

SOUHRNNÉ ÚDAJE
O SLUŽEBNÍM HODNOCENÍ

ZA ROK 2022



MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY
SEKCE PRO STÁTNÍ SLUŽBU
2023

Obsah

Úvod.....	3
Právní úprava služebního hodnocení.....	4
Struktura výsledků služebního hodnocení	5
Porovnání struktury výsledků – srovnání mezi služebními úřady	7
Porovnání struktury výsledků – představení a ostatní státní zaměstnanci	9
Porovnání struktury výsledků služebního hodnocení v letech 2021 a 2022	11
Struktura výše osobních příplatků.....	12
Porovnání výše osobních příplatků – srovnání mezi služebními úřady.....	14
Porovnání výše osobních příplatků – představení a ostatní státní zaměstnanci.....	16
Porovnání struktury výše osobních příplatků v letech 2021 a 2022	18
Mimořádný platový postup na základě služebního hodnocení (tzv. „žabákování“)	21
Mimořádný platový postup – srovnání mezi služebními úřady.....	22
Mimořádný platový postup – představení a ostatní státní zaměstnanci.....	22
Závěr.....	24

Úvod

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

Tuto analýzu služebního hodnocení státních zaměstnanců zpracovala sekce pro státní službu po provedení služebního hodnocení za rok 2022. Služební úřady již čtvrtým rokem provádějí služební hodnocení po výrazné změně v systému služebního hodnocení státních zaměstnanců v hodnocených oblastech, v hodnoticích kritériích, v hodnoticích škále i ve výsledcích služebního hodnocení, ke které došlo s účinností od 1. března 2019 novelou zákona o státní službě a přijetím souvisejícího prováděcího právního předpisu – nařízení vlády č. 36/2019 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení a o změně nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení vlády č. 36/2019 Sb.“).

Tento materiál obsahuje souhrnné údaje o struktuře výsledků služebního hodnocení a struktuře výše osobního příplatku státních zaměstnanců ke dni 31. prosince 2022. Údaje o služebním hodnocení za předchozí hodnocená období nejsou v tomto materiálu obsaženy, neboť shromážděné souhrnné údaje o výsledcích služebního hodnocení státních zaměstnanců v jednotlivých služebních úřadech a o výši jejich osobních příplatků za roky 2016 až 2021 již byly zpracovány v předchozích analýzách služebního hodnocení.

Sekce pro státní službu se obrátila na služební úřady s žádostí o odpovědi na otázky, které obsahově navazují na minulé analýzy z let 2016 až 2021. Vzhledem k tomu, že předchozí analýzy potvrdily, že se služební hodnocení stalo již standardní součástí personální práce a některé dosud sledované ukazatele vykazují dlouhodobou stabilitu a neměnnost, došlo k zúžení okruhu otázek ve snaze zachovat kontinuitu sledování a zaměřit se na vyhodnocování pouze zásadních ukazatelů. Otázky byly určeny státním tajemníkům v ministerstvech a v Úřadu vlády ČR a vedoucím ústředních správních úřadů s žádostí, aby odpovědi byly zpracovány souhrnně za celý resort, tj. i podřízené služební úřady. Otázky byly rozeslány dne 3. dubna 2023 s termínem pro zaslání odpovědí do 15. června 2023.

Právní úprava služebního hodnocení

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

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

Služební předpis nejvyššího státního tajemníka (dříve „náměstka ministra vnitra pro státní službu“) č. 1 ze dne 27. února 2019, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců (dále jen „služební předpis č. 1/2019“) vymezuje základní zásady a východiska služebního hodnocení státních zaměstnanců a zároveň stanoví v obecné rovině postup při jeho provádění.

Struktura výsledků služebního hodnocení

V roce 2023 bylo provedeno šetření mezi služebními úřady s cílem zjistit strukturu výsledků služebního hodnocení státních zaměstnanců v jednotlivých služebních úřadech k 31. prosinci 2022. Podle údajů obdržených od služebních úřadů k tomuto dni vykonávalo službu celkem **61 798** státních zaměstnanců, z toho bylo **8 966 představených** a **52 832 ostatních státních zaměstnanců**.

Z celkového počtu státních zaměstnanců, kteří k 31. prosinci 2022 vykonávali službu ve služebních úřadech a bylo u nich provedeno služební hodnocení (58 001), bylo **3 % státních zaměstnanců** (1 762) uznáno za **vynikající, všeobecně uznávané odborníky**. Jednalo se o **15 % představených** (1 288) a **1 % ostatních státních zaměstnanců** (474), kteří k 31. prosinci 2022 vykonávali službu ve služebních úřadech.

Vynikajících výsledků (bez vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků) dosahovalo **23 % státních zaměstnanců** (13 119). Jednalo se o **49 % představených** (4 342) a o **18 % ostatních státních zaměstnanců** (8 777), kteří k 31. prosinci 2022 vykonávali službu ve služebních úřadech.

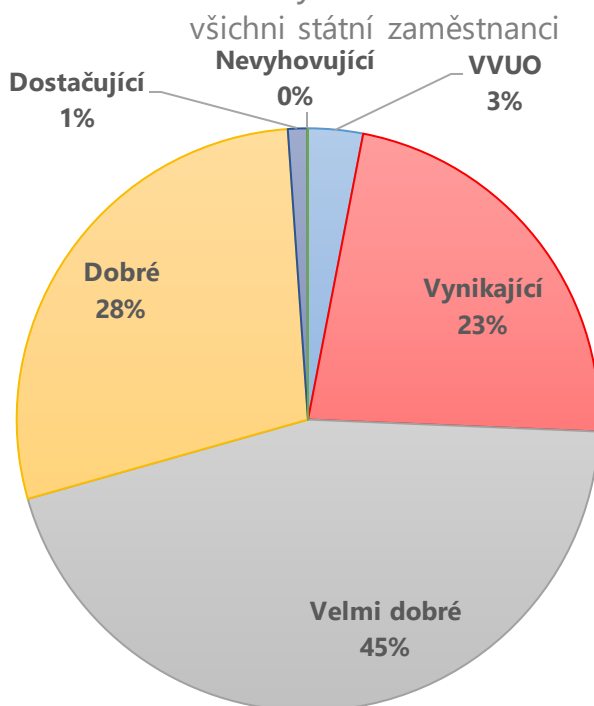
Velmi dobrých výsledků dosahovalo **45 % státních zaměstnanců** (26 074). Jednalo se o **32 % představených** (2 826) a **47 % ostatních státních zaměstnanců** (23 248), kteří k 31. prosinci 2022 vykonávali službu ve služebních úřadech.

Dobrých výsledků dosahovalo **28 % státních zaměstnanců** (16 404). Jednalo se o **4 % představených** (317) a **33 % ostatních státních zaměstnanců** (16 087), kteří k 31. prosinci 2022 vykonávali službu ve služebních úřadech.

Dostačujících výsledků dosahovalo **1 % státních zaměstnanců** (626). Jednalo se o **1 představeného** a o **1 % ostatních státních zaměstnanců** (625), kteří k 31. prosinci 2022 vykonávali službu ve služebních úřadech.

Nevyhovujících výsledků dosahovalo **0,03 % státních zaměstnanců** (16), kteří k 31. prosinci 2022 vykonávali službu ve služebních úřadech. Žádný z nich nebyl představeným.

Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení



Graf č. 1 – Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení za rok 2022 – všichni státní zaměstnanci

Analýza služebního hodnocení ukázala, že státní zaměstnanci dosahovali ve služebním hodnocení nejčastěji **velmi dobrých výsledků**, kterých dosáhlo **45 %** z celkového počtu státních zaměstnanců, u kterých bylo k 31. prosinci 2022 provedeno služební hodnocení. Následovaly **dobré výsledky**, kterých dosáhla více než čtvrtina (**28 %**) **státních zaměstnanců**, a **vynikající výsledky** (včetně vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků), kterých dosáhla čtvrtina státních zaměstnanců (**26 %**). Jen malá část zaměstnanců, **1 %** (642), dosahovala ve služebním hodnocení podprůměrného výkonu služby, tedy **dostačujících** nebo **nevyhovujících výsledků**.



Podle § 155 odst. 3 zákona o státní službě může státní zaměstnanec dosahovat ve službě vynikajících výsledků, velmi dobrých výsledků, dobrých výsledků, dostačujících nebo nevyhovujících výsledků.

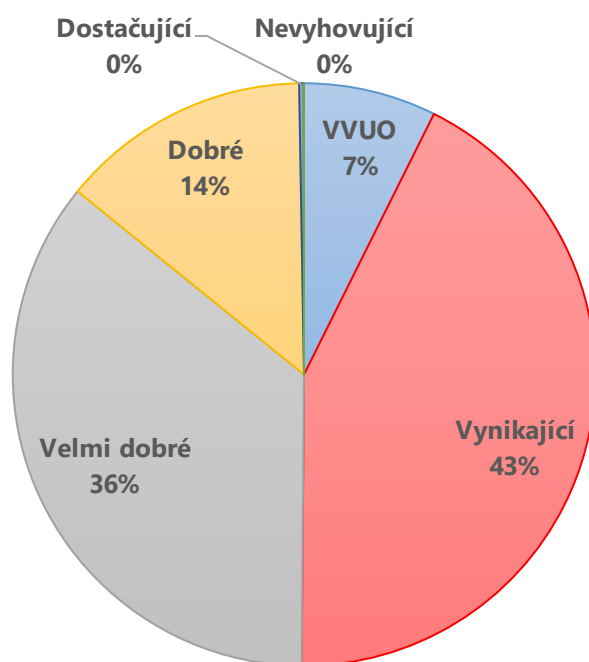
Porovnání struktury výsledků – srovnání mezi služebními úřady

Struktura výsledků služebního hodnocení se liší v závislosti na tom, zda se jedná o ministerstva a Úřad vlády, o ústřední správní úřady nebo o podřízené služební úřady.

V ministerstvech a v Úřadu vlády převládaly **vynikající výsledky**, včetně vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků, kterých dosáhla polovina (**50 %**) hodnocených státních zaměstnanců, kteří v nich k 31. prosinci 2022 vykonávali službu. Více než třetina (**36 %**) státních zaměstnanců, kteří vykonávali službu v ministerstvech a v Úřadu vlády, pak dosáhla **velmi dobrých výsledků**.

U státních zaměstnanců, kteří vykonávali službu **v ministerstvech a v Úřadu vlády**, bylo také nejvyšší zastoupení **vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků (7 %)**. **V ústředních správních úřadech** byli vynikající, všeobecně uznávaní odborníci zastoupeni v **5 %** případů, v **podřízených služebních úřadech** byli zastoupeni pouze v necelých **2 %**.

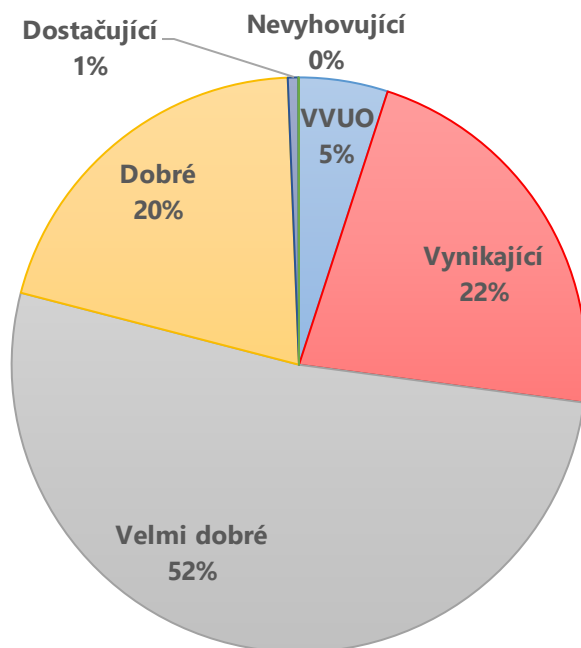
Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení
všichni státní zaměstnanci ministerstev a ÚV



Graf č. 2 – Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení za rok 2022 – všichni státní zaměstnanci v ministerstvech a Úřadu vlády

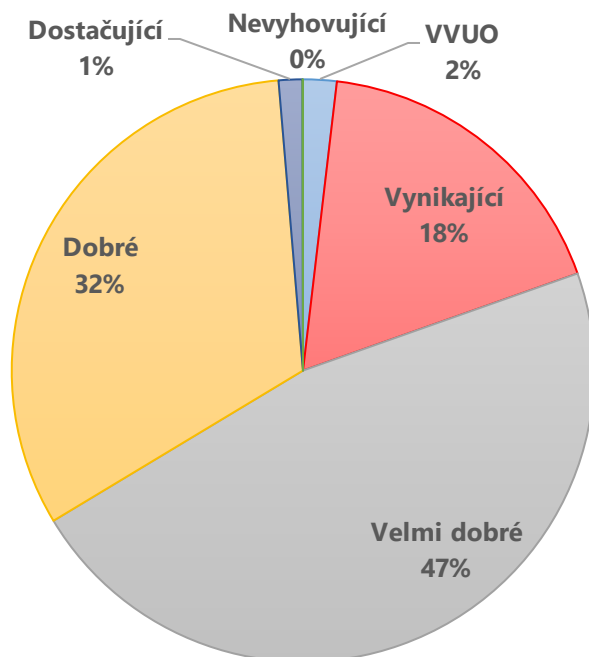
V **ústředních správních úřadech** a v **podřízených služebních úřadech** převládaly **velmi dobré výsledky** (52 % a 47 %). Státní zaměstnanci v **ústředních správních úřadech** pak častěji dosahovali **vynikajících výsledků**, včetně vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků (**27 %**), než státní zaměstnanci v **podřízených služebních úřadech** (**20 %**), kde byl výkon služby naopak častěji hodnocen jako standardní, tj. státní zaměstnanci dosahovali **dobrých výsledků** (32 %).

Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení
všichni státní zaměstnanci ústředních správních úřadů



Graf č. 3 – Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení za rok 2022 – všichni státní zaměstnanci v ústředních správních úřadech

Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení všichni státní zaměstnanci podřízených služebních úřadů



Graf č. 4 – Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení za rok 2022 – všichni státní zaměstnanci v podřízených služebních úřadech

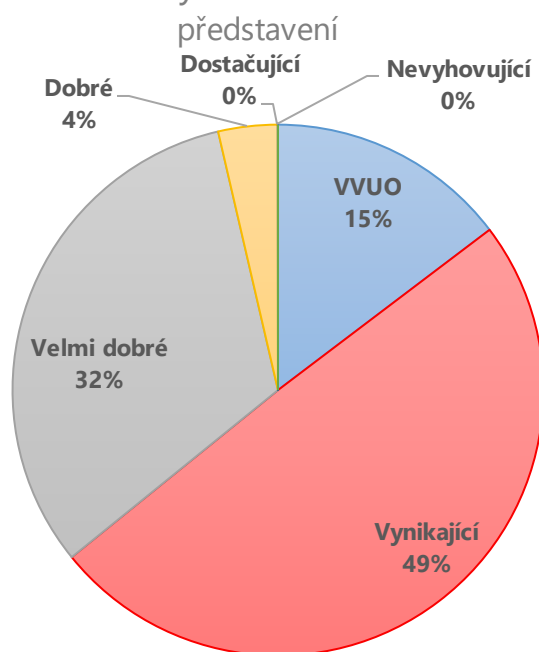
Porovnání struktury výsledků – představení a ostatní státní zaměstnanci

Struktura výsledků služebního hodnocení se, co do procentního zastoupení, liší u představených a u ostatních státních zaměstnanců.

Podíl státních zaměstnanců, jejichž výkon služby byl hodnocen jako **nadstandardní**, byl v případě **představených 96 %**, zatímco v případě **ostatních státních zaměstnanců 66 %**. Z toho bylo **vynikajícími, všeobecně uznávanými odborníky** uznáno **15 %** hodnocených **představených** a pouze **1 %** hodnocených **ostatních státních zaměstnanců**.

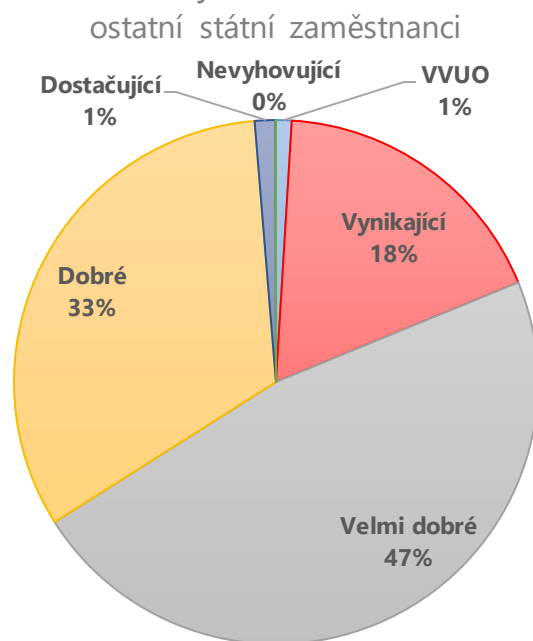
Ostatní státní zaměstnanci naopak v průměru častěji dosahovali **dobrých výsledků**, kterých dosáhla třetina (**33 %**) státních zaměstnanců, kteří k 31. prosinci 2022 vykonávali službu ve služebních úřadech a u kterých bylo provedeno služební hodnocení.

Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení



Graf č. 5 – Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení za rok 2022 – představení ve všech služebních úřadech

Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení



Graf č. 6 – Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení za rok 2022 – ostatní státní zaměstnanci ve všech služebních úřadech

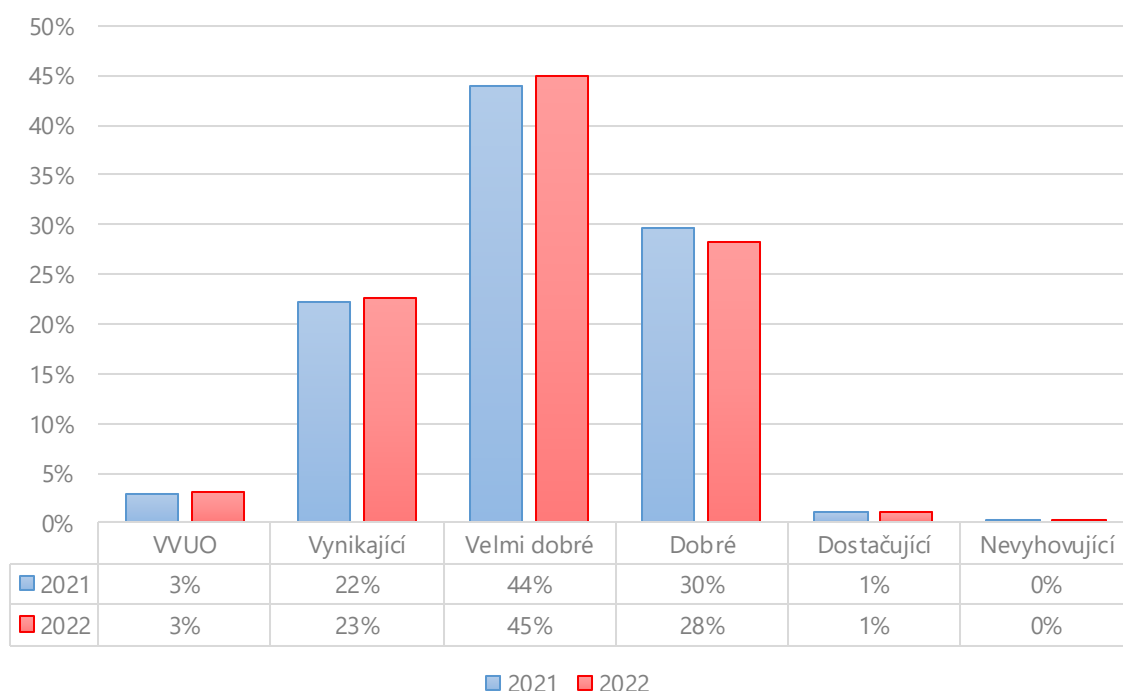
Porovnání struktury výsledků služebního hodnocení v letech 2021 a 2022

V meziročním srovnání nedošlo při porovnání struktury výsledků služebního hodnocení k výrazným změnám.

Nejvíce se při meziročním srovnání snížil podíl státních zaměstnanců, kteří ve služebním hodnocení dosáhli **dobrých výsledků**, a to o **2 procentní body**. Ve srovnání s údaji z roku 2021 se oproti tomu zvýšil počet státních zaměstnanců, jejichž výkon služby byl hodnocen jako **nadstandardní**. Lze tedy konstatovat, že výsledky služebního hodnocení se v meziročním srovnání nepatrně zlepšily.

Co se týče státních zaměstnanců, jejichž výkon služby byl ve služebním hodnocení hodnocen jako podprůměrný, tj. tito státní zaměstnanci dosáhli **dostačujících a nevyhovujících výsledků**, z meziročního srovnání je patrné mírné snížení podílu těchto zaměstnanců oproti stavu k 31. prosinci 2021. S ohledem na obecně nízký počet takto hodnocených státních zaměstnanců se však jedná jen o jednotky případů.

Procentní rozložení výsledků SH - všichni SZ
meziroční srovnání



Graf č. 7 – Meziroční srovnání procentního rozložení výsledků služebního hodnocení – všichni státní zaměstnanci

Struktura výše osobních příplatků

V roce 2023 bylo provedeno šetření mezi služebními úřady s cílem zjistit strukturu výše osobních příplatků státních zaměstnanců v jednotlivých služebních úřadech k 31. prosinci 2022.

Výše **průměrného osobního příplatku** státních zaměstnanců, kteří byli k 31. prosinci 2022 označeni za **vynikající, všeobecně uznávané odborníky**, dosahovala **51 %** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které bylo zařazeno služební místo, na kterém vykonávali státní službu. U **představených** to bylo **52 %** a u **ostatních státních zaměstnanců 49 %**.

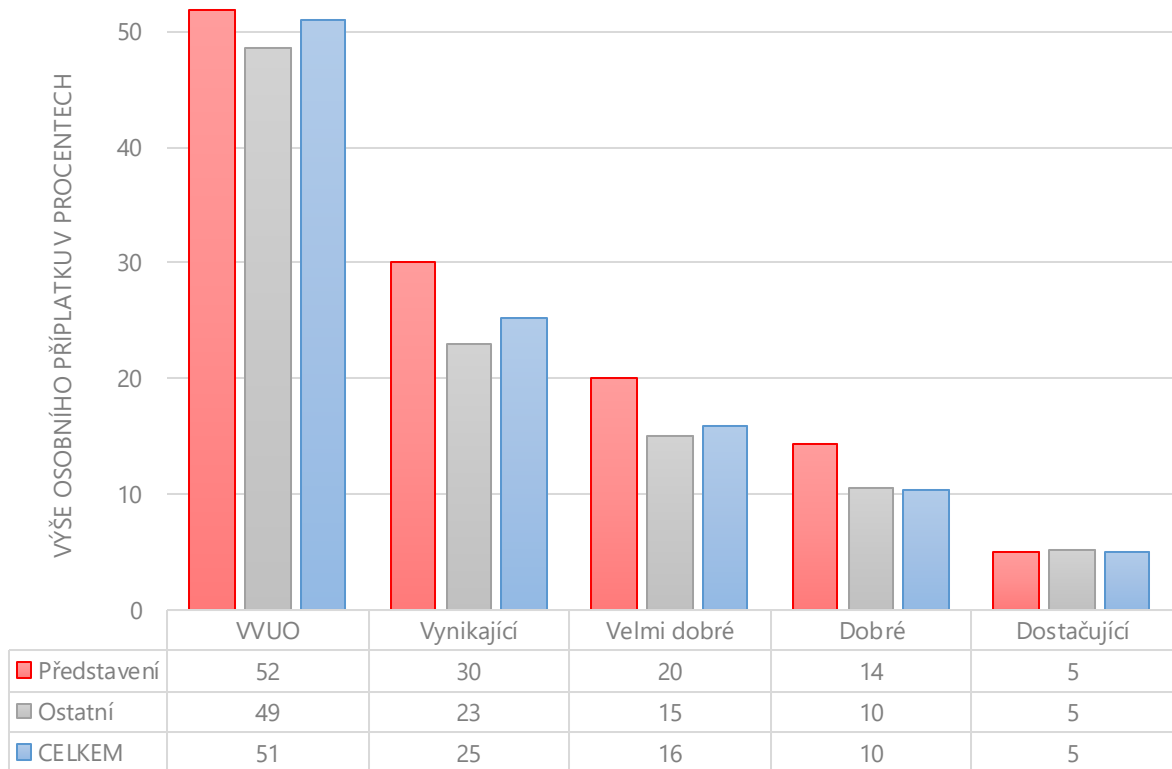
U státních zaměstnanců, kteří dosahovali **vynikajících výsledků** (bez vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků), dosahovala výše **průměrného osobního příplatku 25 %** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které bylo zařazeno služební místo, na kterém vykonávali státní službu. U **představených** to bylo **30 %** a u **ostatních státních zaměstnanců 23 %**.

U státních zaměstnanců, kteří dosahovali **velmi dobrých výsledků**, dosahovala výše **průměrného osobního příplatku 16 %** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které bylo zařazeno služební místo, na kterém vykonávali státní službu. U **představených** to bylo **20 %** a u **ostatních státních zaměstnanců 15 %**.

U státních zaměstnanců, kteří dosahovali **dobrých výsledků**, dosahovala výše **průměrného osobního příplatku 11 %** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které bylo zařazeno služební místo, na kterém vykonávali státní službu. U **představených** to bylo **14 %** a u **ostatních státních zaměstnanců 10 %**.

U státních zaměstnanců, kteří dosahovali **dostačujících výsledků**, dosahovala výše **průměrného osobního příplatku 5 %** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které bylo zařazeno služební místo, na kterém vykonávali státní službu. U **představených** to bylo **5 %** a u **ostatních státních zaměstnanců 5 %**.

Struktura výše osobních příplatků



Graf č. 8 – Porovnání struktury výše osobních příplatků mezi představenými a ostatními státními zaměstnanci

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

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

Porovnání výše osobních příplatků – srovnání mezi služebními úřady

Průměrná výše osobního příplatku se liší v závislosti na tom, zda se jedná o ministerstva a Úřad vlády, o ústřední správní úřady nebo o podřízené služební úřady.

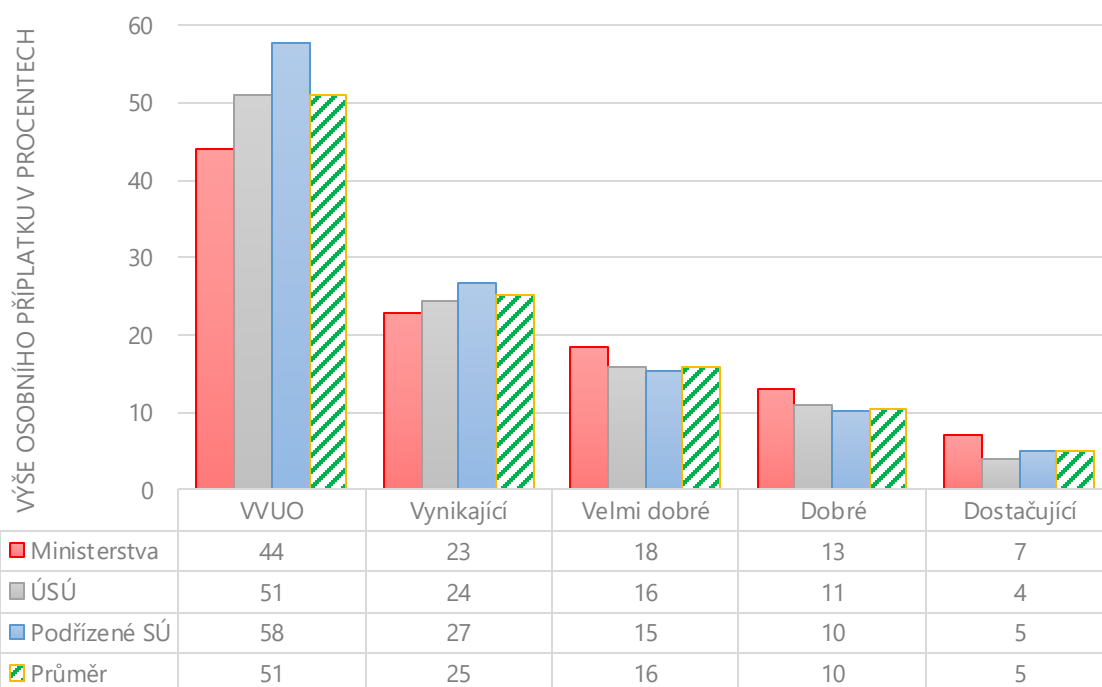
Z porovnání struktury výše osobních příplatků bylo zjištěno, že státní zaměstnanci, kteří byli uznáni za **vynikající, všeobecně uznávané odborníky**, dosahovali **v průměru dvojnásobného průměrného osobního příplatku** než státní zaměstnanci s **vynikajícími výsledky**, kteří nebyli uznáni za vynikající, všeobecně uznávané odborníky.

Státní zaměstnanci **v ministerstvech a v Úřadu vlády**, kteří ve služebním hodnocení dosáhli **velmi dobrých, dobrých a dostačujících výsledků**, měli **v průměru vyšší osobní příplatky** než státní zaměstnanci s totožnými výsledky **v ústředních správních úřadech a podřízených služebních úřadech**.

Naopak státní zaměstnanci **v podřízených služebních úřadech**, kteří ve služebním hodnocení dosáhli **vynikajících výsledků**, včetně těch, kteří byli **uznáni vynikajícími, všeobecně uznávanými odborníky**, měli **v průměru vyšší osobní příplatky** než státní zaměstnanci s totožnými výsledky **v ústředních správních úřadech, v ministerstvech a v Úřadu vlády**.

Největší rozdíl v průměrné výši osobních příplatků byl zaznamenán u státních zaměstnanců, kteří byli označeni za **vynikající, všeobecně uznávané odborníky**. **Průměrná výše osobního příplatku** u státních zaměstnanců **v podřízených služebních úřadech**, kteří takto byli označeni, byla **o 6,64 % vyšší** než u státních zaměstnanců s totožnými výsledky **v ústředních správních úřadech** a **o 13,01 % vyšší** než **v ministerstvech a v Úřadu vlády**. Naopak nejmenší rozdíl v průměrném osobním příplatku byl zaznamenán u státních zaměstnanců, jejichž výkon služby byl hodnocen jako **dobrý**.

Struktura výše osobních příplatků



Graf č. 9 – Porovnání struktury výše osobních příplatků mezi jednotlivými kategoriemi služebních úřadů

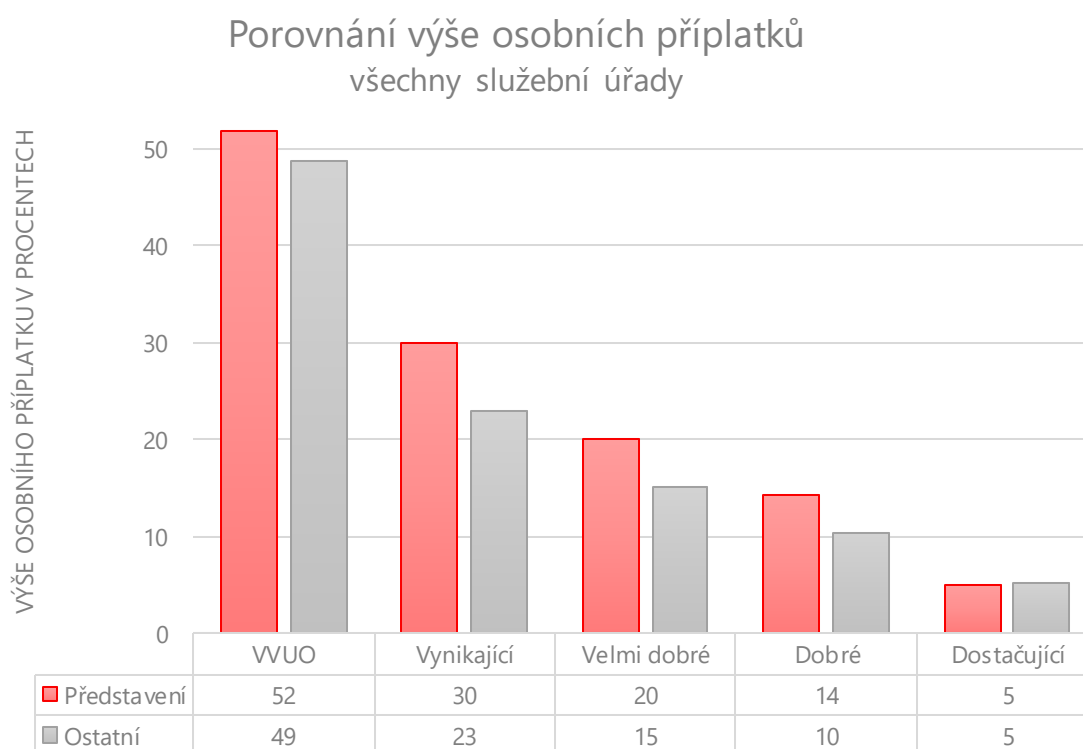
Podle § 6 odst. 2 nařízení vlády č. 36/2019 Sb., je-li státní zaměstnanec vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem, vykoná-li státní službu na služebním místě zařazeném do 10. až 16. platové třídy, dosahoval-li ve státní službě vynikajících výsledků a byl-li v hodnocené oblasti „znalosti“ klasifikován 4 body, může u něj hodnotitel doporučit přiznání osobního příplatku až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu.

Porovnání výše osobních příplatků – představení a ostatní státní zaměstnanci

Z porovnání struktury výše osobních příplatků je zřejmé, že **představení dosahovali v průměru vyšších osobních příplatků** než ostatní státní zaměstnanci.

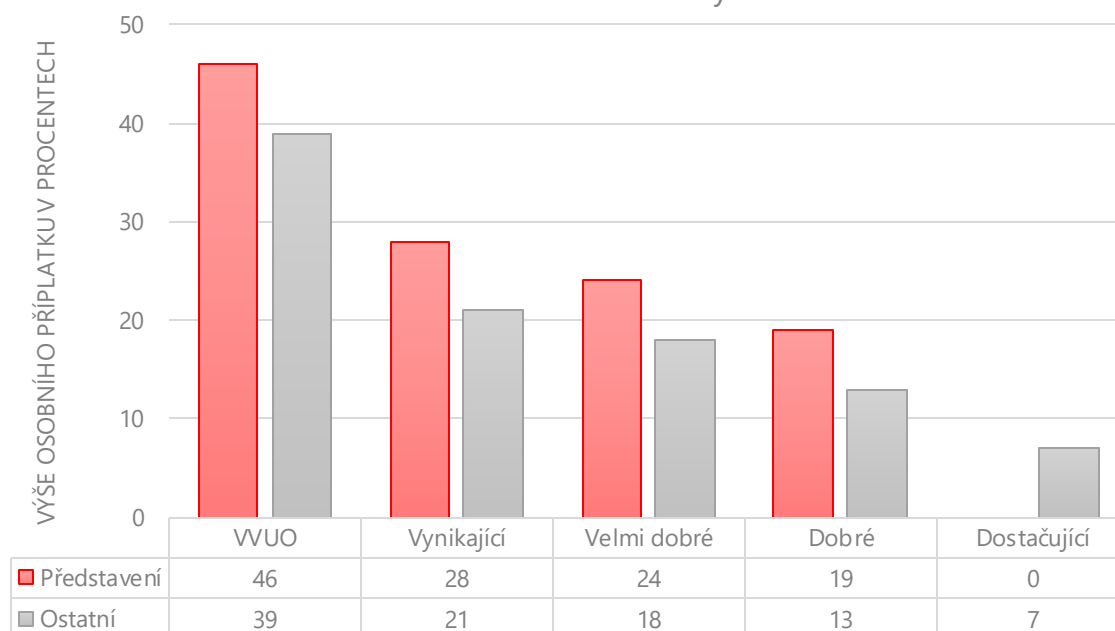
Největší rozdíl v průměrné výši osobních příplatků byl zaznamenán u státních zaměstnanců hodnocených jako **vynikající**, kdy **představení** s vynikajícím výsledkem služebního hodnocení měli v průměru **o 7 % vyšší** osobní příplatek **než ostatní státní zaměstnanci**. Naopak nejmenší rozdíl v osobním příplatku byl zaznamenán u státních zaměstnanců, jejichž výkon služby byl hodnocen jako **dostačující**, zde byl **rozdíl** mezi průměrným osobním příplatkem **představených a ostatních státních zaměstnanců** pouze **0,22 %**.

Výjimka z obecně panující vyšší průměrné výše osobních příplatků představených byla zaznamenána jen u **ostatních státních zaměstnanců v podřízených služebních úřadech**, kteří byli uznáni **vynikajícími, všeobecně uznávanými odborníky**. Ti dosahovali v průměru **o 3 % vyšších** osobních příplatků **než představení** v podřízených služebních úřadech se stejnými výsledky.



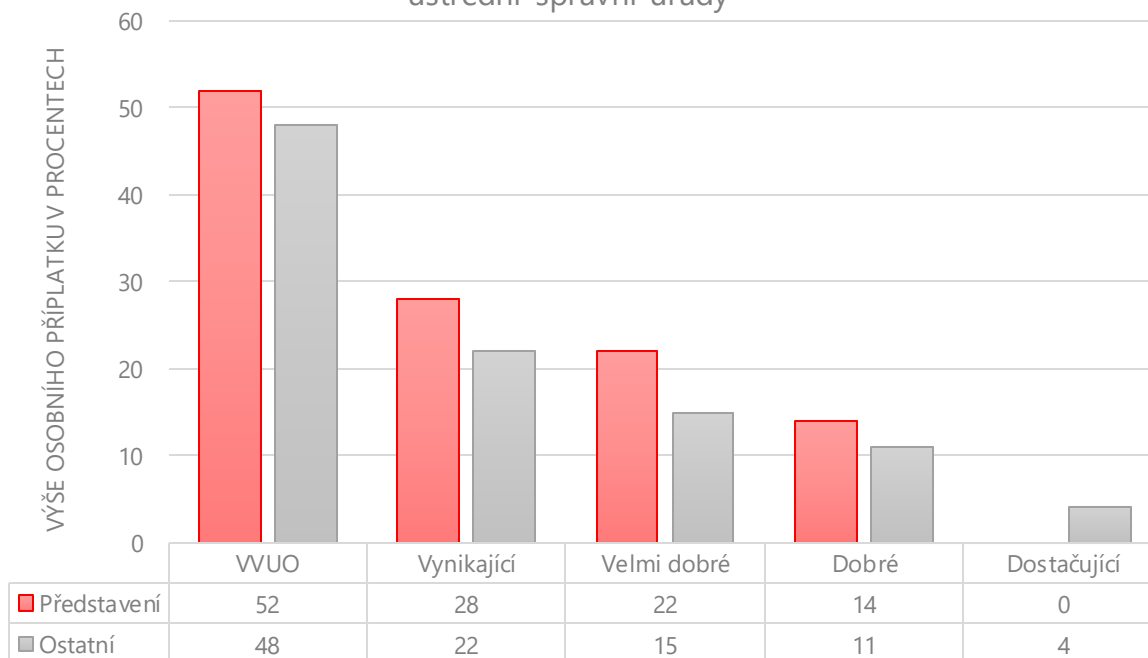
Graf č. 10 – Porovnání výše osobních příplatků mezi představenými a ostatními státními zaměstnanci

Porovnání výše osobních příplatků ministerstva a Úřad vlády



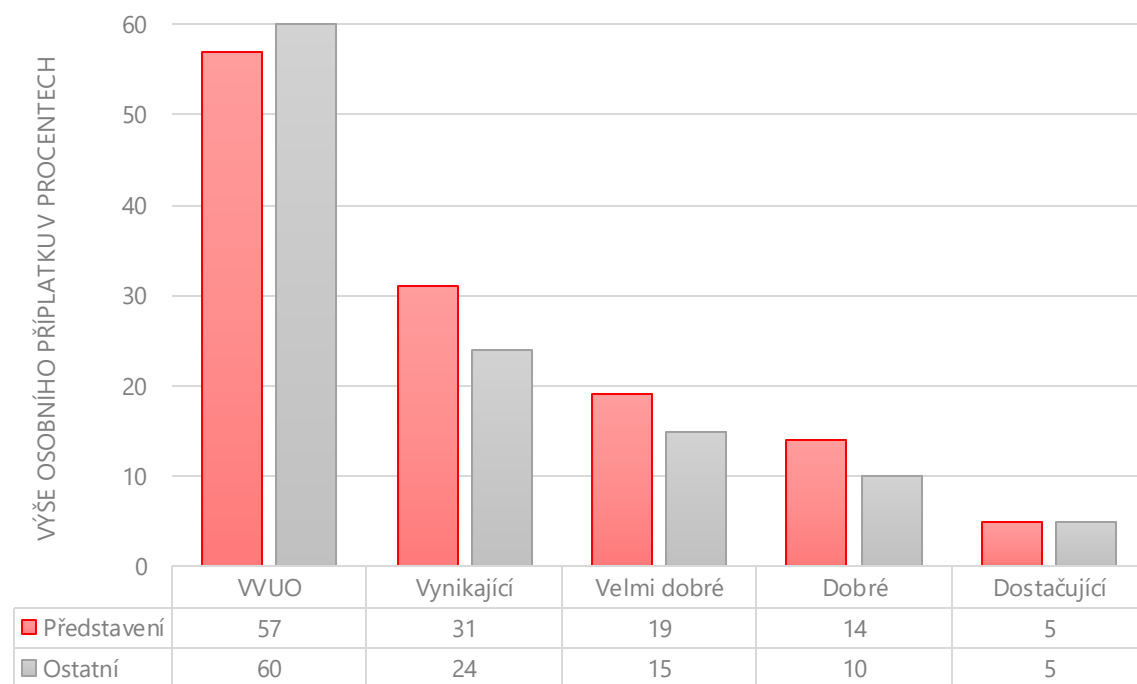
Graf č. 11 – Porovnání výše osobních příplatků mezi představenými a ostatními státními zaměstnanci v ministerstvech a Úřadu vlády

Porovnání výše osobních příplatků ústřední správní úřady



Graf č. 12 – Porovnání výše osobních příplatků mezi představenými a ostatními státními zaměstnanci v ústředních správních úřadech

Porovnání výše osobních příplatků podřízené úřady

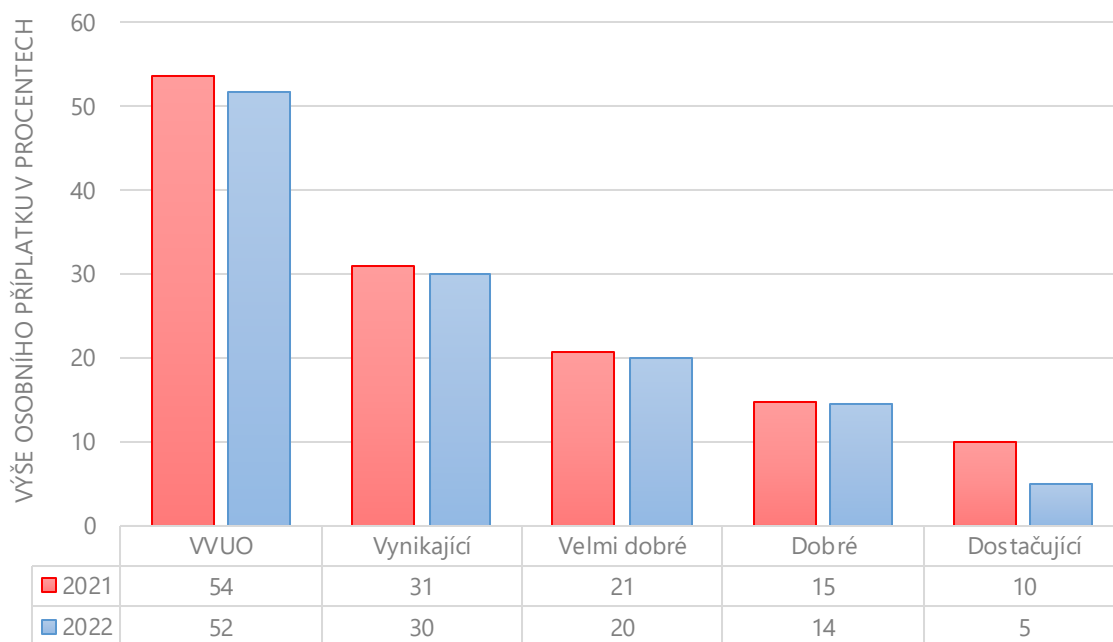


Graf č. 13 – Porovnání výše osobních příplatků mezi představenými a ostatními státními zaměstnanci v podřízených služebních úřadech

Porovnání struktury výše osobních příplatků v letech 2021 a 2022

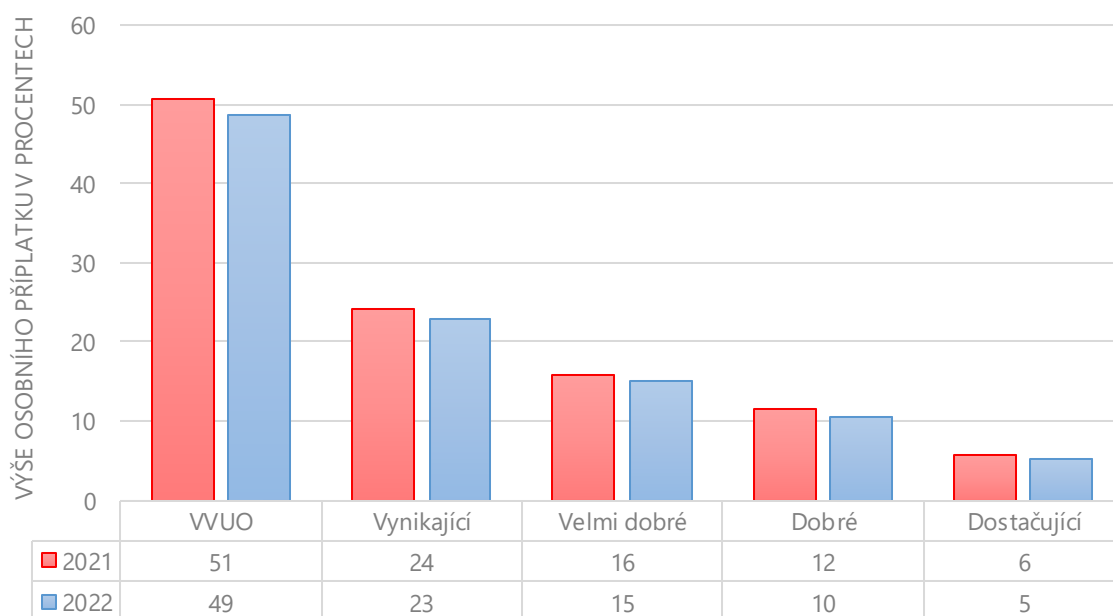
Ve srovnání s údaji z roku 2021 je patrný **mírný pokles průměrné výše osobních příplatků** napříč služebními úřady. Největší pokles průměrné výše osobního příplatku byl zaznamenán v případě státních zaměstnanců, kteří byli označeni za **vynikající, všeobecně uznávané odborníky** a vykonávali službu **v ministerstvech a v Úřadu vlády a v ústředních správních úřadech**.

Struktura výše osobních příplatků všechny služební úřady - představení



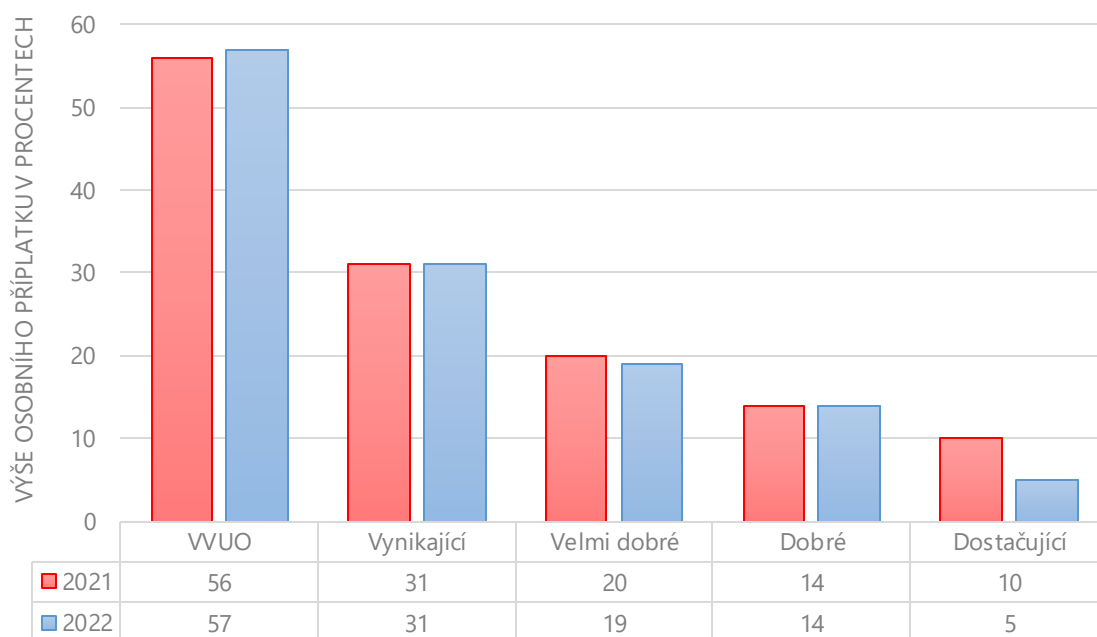
Graf č. 14 – Meziroční porovnání struktury výše osobních příplatků – představení

Struktura výše osobních příplatků všechny služební úřady - ostatní státní zaměstnanci



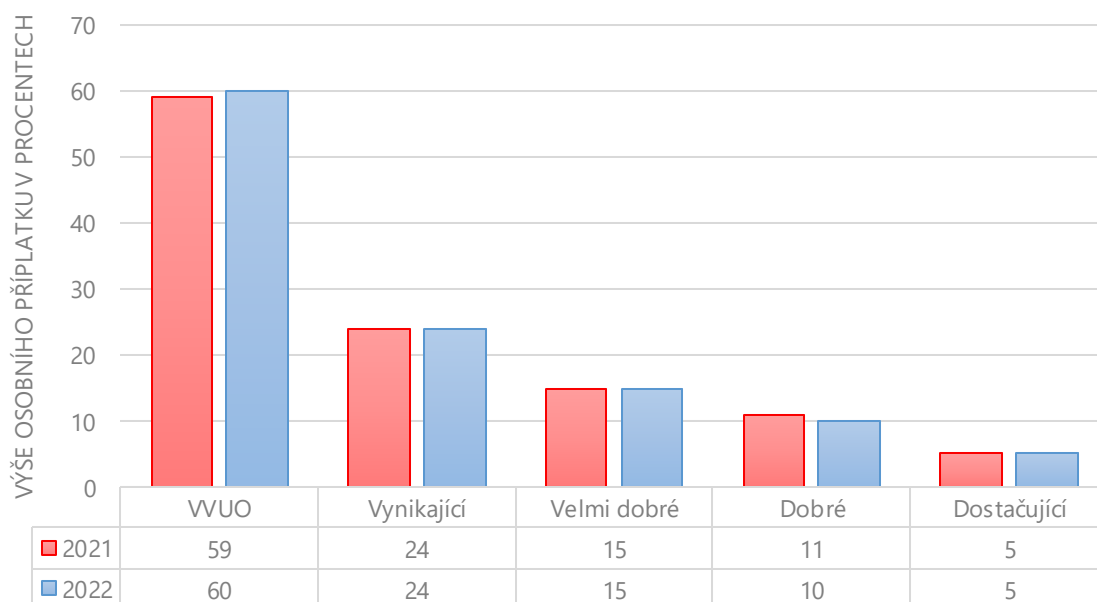
Graf č. 15 – Meziroční porovnání struktury výše osobních příplatků – ostatní státní zaměstnanci

Struktura výše osobních příplatků podřízené služební úřady - představení



Graf č. 16 – Meziroční porovnání struktury výše osobních příplatků – představení v rámci podřízených služebních úřadů

Struktura výše osobních příplatků podřízené služební úřady - ostatní státní zaměstnanci



Graf č. 17 – Meziroční porovnání struktury výše osobních příplatků – ostatní státní zaměstnanci v rámci podřízených služebních úřadů

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

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

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

Z provedeného šetření mezi služebními úřady bylo zjištěno, že k 1. květnu 2023 byl mimořádný platový postup na základě výsledku služebního hodnocení použit u celkem **3 884 státních zaměstnanců**. Jednalo se o **1 809 představených** a **2 075 ostatních státních zaměstnanců**.

Z toho byl tento postup **opakovaně** použit u **366 státních zaměstnanců**. Jednalo se o **232 představených** a **134 ostatních státních zaměstnanců**.

Mimořádný platový postup na základě výsledku služebního hodnocení						
Úřady	Celkový počet hodnocených		mimořádný platový postup		z toho opakovaně	
	představení	ostatní SZ	představení	ostatní SZ	představení	ostatní SZ
Ministerstva	2038	8814	639	709	191	123
ÚSÚ	493	2230	34	16	14	2
Podřízené SÚ	6243	38183	1136	1350	27	9
CELKEM	8774	49227	1809	2075	232	134
	58001		3884		366	

Tabulka č. 1 – Přehled údajů o celkových počtech provedených služebních hodnoceních a mimořádných platových postupech na základě výsledků služebního hodnocení

Z **celkového počtu státních zaměstnanců**, kteří k 31. prosinci 2022 vykonávali službu ve služebních úřadech a bylo u nich provedeno služební hodnocení (58 001), dosáhlo **7 %** z nich **mimořádného platového postupu na základě výsledku služebního hodnocení**.

V letošním roce bylo poprvé možné **opakovat mimořádný platový postup po uplynutí 5 let** u státních zaměstnanců, kterým již byla v roce 2018 přičtena doba započitatelné praxe 5 let a kteří opětovně splnili podmínky pro mimořádný platový postup. Z výsledků bylo zjištěno, že mimořádného platového postupu na základě výsledku služebního hodnocení dosáhlo **opakovaně necelé 1 % z celkového počtu státních zaměstnanců**, u kterých bylo provedeno služební hodnocení.

Mimořádný platový postup – srovnání mezi služebními úřady

Ve všeobecném srovnání pak mimořádného platového postupu na základě služebního hodnocení dosáhli častěji státní zaměstnanci v **ministerstvu a v Úřadu vlády**, kde mimořádného platového postupu dosáhlo **12 % (1 348) státních zaměstnanců**.

V podřízených služebních úřadech dosáhlo mimořádného platového postupu **na základě výsledku služebního hodnocení necelých 6 % (2 486) státních zaměstnanců** a v **ústředních správních úřadech** téměř **2 % (50) státních zaměstnanců**.

Opakovaného mimořádného platového postupu na základě výsledku služebního hodnocení dosáhli i v tomto případě častěji **státní zaměstnanci v ministerstvu a v Úřadu vlády**, u kterých byl podíl zastoupení téměř **3 % (314)**. **V ústředních správních úřadech** dosáhlo opakovaného mimořádného platového postupu na základě výsledku služebního hodnocení **16 státních zaměstnanců** a v **ústředních správních úřadech 36 státních zaměstnanců**.

Mimořádný platový postup – představení a ostatní státní zaměstnanci

Z výsledků je tedy patrné, že **mimořádného platového postupu** na základě služebního hodnocení dosáhli častěji **představení**, u kterých byl podíl zastoupení téměř **21 % (1 809)** z celkového počtu představených, u kterých bylo provedeno služební hodnocení.

V případě ostatních státních zaměstnanců dosáhlo mimořádného platového postupu více než **4 % (2 075) ostatních státních zaměstnanců**, z celkového počtu ostatních státních zaměstnanců, u kterých bylo provedeno služební hodnocení.

Opakovaného mimořádného platového postupu dosáhli i v tomto případě častěji **představení**, u kterých byl podíl zastoupení necelá **3 %**. V případě ostatních státních zaměstnanců dosáhlo opakovaného mimořádného platového postupu **0,3 % ostatních státních zaměstnanců**.

Závěr

Analýza služebního hodnocení ukázala, že pokud jde o strukturu výsledků služebního hodnocení u státních zaměstnanců, kteří k 31. prosinci 2022 vykonávali službu ve služebních úřadech, a bylo u nich provedeno služební hodnocení, dosahovalo nejvíce státních zaměstnanců **velmi dobrých výsledků (45 %)**. Jako druhé nejčastější pak byly zastoupeny **dobré výsledky**, kterých dosáhlo **28 %** státních zaměstnanců. **Vynikajících výsledků** (včetně vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků) dosáhla více než čtvrtina (**26 %**) státních zaměstnanců, z toho byla **3 %** uznána **vynikajícími, všeobecně uznávanými odborníky**. Podprůměrného výkonu služby (tj. **dostačujících a nevyhovujících výsledků**) dosahovalo pouze **1 %** (626) státních zaměstnanců.

Struktura výsledků služebního hodnocení se, co do procentního zastoupení, lišila u představených a u ostatních státních zaměstnanců. Podíl státních zaměstnanců, jejíž výkon služby byl hodnocen jako nadstandardní (tj. **vynikající a velmi dobré výsledky**), představoval v případě **představených 96 %**, zatímco v případě **ostatních státních zaměstnanců 66 %**. Z toho bylo **vynikajícími, všeobecně uznávanými odborníky** uznáno **15 %** hodnocených **představených** a pouze **1 %** hodnocených **ostatních státních zaměstnanců**.

Provedená analýza služebního hodnocení dále ukázala, že struktura výsledků služebního hodnocení se liší také v závislosti na tom, zda se jedná o ministerstva a Úřad vlády, o ústřední správní úřady nebo o podřízené služební úřady. **V ministerstvech a v Úřadu vlády** převládaly **vynikající výsledky, včetně vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků**, kterých dosáhla polovina (**50 %**) hodnocených státních zaměstnanců, kteří v nich k 31. prosinci 2022 vykonávali službu. **V ústředních správních úřadech a v podřízených služebních úřadech** převládaly **velmi dobré výsledky (52 % a 47 %)**.

Z výsledků služebního hodnocení k 31. prosinci 2022 je dále zřejmé, že **výše průměrného osobního příplatku** státních zaměstnanců se podstatně liší v závislosti na tom, zda se jedná o představené nebo ostatní státní zaměstnance, a rovněž na tom, zda se jedná o ministerstva a Úřad vlády, o ústřední správní úřady nebo o podřízené služební úřady. Z porovnání struktury výše osobních příplatků bylo zjištěno, že státní zaměstnanci, kteří byli uznáni za **vynikající, všeobecně uznávané odborníky**, dosahovali **dvojnásobných osobních příplatků** než státní zaměstnanci s vynikajícími výsledky, kteří nebyli uznáni za vynikající, všeobecně uznávané odborníky.

Státní zaměstnanci **v ministerstvech a v Úřadu vlády**, kteří ve služebním hodnocení dosáhli **velmi dobrých, dobrých a dostačujících výsledků**, měli v průměru **vyšší osobní příplatky** než státní zaměstnanci s totožnými výsledky **v ústředních správních úřadech a podřízených služebních úřadech**. Naopak státní zaměstnanci **v podřízených služebních úřadech**, kteří ve služebním hodnocení dosáhli **vynikajících výsledků, včetně těch, kteří byli**

uznáni vynikajícími, všeobecně uznávanými odborníky, měli v průměru **vyšší osobní příplatky** než státní zaměstnanci s totožnými výsledky **v ústředních správních úřadech a v ministerstvech a v Úřadu vlády**.

Pokud jde o srovnání průměrné výše osobních příplatků **představených a ostatních státních zaměstnanců**, byla, kromě obecně panující vyšší průměrné výše osobních příplatků představených, zaznamenána výjimka z toho trendu pouze u **ostatních státních zaměstnanců v podřízených služebních úřadech**, kteří byli uznáni **vynikajícími, všeobecně uznávanými odborníky**. Tito ostatní státní zaměstnanci dosahovali v průměru **o 3 % vyšších** osobních příplatků než představení se stejnými výsledky.

Dalším cílem této analýzy bylo zjistit, u kolika státních zaměstnanců byl použit **mimořádný platový postup na základě výsledku služebního hodnocení** podle § 3 odst. 3 a 4 nařízení vlády č. 304/2014 Sb. Z výsledků vyplynulo, že tento postup byl k 31. květnu 2023 použit u celkem **3 884 státních zaměstnanců**, přičemž se jednalo o **1 809 představených a 2 075 ostatních státních zaměstnanců**. Z toho byl tento postup **opakovaně** použit u **366 státních zaměstnanců**. Jednalo se o **232 představených a 134 ostatních státních zaměstnanců**.

Ve všeobecném srovnání pak mimořádného platového postupu na základě služebního hodnocení dosáhli častěji státní zaměstnanci v **ministerstvu a v Úřadu vlády**, kde mimořádného platového postupu dosáhlo **12 % (1 348) státních zaměstnanců**. **V podřízených služebních úřadech** dosáhlo mimořádného platového postupu **na základě výsledku služebního hodnocení 6 % (2 486) státních zaměstnanců** a v **ústředních správních úřadech 2 % (50) státních zaměstnanců**. Výsledky dále ukázaly, že mimořádného platového postupu na základě služebního hodnocení dosáhli **častěji představení**, u kterých byl podíl zastoupení **21 % (1 809)** z celkového počtu představených, u kterých bylo provedeno služební hodnocení.

Závěrem lze však konstatovat, že **při meziročním srovnání nedošlo** při porovnání struktury výsledků služebního hodnocení či struktury výše osobního příplatku **k výrazným změnám**.