vlády vliv na stanovení celkového úhrnu odměn vyplacených státnímu zaměstnanci dle § 134 zákoníku práce a § 150 odst. 1 zákona o státní službě za kalendářní rok, neboť u státních zaměstnanců, kteří splňují podmínky dle § 6 odst. 2 nařízení vlády, se hodnota nejvýše přípustného osobního příplatku v příslušné platové třídě dle § 150 odst. 2 zákona o státní službě stanoví ve výši 100% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu, zatímco u ostatních státních zaměstnanců pouze ve výši 50%.

Podle **§ 8 nařízení vlády**, jenž je zařazen mezi přechodná ustanovení tohoto prováděcího předpisu, lze státnímu zaměstnanci, kterému vznikl služební poměr podle přechodných ustanovení zákona o státní službě a kterému byl do prvního služebního hodnocení přiznán osobní příplatek ve výši, která přesahuje přípustnou výši stanovenou v nařízení vlády, na základě výsledku prvního služebního hodnocení přiznat na období do druhého služebního hodnocení osobní příplatek v dosavadní výši, dosáhl-li státní zaměstnanec dobrých výsledků a výše přiznaného osobního příplatku přesahuje 30 %, avšak nepřesahuje 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu, nebo dostačujících výsledků a výše přiznaného osobního příplatku přesahuje 10 %, avšak nepřesahuje 30 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu. Přesahuje-li přiznaná výše osobního příplatku před prvním služebním hodnocením maximální výši uvedenou v odstavci 1, osobní příplatek se na období mezi prvním a druhým služebním hodnocením odpovídajícím způsobem sníží. Aplikaci tohoto opatření může hodnotitel doporučit, přičemž je musí řádně odůvodnit ve formuláři služebního hodnocení společně se svým doporučením na zachování (resp. odpovídající snížení) osobního příplatku. I zde platí, že služební orgán není doporučením hodnotitele vázán.

- postup po zpracování služebního hodnocení –

Zpracované služební hodnocení **hodnotitel podepíše a předloží k podpisu tomu, s kým je provádí v součinnosti** (tj. obvykle služebnímu orgánu). Služební

předpis náměstka pro státní službu upravuje i postup pro případ, že mezi hodnotitelem a tím, s kým hodnotitel provádí služební hodnocení v součinnosti, nedojde k dohodě. V duchu zásady „v pochybnostech ve prospěch“ se uvede bodová klasifikace, která odpovídá aritmetickému průměru navrhovaných bodových klasifikací, a není-li takové, pak nejbližší vyšší bodové klasifikaci.

- seznámení státního zaměstnance se služebním hodnocením –

S podepsaným služebním hodnocením (tj. podepsaným hodnotitelem a služebním orgánem) hodnotitel seznámí státního zaměstnance formou **rozhovoru**, jehož cílem je **definovat silné a slabé stránky státního zaměstnance a formulovat požadavky, na co se má státní zaměstnanec při výkonu státní služby v budoucnu zaměřit a případně co má zlepšit** (rozhovor hodnotitele se státním zaměstnancem lze uskutečnit i při přípravě služebního hodnocení před jeho předložení tomu, s kým je hodnotitel provádí v součinnosti, přičemž při následném setkání hodnotitel pouze informuje státního zaměstnance o případných změnách provedených tím, s kým hodnotitel provádí služební hodnocení v součinnosti). Rozhovoru hodnotitele se státním zaměstnancem může být přítomen i ten, s kým jej hodnotitel provádí v součinnosti, a další představení státního zaměstnance. Se souhlasem státního zaměstnance mohou být rozhovoru přítomny i další osoby určené hodnotitelem, např. původní hodnotitel, pokud došlo ke změně hodnotitele a původní hodnotitel by byl novým hodnotitelem požádán o vyjádření se k výkonu státní služby státním zaměstnancem, nebo zaměstnanec z personálního útvaru. Státnímu zaměstnanci je rovněž třeba umožnit účast osoby, kterou si určí, např. zástupce odborové organizace.

Jedná se o velmi důležitou část procesu služebního hodnocení, neboť státní zaměstnanec dostává prostřednictvím hodnotitele **zpětnou vazbu**, jak je jeho výkon služby vnímán ze strany služebního úřadu. Proto je důležité, aby se na tuto část služebního hodnocení hodnotitel důsledně připravil, aby měl dostatek argumentů pro obhajobu svých závěrů. Hodnocení zaměstnanců je jednou z nejtěžších oblastí řízení lidí a hodnotící rozhovor je jednou z nejobtížnějších forem rozhovoru. Zároveň je však hodnotící rozhovor významným zdrojem informací pro hodnoceného, ale i pro hodnotitele, neboť pro potřeby řízení lidských zdrojů je rovněž důležité, aby zpětnou vazbu obdržel i hodnotitel a zjistil, jak hodnocený státní zaměstnanec nahlíží na svůj výkon služby ve služebním úřadu a jak služební úřad prostřednictvím představených ovlivňuje plnění služebních úkolů státním zaměstnancem. Hodnotící rozhovor má dvě části: část hodnotící (hodnocení uplynulého období) a část plánovací (stanovení individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance). Je žádoucí, aby byl hodnotící pohovor vnímán jako dialog dvou rovnoprávných účastníků. Minimálně 50% času by měl mluvit hodnocený, přičemž lze předpokládat, že trvání hodnotícího pohovoru bude mezi 30 – 60 minutami. Hodnotící pohovor by měl probíhat nerušeně, v klidné, ale zároveň i tvůrčí atmosféře. V úvodu může být zahájen zdvořilostní či i osobnější otázkou (záleží na míře ne/formality vztahu mezi hodnotitelem a hodnoceným) a vhodně odlehčen. Obvykle se doporučuje, aby hodnotitel zmínil nejprve klady a až následně nedostatky, přičemž kritika by měla být pokud možno

konstruktivní, se společným hledáním vhodného řešení a vztahovaná na konkrétní projevy chování, nikoliv na osobu hodnoceného státního zaměstnance. Lze očekávat, že hodnotitel i hodnocený státní zaměstnanec si během hodnotícího rozhovoru budou činit poznámky k probíraným záležitostem. Je zřejmé, že hodnotící rozhovor vedený tímto postupem bude mít daleko větší informační hodnotu pro obě strany, než „autokratický“ monolog hodnotitele.

Státní zaměstnanec služební hodnocení **podepíše**. Odmítne-li je podepsat, hodnotitel to i s případným odůvodněním do služebního hodnocení poznamená. Státnímu zaměstnanci se vydá **stejnopis služebního hodnocení**, druhý **je součástí jeho osobního spisu**. Služební předpis náměstka pro státní službu upravuje i postup pro situaci, kdy státního zaměstnance nelze se služebním hodnocením seznámit formou rozhovoru, protože státní zaměstnanec dočasně nevykonává státní službu (tzn., že má-li být služební hodnocení provedeno, zpracuje se i v případě, že hodnocený je v této době z důvodu překážek v dočasné neschopnosti k výkonu služby nebo zařazen mimo výkon služby, případně zproštěn výkonu služby). V tomto případě se státnímu zaměstnanci doručí **stejnopis služebního hodnocení** do vlastních rukou.

Služební hodnocení představuje významný nástroj pro personální práci. Ztotožní-li se s tímto postojem představení i služební orgány a budou-li ke služebnímu hodnocení v tomto duchu přistupovat, bude i ze strany hodnocených státních zaměstnanců proces služebního hodnocení takto vnímán. Tedy jako projev kvalitní personální práce, jež pomocí oboustranné zpětné vazby vytváří potřebné klima pro individuální osobní rozvoj každého státního zaměstnance. Pečlivě provedené služební hodnocení umožní rovněž efektivní využití schopností a dovedností státního zaměstnance ve služebním úřadu.

ostatní ustanovení zákona o státní službě

Ustanovení § 72 odst. 1 písm. b) zákona o státní službě upravuje vazbu skončení služebního poměru na negativní služební hodnocení (nevyhovující výsledky). U skončení služebního poměru musí jít o 2 po sobě jdoucí negativní služební hodnocení, přičemž druhé služební hodnocení se provede po uplynutí 6 měsíců ode dne seznámení státního zaměstnance s předchozím služebním hodnocením.

Ustanovení § 60 odst. 1 písm. b) zákona o státní službě upravuje vazbu odvolání ze služebního místa představeného na negativní služební hodnocení (nevyhovující výsledky).

Proti rozhodnutí o skončení služebního poměru a proti rozhodnutí o odvolání ze služebního místa představeného se lze v souladu s § 168 odst. 3 zákona o státní službě odvolat. Během odvolacího řízení je možné přezkoumat i negativní služební hodnocení. Zákon o státní službě neupravuje opravný prostředek proti služebnímu hodnocení (např. možnost podat námitky, které jsou upraveny ve služebním zákoně č. 361/2003 Sb.). Jedinou „obranou“ je **stížnost státního zaměstnance dle § 157**

a n. zákona o státní službě. V odstavci 3 § 157 zákona o státní službě je stanoveno, že stížnost státního zaměstnance nesmí vyřizovat představený nebo služební orgán, vůči kterému stížnost směřuje; vyřizuje ji nadřízený představený nebo **nadřízený služební orgán** představeného nebo služebnímu orgánu, vůči kterému směřuje. Stížnosti proti služebnímu hodnocení je tedy povinen vyřizovat zásadně nadřízený služební orgán, neboť služební hodnocení je u většiny státních zaměstnanců prováděno v součinnosti mezi představeným státního zaměstnance a služebním orgánem. Směřuje-li tedy stížnost proti celému služebnímu hodnocení, vyřizuje ji dle § 157 odst. 3 zákona o státní službě nadřízený služební orgán, neboť směřuje i vůči služebnímu orgánu, který služební hodnocení prováděl v součinnosti. Výjimkou jsou spíše méně časté případy, kdy by stížnost směřovala toliko proti jednání představeného, např. proti způsobu vedení hodnotícího rozhovoru představeným. V takovém případě by ji mohl vyřizovat nadřízený představený, resp. služební orgán státního zaměstnance. Shledá-li při jejím vyřizování nadřízený služební orgán stížnost důvodnou, uloží podřízenému služebnímu orgánu, aby napadené služební hodnocení usnesením dle § 156 odst. 2 správního řádu zrušil v celém rozsahu a zajistil provedení nového služebnímu hodnocení státního zaměstnance.

Podle § 76 odst. 2 zákona o státní službě služební posudek vychází ze služebnímu hodnocení.

Podle § 107 odst. 3 zákona o státní službě vychází služební orgán při určení rozsahu prohlubování vzdělání státního zaměstnance z výsledku služebnímu hodnocení.

Podle § 153 odst. 1 zákona o státní službě je služební hodnocení součástí osobního spisu státního zaměstnance a stejnopis služebnímu hodnocení se vydává státnímu zaměstnanci.

ČÁST II. – ODŮVODNĚNÍ SLUŽEBNÍHO PŘEDPISU

Navrhovaný služební předpis náměstka pro státní službu, který podrobněji stanoví, co a jak se má hodnotit, se jeví jako nezbytný pro co nejméně komplikované provádění služebnímu hodnocení v praxi, a to zejména v situacích, kde stávající právní úprava není příliš konkrétní. Má za cíl sjednotit postup hodnotitelů při provádění služebnímu hodnocení státních zaměstnanců tak, aby v praxi nedocházelo k nedůvodným rozdílům při hodnocení státních zaměstnanců v téže hodnocené oblasti za použití týchž hodnotících kritérií ve služebním úřadu i napříč státní správou.

K jednotnému postupu hodnotitelů by měl přispět jednak formulář služebnímu hodnocení, který je přílohou č. 1 služebnímu předpisu, a jednak i ilustrativní popis slovní a bodové klasifikace plnění jednotlivých hodnotících kritérií a hodnocených oblastí, který je přílohou č. 2 služebnímu předpisu. Plnění jednotlivých hodnotících kritérií a hodnocených oblastí bylo popsáno v každé úrovni příslušného bodového ohodnocení.

Návrh služebního předpisu náměstka pro státní službu byl připraven na základě zmocnění uvedeného v § 11 odst. 4 zákona o státní službě. Úprava materie provádění služebního hodnocení služebním předpisem náměstka ministra vnitra pro státní službu je zvolena s ohledem na nezbytnost stanovení závazných a jednotných pravidel při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců pro všechny služební úřady. Tím ovšem není vyloučena možnost, aby služební orgány svým služebním předpisem stanovily postup při provádění služebního hodnocení s přihlédnutím ke specifikům v jejich služebních úřadech. Vzhledem k tomu, že služební předpis náměstka pro státní službu představuje pouze „nezbytné minimum“ v postupu při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců, lze v některých služebních úřadech očekávat doplnění podrobnější úpravy, a to zejména úpravu zpracování služebního hodnocení za účasti státního zaměstnance (včetně tzv. sebehodnocení státního zaměstnance nebo účasti mediátora).

Přijetí příslušné úpravy s sebou nenese žádné nové ekonomické, finanční, personální nebo organizační požadavky.

1. novelizace služebního předpisu

Navrhovaná novela služebního předpisu stanoví povinnost uvádět ve služebním hodnocení kromě bodové klasifikace i slovní popis klasifikace hodnocených oblastí, resp. jednotlivých hodnotících kritérií. Nově je zaváděn jednotný způsob určování výsledné bodové klasifikace hodnocené oblasti, která zahrnuje více hodnotících kritérií. Dochází k vymezení způsobu formulace individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance. Tyto cíle musí být specifické, měřitelné, akceptovatelné, reálné a termínované. Dochází také k úpravě postupu při seznamování státního zaměstnance se služebním hodnocením. Pokud nelze státního zaměstnance se služebním hodnocením seznámit formou rozhovoru, neboť státní zaměstnanec dočasně nevykonává službu, zavádí se povinnost doručit mu stejnopis služebního hodnocení do vlastních rukou.

Příloha č. 2: Přehled služebních úřadů, jež poskytly odpovědi na položené otázky

Údaje pro potřeby srovnávacího přezkumu účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády poskytlo celkem 76 služebních úřadů, z nichž některé uvedly zvlášť pouze souhrnné údaje za všechny své podřízené úřady, jež jsou označeny společným názvem. Níže je uveden seznam všech respondentů členěný na 3 skupiny, které jsou rozlišovány v grafech.

Ministerstva + ÚV

Ministerstvo dopravy, Ministerstvo financí, Ministerstvo kultury, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo obrany, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo spravedlnosti, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo vnitra, Ministerstvo zdravotnictví, Ministerstvo zemědělství, Ministerstvo zahraničních věcí, Ministerstvo životního prostředí, Úřad vlády ČR

ÚSÚ

Archiv bezpečnostních složek, Český báňský úřad, Český statistický úřad, Český telekomunikační úřad, Český úřad zeměměřický a katastrální, Energetický regulační úřad, Rada pro rozhlasové a televizní vysílání, Správa státních hmotných rezerv, Státní úřad pro jadernou bezpečnost, Úřad pro ochranu hospodářské soutěže, Úřad pro ochranu osobních údajů, Úřad průmyslového vlastnictví

Podřízené úřady

Katastrální úřady, Drážní úřad, Drážní inspekce, Státní fond dopravní infrastruktury, Státní plavební správa, Úřad pro civilní letectví, Finanční analytický úřad, Finanční správa, Centrum pro regionální rozvoj ČR, Úřad pro obrannou standardizaci, katalogizaci a státní ověřování jakosti, Krajská vojenská velitelství, Újezdní úřady, Agentura pro podnikání a inovace, Puncovní úřad, Státní energetická inspekce, Česká obchodní inspekce, Český úřad pro zkoušení zbraní a střeliva, Úřad pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví, Česká správa sociálního zabezpečení, Úřad práce, Státní úřad inspekce práce, Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí, Česká školní inspekce, Archivy a Správa základních registrů, Krajská hygienická stanice kraje Vysočina, Krajská hygienická stanice Karlovarského kraje, Krajská hygienická stanice Libereckého kraje, Krajská hygienická stanice Ústeckého kraje, Krajská hygienická stanice Zlínského kraje, Krajská hygienická stanice Jihomoravského kraje, Krajská hygienická stanice Plzeňského kraje, Krajská hygienická stanice Pardubického kraje, Krajská hygienická stanice Olomouckého kraje, Krajská hygienická stanice Moravskoslezského kraje, Krajská hygienická stanice Královéhradeckého kraje, Krajská hygienická stanice Jihočeského kraje, Krajská hygienická stanice Středočeského kraje, Hygienická stanice hlavního města Prahy, Státní úřad pro kontrolu léčiv, Česká plemenářská inspekce, Státní pozemkový úřad, Státní veterinární správa, Státní zemědělský intervenční fond, Státní zemědělská a potravinářská inspekce, Ústřední kontrolní a zkušební ústav zemědělský, Ústav pro státní kontrolu veterinárních biopreparátů a léčiv, Agentura ochrany přírody a krajiny ČR, Česká inspekce životního prostředí, Státní fond životního prostředí