

Státní služba

Březen 2020

Podle přechodného ustanovení zákona č. 35/2019 Sb., kterým se měnil zákon o státní službě, se služební hodnocení za rok 2018 provádělo podle dosavadních právních předpisů, neboť zásadní změny v systému služebního hodnocení nebylo možné reálně aplikovat již dnem nabytí účinnosti novely (1. března 2019).

Služební hodnocení za rok 2018: poslední podle původní právní úpravy

Toto služební hodnocení se tedy provádělo podle § 155 a § 156 zákona o státní službě, ve znění účinném do 28. února 2019, a dále podle nařízení vlády č. 134/2015 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance. Podrobnější úprava provádění služebního hodnocení za rok 2018 byla obsažena ve služebním předpisu náměstka pro státní službu č. 11/2015, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců, ve znění služebního předpisu náměstka pro státní službu č. 5/2016.

Obdobně jako po předchozích služebních hodnoceních (2015–2017) shromáždila sekce pro státní službu po hodnocení

následujícím (2018) souhrnné údaje o počtu hodnocených státních zaměstnanců v jednotlivých služebních úřadech, o struktuře výsledků služebního hodnocení a o výši osobních příplatků. Materiál obsahující srovnání všech těchto údajů je zveřejněn na webových stránkách sekce.

STRUČNÉ SHRNUTÍ

Služební hodnocení (2016, 2017 a 2018) proběhlo u téměř stejného počtu zaměstnanců. V roce 2016 se tak stalo u 58 219 z celkového počtu 63 101 státních zaměstnanců zařazených k 31. 12. 2016 ve služebních úřadech (tedy 92 % hodnocených státních zaměstnanců). V následujícím roce bylo hodnoceno 59 002 z celkového počtu 64 867 státních zaměstnanců zařazených k 31. 12. 2017 ve služebních

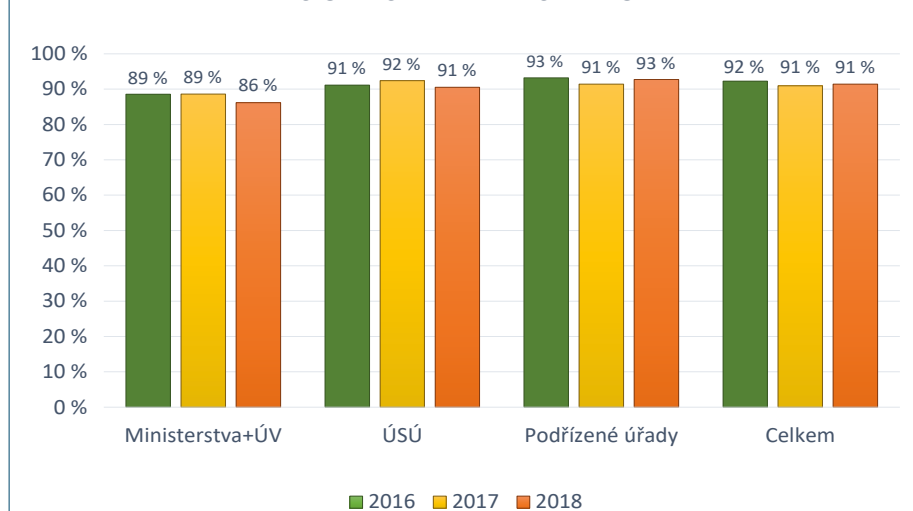
úřadech (tedy 91 % hodnocených státních zaměstnanců). V roce 2018 prošlo služebním hodnocením 60 162 z celkového počtu 65 805 státních zaměstnanců zařazených k 31. 12. 2018 ve služebních úřadech (tedy 91 % hodnocených státních zaměstnanců). Vyplyvá z toho, že srovnání údajů získaných ze čtvrtého služebního hodnocení s údaji získanými v hodnocení druhém a třetím má na rozdíl od srovnání s údaji získanými z prvního služebního hodnocení za rok 2015 adekvátní vypovídací hodnotu.

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

Rozvržení dosažených celkových výsledků služebního hodnocení

Z údajů o služebních hodnoceních vyplývá, že rozvržení dosažených celkových výsledků služebního hodnocení (2015 až 2018) se měnilo pouze minimálně. Vždy

Provedení služebního hodnocení
VŠICHNI STÁTNÍ ZAMĚSTNANCI



okolo dvou třetin hodnocených státních zaměstnanců dosahovalo ve službě dobrých výsledků (2015 – 63,6 %, 2016 – 66,3 %, 2017 – 64,8 % a 2018 – 63,7 %), okolo jedné čtvrtiny vynikajících výsledků (2015 – 28,5 %, 2016 – 25,2 %, 2017 – 28,6 % a 2018 – 27,8 %), mezi jednou desetinou a jednou dvacetinou dostačujících výsledků (2015 – 10,4 %, 2016 – 8,4 %, 2017 – 6,6 % a 2018 – 5,0 %).

Nevyhovujících výsledků bylo pouze nepatrné množství (2015 – 54 státních zaměstnanců, 2016 – 39, 2017 – 23 a 2018 – 24). Ve služebním hodnocení za roky 2016, 2017 a 2018 tedy došlo mezi jednotlivými roky k mírnému poklesu procentuálního zastoupení počtu státních zaměstnanců s dobrými výsledky, konkrétně v roce 2017 o 1,5 % a v roce 2018 o 1,1 %. Mezi jednotlivými roky dále nastal mírný pokles procentuálního zastoupení počtu státních zaměstnanců s dostačujícími výsledky (2017 o 1,8 %, 2018 o 1,6 %). Naopak došlo k mírnému nárůstu procentuálního zastoupení počtu státních zaměstnanců s vynikajícími výsledky (2017 o 3,5 %, 2018 o 2,6 %).

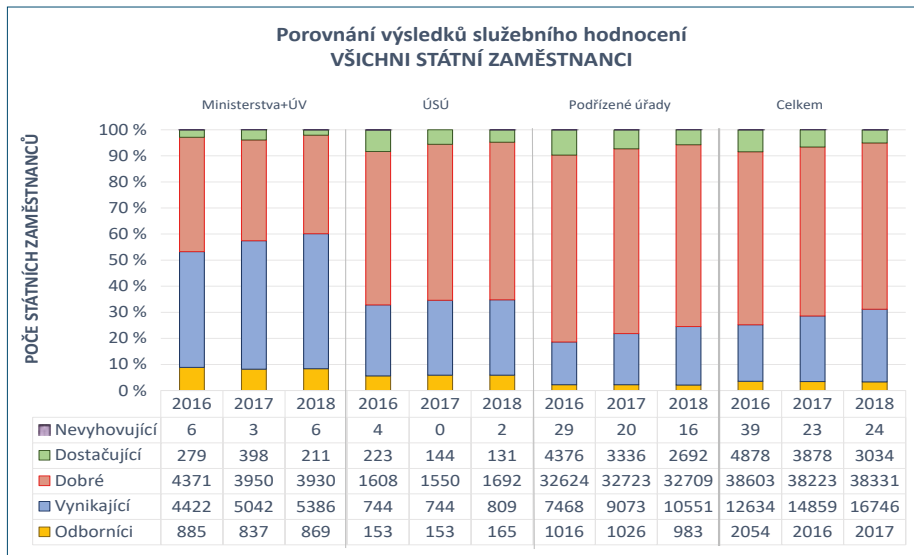
Rozdíly výsledků u představených a ostatních státních zaměstnanců

Po celou dobu ovšem zůstává procentní rozložení dosažených celkových výsledků služebního hodnocení odlišné u představených a u ostatních státních zaměstnanců. U představených převládají vynikající výsledky nad dobrými, u ostatních státních zaměstnanců je to právě opačně.

Vždy okolo dvou třetin hodnocených představených dosahovalo ve službě vynikajících výsledků (2015 – 61,5 %, 2016 – 63,7 %, 2017 – 68,0 % a 2018 – 71,5 %), okolo jedné třetiny dobrých výsledků (2015 – 37,3 %, 2016 – 35,8 %, 2017 – 31,6 % a 2018 – 28,5 %) a nepatrné množství dostačujících výsledků (2015 – 1,3 %, 2016 – 0,5 %, 2017 – 0,4 % a 2018 – 0,3 %).

Ve služebním hodnocení za roky 2016, 2017 a 2018 tedy došlo mezi jednotlivými roky k mírnému poklesu procentuálního zastoupení počtu představených s dobrými výsledky, který odpovídal mírnému nárůstu procentuálního zastoupení počtu představených s vynikajícími výsledky.

Vynikajících výsledků dosahovala ve službě přibližně jedna pětina hodnocených ostatních státních zaměstnanců (2015 – 17,2 %, 2016 – 17,8 %, 2017 – 21,1 % a 2018 – 23,7 %), dobrých výsled-



ků vždy okolo 70 procent (2015 – 69,5 %, 2016 – 72,1 %, 2017 – 71,1 % a 2018 – 70,3 %) a dostačujících výsledků od 5,9 do 13,2 procenta ostatních státních zaměstnanců (2015 – 13,2 %, 2016 – 9,9 %, 2017 – 7,7 % a 2018 – 5,9 %).

Ve služebním hodnocení za roky 2016, 2017 a 2018 tedy mezi jednotlivými roky došlo k mírnému poklesu procentuálního zastoupení počtu ostatních státních zaměstnanců s dobrými a dostačujícími výsledky, který odpovídal mírnému nárůstu procentuálního zastoupení počtu ostatních státních zaměstnanců s vynikajícími výsledky.

Vzhledem k tomu, že dosahování vynikajících nebo dobrých výsledků vyjadřuje nadstandardní výkon služby, vyplývá z údajů za dosavadní služební hodnocení, že přes 90 procent hodnocených státních zaměstnanců vykonává podle svých hodnotitelů státní službu v kvalitě nad očekávaný standard (2015 – 90 %, 2016 – 92 %, 2017 – 93 % a 2018 – 92 %), u představených se tento údaj pohybuje při samé hranici 100 procent (2015 – 99 %, 2016 – 99,5 %, 2017 – 99,6 % a 2018 – 100 % bez 27 představených).

Pokles průměrné procentní výše osobních příplatků

Na rozdíl od rozvržení dosažených celkových výsledků služebního hodnocení za roky 2015 až 2018, které je téměř neměnné, došlo ve státní službě v posledních čtyřech letech k poklesu průměrné procentní výše osobních příplatků. Příčinou ovšem nebylo provedení služebního hodnocení za roky 2016 až 2018, respektive na ně navazující úprava osobních příplatků, ale platová valorizace s konvexním nárůs-

tem úrovně platových tarifů se zlomem od 12. platové třídy (provedená novela nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, s účinností od 1. 11. 2016, respektive 1. 11. 2017, respektive 1. 1. 2019), neboť osobní příplatky jsou definovány v procentech platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává službu.

Další příčinou poklesu průměrné procentní výše osobních příplatků mohlo být i zvýšení počtu státních zaměstnanců, kteří dosáhli ve služebním hodnocení za rok 2016 (2017, 2018) lepších výsledků než ve služebním hodnocení za rok 2015 (2016, 2017), aniž by jim byly zároveň zvýšeny osobní příplatky.

Po služebním hodnocení za rok 2015 činila průměrná výše osobního příplatku představených s dobrými výsledky 22,2 procenta platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, která je stanovena pro jejich služební místo. Po služebním hodnocení za následující rok to bylo 19 procent, o rok později 18,4 procenta a po služebním hodnocení za rok 2018 17,1 procenta.

U ostatních státních zaměstnanců s dobrými výsledky činila průměrná výše osobního příplatku po služebním hodnocení za rok 2015 a 2016 14,5 %, po služebním hodnocení za rok 2017 13,5 % a po služebním hodnocení za rok 2018 13,2 %. U představených, kteří dosáhli vynikajících výsledků, činila průměrná výše osobního příplatku po služebním hodnocení za rok 2015 41,7 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, která je stanovena pro jejich služební

místo, 33,1 % po služebním hodnocení za rok 2016, 30,6 % po služebním hodnocení za rok 2017 a 29,7 % po služebním hodnocení za rok 2018. U ostatních státních zaměstnanců s vynikajícími výsledky to bylo 31,1 % po služebním hodnocení za rok 2015, 28,4 % po služebním hodnocení za rok 2016, 27,5 % po služebním hodnocení za rok 2017 a 24,3 % po služebním hodnocení za rok 2018.

Pokud jde o vynikající, všeobecně uznávané odborníky, činila po služebním hodnocení za rok 2015 průměrná výše osobního příplatku takových představených 64,6 %, po služebním hodnocení za rok 2016 57,6 %, po služebním hodnocení za rok 2017 54,3 % a 52,8 % po služebním hodnocení za rok 2018.

U ostatních státních zaměstnanců – vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků, to bylo 58,6 % po služebním hodnocení za rok 2015, 53,7 % po služebním hodnocení za rok 2016, 49,1 % po služebním hodnocení za rok 2017 a 49,6 % po služebním hodnocení za rok 2018.

V minulosti byly v některých případech v údajích o průměrné procentní výši osobních příplatků stanovených po služebním hodnocení identifikovány větší rozdíly napříč služebními úřady. Po služebním hodnocení za rok 2018 byly takové rozdíly zaznamenány pouze u ostatních státních zaměstnanců označených za vynikající, všeobecně uznávané odborníky. U nich průměrná procentní výše osobního příplatku dosahuje v podřízených služebních úřadech o více než pět procent více než v ministerstvech.

Zároveň je třeba uvést, že průměrná procentní výše osobního příplatku představených hodnocených jako vynikající, zařazených v ministerstvech a v podřízených úřadech, a průměrná procentní výše osobního příplatku ostatních státních zaměstnanců, hodnocených jako vynikající, nečiní po služebním hodnocení za rok 2018 ani 30 procent nejvyššího platového stupně v platové třídě, která je stanovena pro jejich služební místo. Nejsou tak naplňována očekávání některých státních zaměstnanců, že při dosažení vynikajících výsledků se bude výše jejich osobních příplatků pohybovat v rozmezí mezi 30 a 50 procenty. Tedy mezi maximální možnou výší osobního příplatku poskytovaného státním zaměstnancům, kteří dosáhli o úroveň nižších, dobrých výsledků služebního hodnocení, a mezi maximální možnou výší osobního příplatku poskyto-

vaného státním zaměstnancům s vynikajícími výsledky.

Zvýšení, zachování či snížení osobního příplatku

V souvislosti s předchozími údaji lze rovněž upřesnit, že po služebním hodnocení za rok 2015 došlo ke zvýšení osobního příplatku u 53,8 % státních zaměstnanců, po služebním hodnocení za rok 2016 u 48,8 % státních zaměstnanců, po služebním hodnocení za rok 2017 u 40,8 % státních zaměstnanců a po služebním hodnocení za rok 2018 u 48,2 % státních zaměstnanců.

K zachování osobního příplatku došlo po služebním hodnocení za rok 2015 u 42,8 % státních zaměstnanců, po služebním hodnocení za rok 2016 u 48,5 % státních zaměstnanců, po služebním hodnocení za rok 2017 u 58,5 % státních zaměstnanců a po služebním hodnocení za rok 2018 u 51,4 % státních zaměstnanců.

Počty státních zaměstnanců, jimž byl na základě závěrů služebních hodnocení za roky 2015 až 2018 osobní příplatek snížen, jsou relativně nízké. Na základě závěru služebního hodnocení za rok 2015 došlo ke snížení osobního příplatku u 1 039 státních zaměstnanců (2,6 % hodnocených), za rok 2016 u 836 státních zaměstnanců (1,4 % hodnocených) a za rok 2017, respektive 2018, u 241, respektive 236 státních zaměstnanců (0,4 % hodnocených).

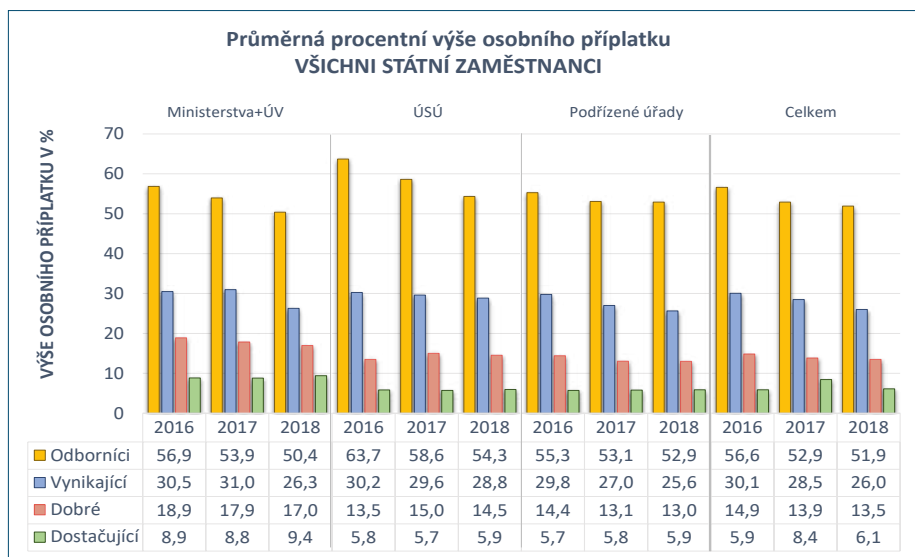
V letech 2016, 2017 a 2018 je možno u hodnocených státních zaměstnanců v ministerstvech sledovat postupný nárůst počtu těch, jimž byl na základě závěru služebního hodnocení zachován osobní příplatek, oproti státním zaměstnancům,

jimž byl na základě závěru služebního hodnocení osobní příplatek zvýšen.

U hodnocených státních zaměstnanců ve služebních úřadech, které nemají nadřízený služební úřad, je možno sledovat mezi roky 2016 a 2017 nárůst počtu státních zaměstnanců, jimž byl na základě závěru služebního hodnocení osobní příplatek zvýšen, oproti státním zaměstnancům, jimž byl zachován. Mezi roky 2017 a 2018 sledujeme nárůst počtu státních zaměstnanců, jimž byl osobní příplatek zachován, oproti těm, jimž byl zvýšen.

U hodnocených státních zaměstnanců v podřízených služebních úřadech je to naopak. Mezi roky 2016 a 2017 je možno sledovat nárůst počtu těch, jimž byl na základě závěru služebního hodnocení osobní příplatek zachován, oproti těm, jimž byl zvýšen. Mezi roky 2017 a 2018 došlo k nárůstu počtu státních zaměstnanců, jimž byl na základě závěru služebního hodnocení osobní příplatek zvýšen, oproti těm, jimž byl zachován.

Další zajímavostí je, že počet státních zaměstnanců, jimž byl služebním hodnocením za roky 2017 a 2018 zvýšen osobní příplatek dvojnásobně (na základě závěru služebního hodnocení za rok 2017), respektive dvoj a půl násobně (na základě závěru služebního hodnocení za rok 2018), převyšuje počet státních zaměstnanců, kteří ve služebním hodnocení za roky 2017, respektive 2018, dosáhli ve výsledku vyššího počtu bodů než ve služebním hodnocení za předchozí roky 2016, respektive 2017. Lze předpokládat, že důvodem pro zvýšení osobního příplatku tak v uvedených případech nemuselo být dosažení vyššího počtu bodů ve výsledku služebního hodnocení, ale toliko dosaže-



ní vyšší bodové klasifikace jednotlivých hodnoticích kritérií nebo větší rozpočtové možnosti služebních úřadů.

Nevyhovující výsledky

Pokud jde o skupinu státních zaměstnanců, kteří v průběhu tří let od přijetí do služebního poměru dosáhli nejhorších možných výsledků služebního hodnocení, jedná se stále, jak již bylo uvedeno výše, o nepatrné množství.

Ve služebním hodnocení za rok 2015 dosahovali nevyhovujících výsledků celkem dva představení a 52 ostatních státních zaměstnanců. Mimořádné služební hodnocení se uskutečnilo v roce 2016 u 28 z nich, z toho u jednoho bývalého představeného a u 27 ostatních státních zaměstnanců. Žádný ze státních zaměstnanců nedosáhl v mimořádném služebním hodnocení opětovně nevyhovujících výsledků.

Ve služebním hodnocení za rok 2016 dosahovali nevyhovujících výsledků jeden představený a 38 ostatních státních zaměstnanců. Mimořádné služební hodnocení proběhlo v roce 2017 u 29 z nich, z toho u jednoho bývalého představeného a u 28 ostatních státních zaměstnanců. Z údajů služebních úřadů vyplývá, že osm státních zaměstnanců (kategorie ostatních státních zaměstnanců) hodnocených v mimořádném služebním hodnocení dosáhlo (opětovně) nevyhovujících výsledků.

Ve služebním hodnocení za rok 2017 dosahovali nevyhovujících výsledků celkem dva představení a 21 ostatních státních zaměstnanců. Mimořádné služební hodnocení proběhlo v roce 2018 celkem u 17 z nich, z toho u jednoho bývalého představeného a u 16 ostatních státních zaměstnanců. Z údajů služebních úřadů vyplývá, že nevyhovujících výsledků dosáhli (opětovně) tři státní zaměstnanci (kategorie ostatní státní zaměstnanci) hodnocení v mimořádném služebním hodnocení.

Ve služebním hodnocení za rok 2018 dosahoval nevyhovujících výsledků celkem jeden představený a 23 ostatních státních zaměstnanců. Souhrnné údaje o provedení mimořádných služebních hodnocení těchto státních zaměstnanců by měly být k dispozici v letošním roce.

Vynikající výsledky

Výše uvedenou skupinu státních zaměstnanců, kteří v průběhu tří let od přijetí do

služebního poměru dosáhli nejhorších možných výsledků služebního hodnocení, více než jen vyvažuje skupina těch, kteří naopak dosáhli nejlepších možných výsledků, tedy nejvyšší možné celkové známky 6,1 bodu. Tyto údaje jsou zjišťovány mimo jiné v rámci analýzy dopadů novely nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, kterou bylo doplněno, že státnímu zaměstnanci, jenž podle závěrů dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení dosáhl vynikajících výsledků s nejvyšším možným bodovým ohodnocením 6,1 bodu, bylo k započítatelné praxi přičteno pět let (další přičtení pěti let započítatelné praxe prostřednictvím tohoto mechanismu bylo 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 použilo to za rok 2016. V roce 2015 dosáhlo ve výsledku služebního hodnocení 6,1 bodu 2 321 státních zaměstnanců (5,8 % hodnocených). Z nich bylo 1 503 představených a 818 ostatních státních zaměstnanců. V roce 2016 dosáhlo 6,1 bodu 3 975 státních zaměstnanců (6,8 % hodnocených). V roce 2017 dosáhlo 6,1 bodu 5 010 státních zaměstnanců (8,5 % hodnocených). V roce 2018 dosáhlo ve výsledku služebního hodnocení 6,1 bodu 5 526 hodnocených státních zaměstnanců (9,2 % hodnocených).

Zejména v ministerstvech počet hodnocených státních zaměstnanců, kteří dosáhli ve výsledku služebního hodnocení celkové známky 6,1 bodu, stále stoupá. Aktuálně tohoto výsledku dosahuje více než polovina hodnocených představených a pětina hodnocených ostatních státních zaměstnanců.

Připočtení praxe

Přičtení pěti let započítatelné praxe podle závěrů dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení s nejvyšším možným bodovým ohodnocením 6,1 bodu bylo v roce 2018 provedeno u 3 119 státních zaměstnanců (5,3 % hodnocených), z toho se jednalo o 1 672 představených a o 1 447 ostatních státních zaměstnanců. V roce 2019 bylo provedeno u 1 421 státních zaměstnanců (2,4 % hodnocených), z toho se jednalo o 553 představených a o 868 ostatních státních zaměstnanců.

Z údajů vyplývá, že výše uvedený postup (přičtení pěti let započítatelné

praxe) byl ve většině případů použit bezprostředně po jeho zavedení, tedy v roce 2018 za služební hodnocení za roky 2016 a 2017, a to zejména v ministerstvech, kdy byl použit u více než třetiny hodnocených představených a u desetiny hodnocených ostatních státních zaměstnanců.

Ve služebních úřadech, které nemají nadřízený služební úřad, byl v roce 2018 zmíněný postup použit u více než pětiny představených a v podřízených služebních úřadech u více než desetiny představených. Ve služebních úřadech, které nemají nadřízený služební úřad, a v podřízených služebních úřadech byl použit pouze u přibližně jednoho procenta ostatních státních zaměstnanců.

Nový systém navazuje ve velké míře na původní

Opětovně lze potvrdit to, co již bylo uvedeno, že zejména srovnáním údajů o služebních hodnoceních za roky 2016 až 2018 nebyly prokázány významnější rozdíly. 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, došlo s účinností od 1. března 2019 k výrazné změně v systému služebního hodnocení státních zaměstnanců. Stalo se tak v hodnocených oblastech, v hodnoticích kritériích, v hodnoticích škále i ve výsledcích služebního hodnocení.

Avšak i přes tyto změny navazuje nový systém služebního hodnocení ve velké míře na systém původní. Nebude proto bez zajímavosti srovnat po provedení služebního hodnocení za rok 2019, respektive 2020 nebo 2021, dosavadní souhrnné údaje o počtu hodnocených státních zaměstnanců v jednotlivých služebních úřadech, o struktuře výsledků služebního hodnocení státních zaměstnanců v jednotlivých služebních úřadech a o výši jejich osobních příplatků s novými. ■

Mgr. Zuzana Brücknerová, vedoucí oddělení koordinace státní služby odboru systemizace, organizace a koordinace státní služby sekce pro státní službu, Ministerstvo vnitra