

SOUHRNNÉ ÚDAJE
O SLUŽEBNÍM HODNOCENÍ

ZA ROK 2023



MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY
SEKCE PRO STÁTNÍ SLUŽBU
2025

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 2022 a 2023.....	11
Struktura výše osobních příplatků.....	14
Porovnání výše osobních příplatků – srovnání mezi služebními úřady.....	16
Porovnání výše osobních příplatků – představení a ostatní státní zaměstnanci.....	18
Porovnání struktury výše osobních příplatků v letech 2022 a 2023.....	21
Mimořádný platový postup na základě služebního hodnocení (tzv. „žabákování“).....	26
Mimořádný platový postup – srovnání mezi služebními úřady.....	27
Mimořádný platový postup – představení a ostatní státní zaměstnanci.....	27
Závěr.....	29

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 2023. Služební úřady již pátým 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 2023. 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 2022 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 2022. V analýze za rok 2022 došlo ke zúžení okruhu otázek ve snaze zachovat kontinuitu sledování a zaměřit se na vyhodnocování pouze zásadních ukazatelů, stejně tak tomu je i v případě analýzy za rok 2023. 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 2. února 2024 s termínem pro zaslání odpovědí do 31. května 2024.

Pro potřeby přehlednosti grafů a výsledků byla v předkládané analýze data získaná od služebních úřadů aritmeticky zprůměrována na celá čísla.

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 2024 bylo provedeno šetření mezi služebními úřady s cílem zjistit strukturu výsledků služebního hodnocení státních zaměstnanců v jednotlivých služebních úřadech k 31. prosinci 2023. Podle údajů obdržených od služebních úřadů k tomuto dni vykonávalo službu celkem **60 756** státních zaměstnanců, z toho bylo **8 920 představených** a **51 836 ostatních státních zaměstnanců**.

Z celkového počtu státních zaměstnanců, kteří k 31. prosinci 2023 vykonávali službu ve služebních úřadech, bylo provedeno služební hodnocení u **58 150** z nich, z toho u **8 758** představených a u **49 392** ostatních státních zaměstnanců. Celkem **3 % státních zaměstnanců** (1 789) bylo uznáno za **vynikající, všeobecně uznávané odborníky** – jednalo se o **15 % představených** (1 303) a **1 % ostatních státních zaměstnanců** (486).

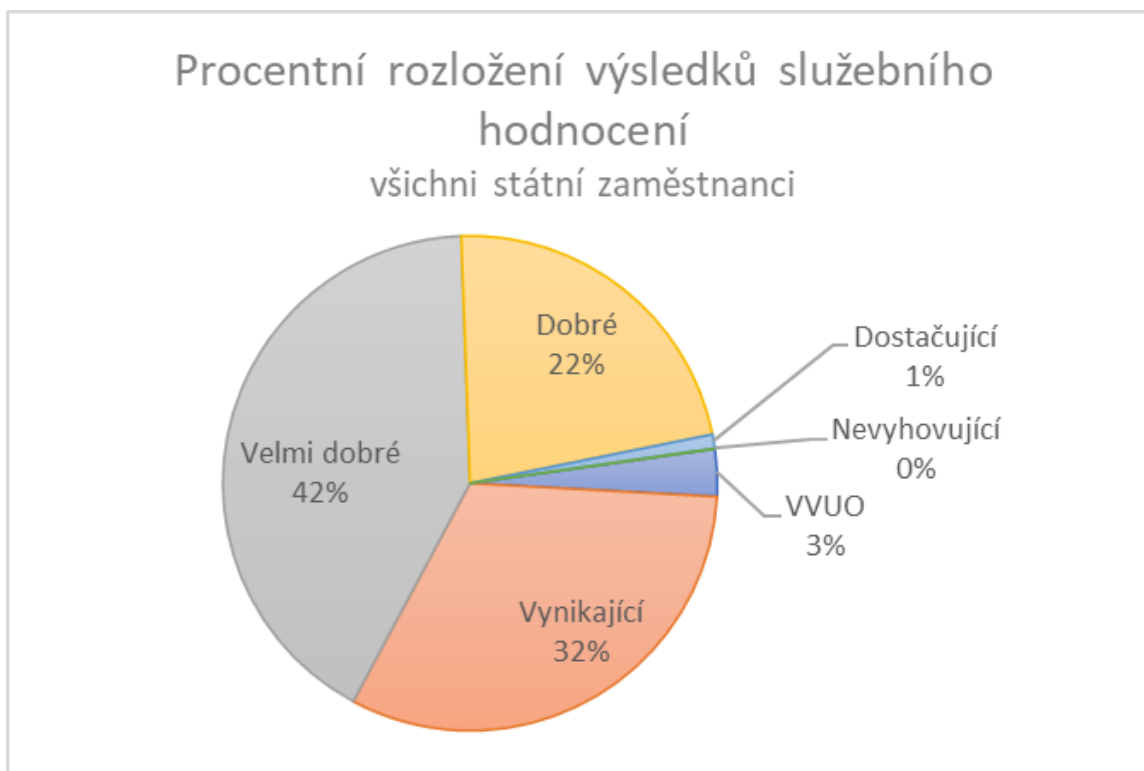
Vynikajících výsledků (bez vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků) dosahovalo **32 % státních zaměstnanců** (18 598). Jednalo se o **53 % představených** (4 620) a o **28 % ostatních státních zaměstnanců** (13 978), kteří k 31. prosinci 2023 vykonávali službu ve služebních úřadech.

Velmi dobrých výsledků dosahovalo **42 % státních zaměstnanců** (24 186). Jednalo se o **30 % představených** (2 601) a **44 % ostatních státních zaměstnanců** (21 585), kteří k 31. prosinci 2023 vykonávali službu ve služebních úřadech.

Dobrých výsledků dosahovalo **22 % státních zaměstnanců** (13 029). Jednalo se o **2 % představených** (233) a **26 % ostatních státních zaměstnanců** (12 796), kteří k 31. prosinci 2023 vykonávali službu ve služebních úřadech.

Dostačujících výsledků dosahovalo **1 % státních zaměstnanců** (533), kteří k 31. prosinci 2023 vykonávali službu ve služebních úřadech, z toho byl takto hodnocen pouze 1 představený.

Nevyhovujících výsledků dosahovalo **0,03 % státních zaměstnanců** (15), kteří k 31. prosinci 2023 vykonávali službu ve služebních úřadech. Žádný z nich nebyl představený.



Graf č. 1 – Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení za rok 2023 – všichni státní zaměstnanci

Analýza služebního hodnocení tedy ukázala, že státní zaměstnanci dosahovali ve služebním hodnocení nejčastěji **velmi dobrých výsledků**, kterých dosáhlo **42 %** z celkového počtu státních zaměstnanců, u kterých bylo k 31. prosinci 2023 provedeno služební hodnocení. Následovaly **vynikající výsledky** (včetně vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků), kterých dosáhla více než třetina státních zaměstnanců (**35 %**), a **dobré výsledky**, kterých dosáhlo **22 % státních zaměstnanců**. Jen malá část zaměstnanců, **1 %** (548), dosahovala ve služebním hodnocení podprůměrného výkonu služby, tedy **dostačujících** nebo **nevyhovujících výsledků**.



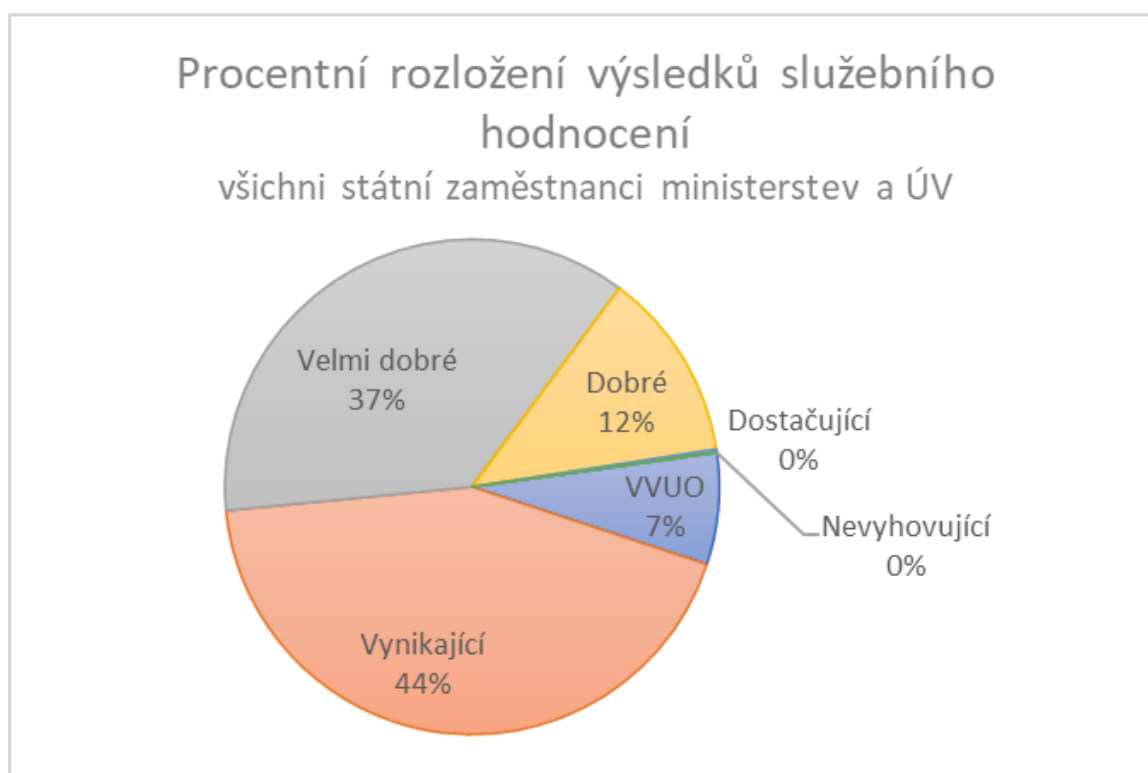
Podle § 155 odst. 4 zákona o státní službě může státní zaměstnanec dosahovat ve službě vynikajících výsledků, velmi dobrých výsledků, dobrých výsledků, dostačujících nebo nevyhovujících výsledků.

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.

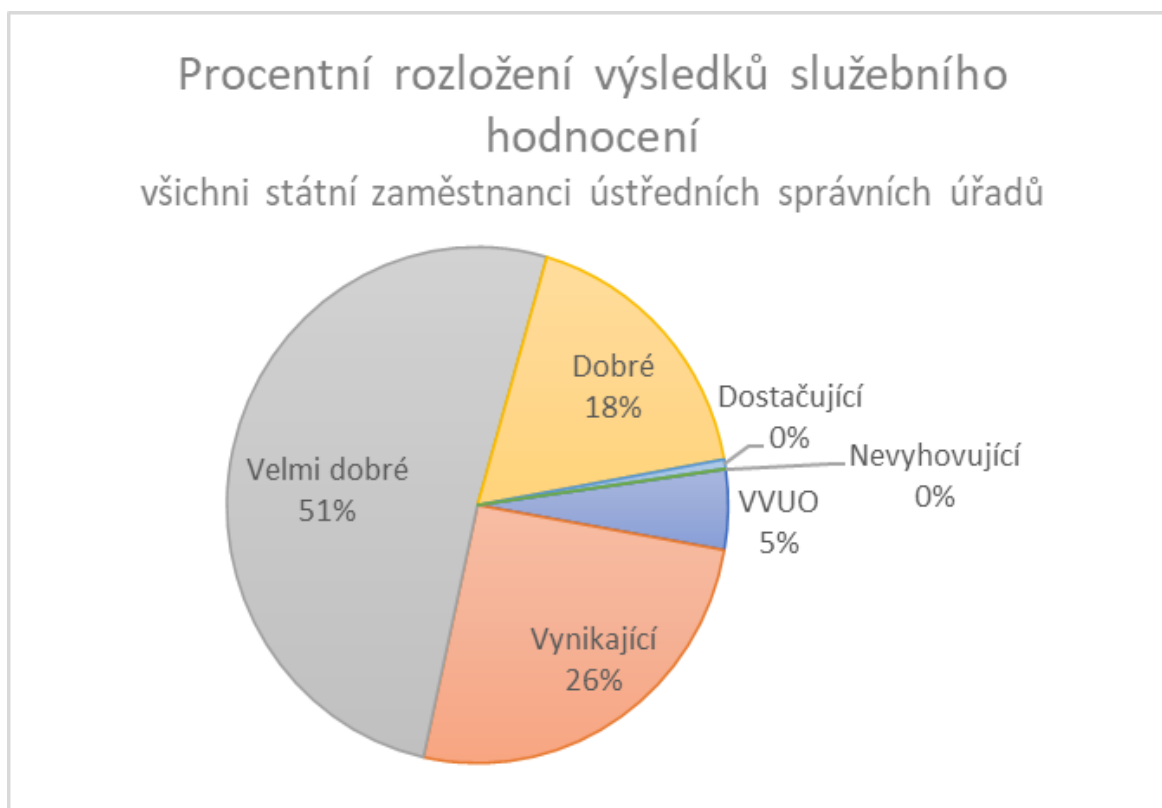
V ministerstvech a v Úřadu vlády převládaly **vynikající výsledky**, včetně vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků, kterých dosáhla více než polovina (**51 %**) hodnocených státních zaměstnanců, kteří v nich k 31. prosinci 2023 vykonávali službu. Více než třetina (**37 %**) státních zaměstnanců, 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 %**.

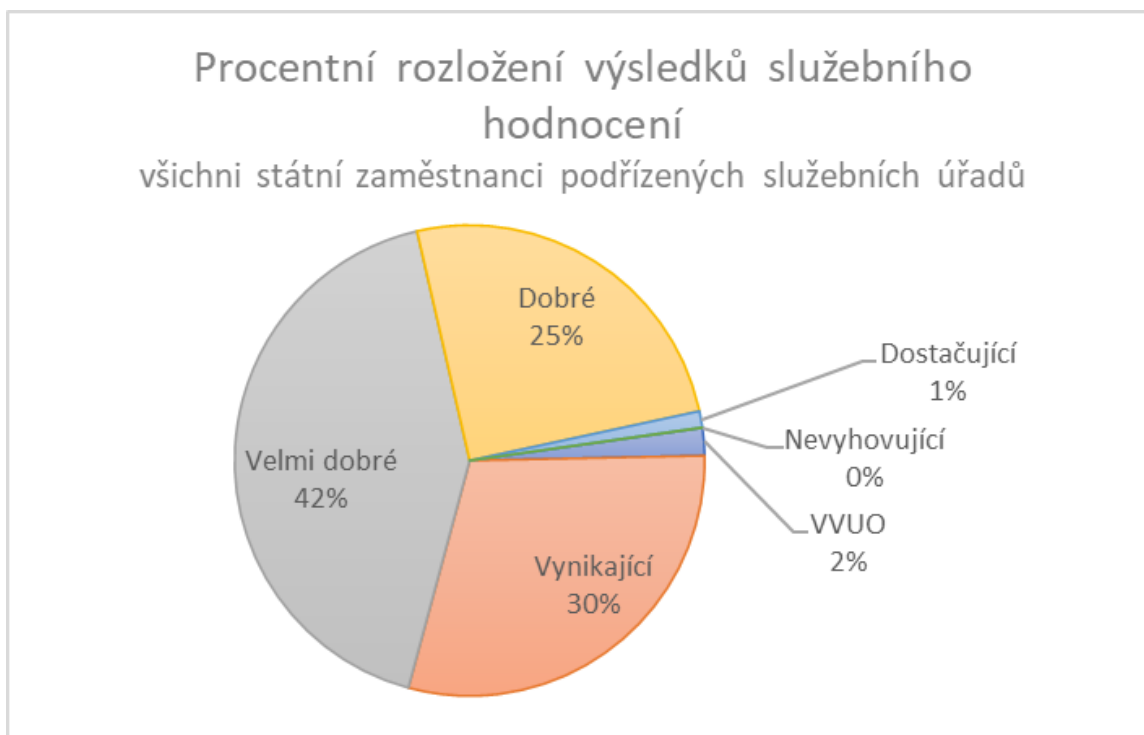


Graf č. 2 – Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení za rok 2023 – všichni státní zaměstnanci v ministerstvech a Úřadu vlády

V **ústředních správních úřadech** a v **podřízených služebních úřadech** převládaly **velmi dobré výsledky (51 % a 42 %)**. Státní zaměstnanci v **podřízených služebních úřadech** pak častěji dosahovali **vynikajících výsledků**, včetně vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků (**32 %**), než státní zaměstnanci v ústředních správních úřadech (**31 %**), kde byl dále výkon služby hodnocen jako standardní u **18 %** z nich, tj. státní zaměstnanci dosahovali **dobrých výsledků**. V podřízených služebních úřadech pak dobrých výsledků dosáhlo **25 %** státních zaměstnanců.



Graf č. 3 – Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení za rok 2023 – všichni státní zaměstnanci v ústředních správních úřadech



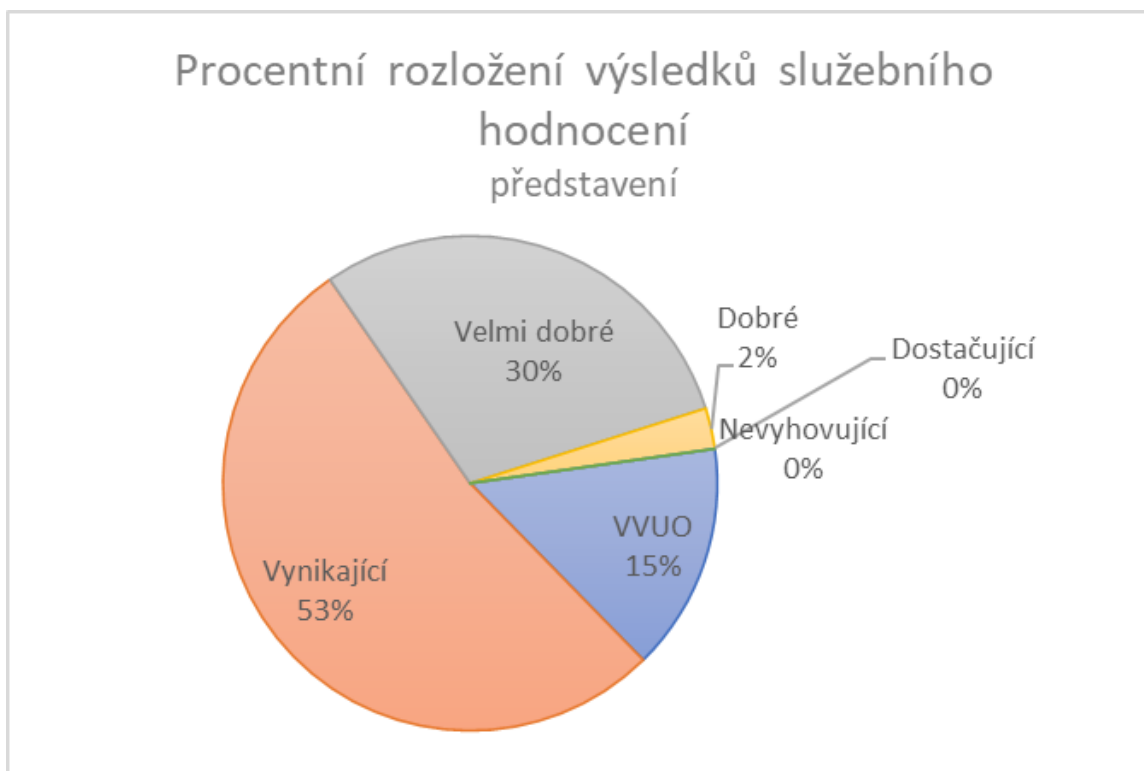
Graf č. 4 – Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení za rok 2023 – všichni státní zaměstnanci v podřízených služebních úřadech

Porovnání struktury výsledků – představení a ostatní státní zaměstnanci

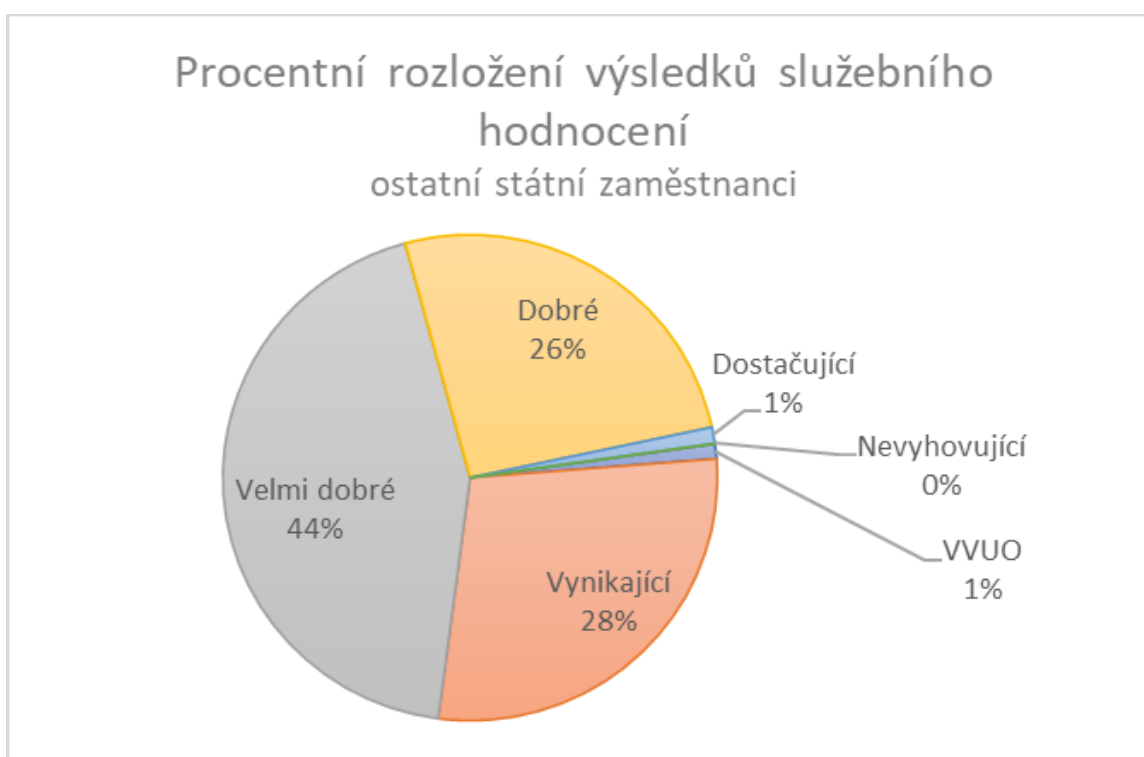
Struktura výsledků služebního hodnocení se, co do procentního zastoupení, liší u představených a u ostatních státních zaměstnanců.

Podíl státních zaměstnanců, jejichž výkon služby byl hodnocen jako **nadstandardní**, byl v případě **představených 98 %**, zatímco v případě **ostatních státních zaměstnanců jen 73 %**. 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 více jak čtvrtina (**26 %**) státních zaměstnanců, kteří k 31. prosinci 2023 vykonávali službu ve služebních úřadech a u kterých bylo provedeno služební hodnocení.



Graf č. 5 – Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení za rok 2023 – představení ve všech služebních úřadech



Graf č. 6 – Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení za rok 2023 – ostatní státní zaměstnanci ve všech služebních úřadech

Porovnání struktury výsledků služebního hodnocení v letech 2022 a 2023

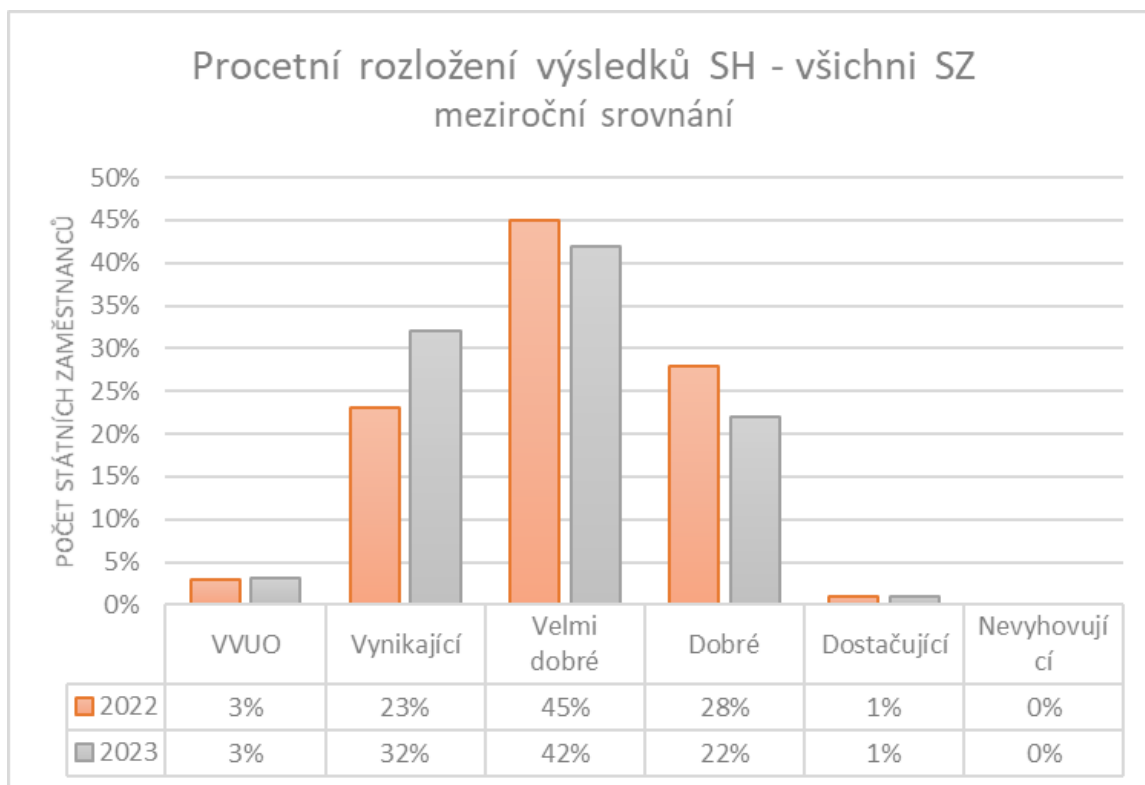
V meziročním srovnání nedošlo při porovnání struktury výsledků služebního hodnocení k výrazným změnám.

Nejvíce se při meziročním srovnání výsledků služebního hodnocení u všech státních zaměstnanců průměrně zvýšil podíl těch státních zaměstnanců, kteří ve služebním hodnocení dosáhli **vynikajících výsledků**, a to **o 9 procentních bodů** – jednalo se o zvýšení o 4 procentní body u představených a o 10 procentních bodů u ostatních státních zaměstnanců napříč celou státní službou. Největší rozdíl pak konkrétně činil počet všech státních zaměstnanců s vynikajícími výsledky v podřízených služebních úřadech – ten ve srovnání s rokem 2022 narostl o 12 procentních bodů.

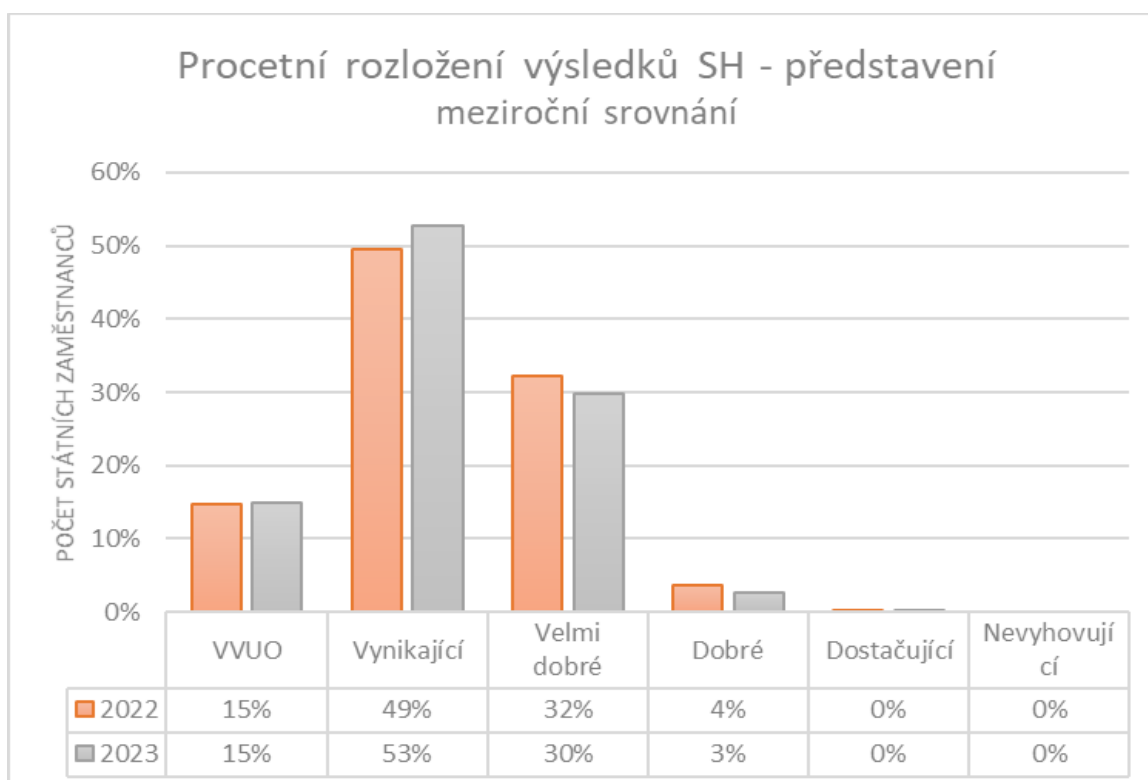
Ve srovnání s údaji z roku 2022 se oproti tomu snížil počet státních zaměstnanců, jejichž výkon služby byl hodnocen jako **velmi dobrý (o 3 %)** a **dobrý (o 6 %)**.

Lze tedy konstatovat, že se výsledky služebního hodnocení v meziročním srovnání zlepšily. Pokud však jde zároveň o porovnání struktury výše osobních příplatků v letech 2022 a 2023, data ukazují, že ačkoliv došlo ke zvýšení počtu státních zaměstnanců s vynikajícími výsledky, nedošlo zároveň k návaznému navýšení osobních příplatků takto hodnocených státních zaměstnanců. Naopak můžeme konstatovat pokles průměrné výše osobního příplatku u této skupiny státních zaměstnanců (podrobnější informace v kapitole Porovnání struktury výše osobních příplatků v letech 2022 a 2023).

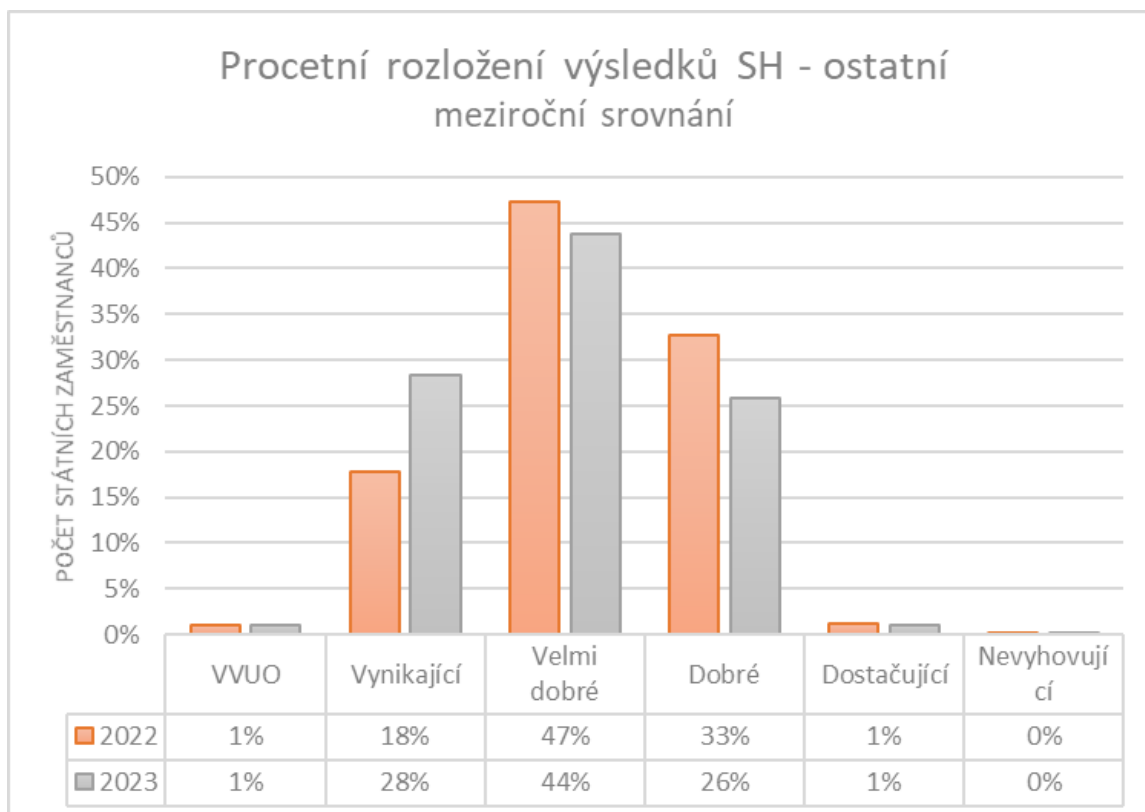
Co se týče státních zaměstnanců, jejichž výkon služby byl ve služebním hodnocení hodnocen jako podprůměrný, tj. tito státní zaměstnanci dosáhli **dostačujících a nevyhovujících výsledků**, jejich počty nepatrně klesly oproti počtům při stavu k 31. prosinci 2022 - takových státních zaměstnanců bylo v roce 2023 o 94 méně než v roce 2022.



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



Graf č. 8 – Meziroční srovnání procentního rozložení výsledků služebního hodnocení – představení



Graf č. 9 – Meziroční srovnání procentního rozložení výsledků služebního hodnocení – ostatní státní zaměstnanci

Struktura výše osobních příplatků

V roce 2024 bylo provedeno šetření mezi služebními úřady rovněž s cílem zjistit strukturu výše osobních příplatků státních zaměstnanců v jednotlivých služebních úřadech k 31. prosinci 2023.

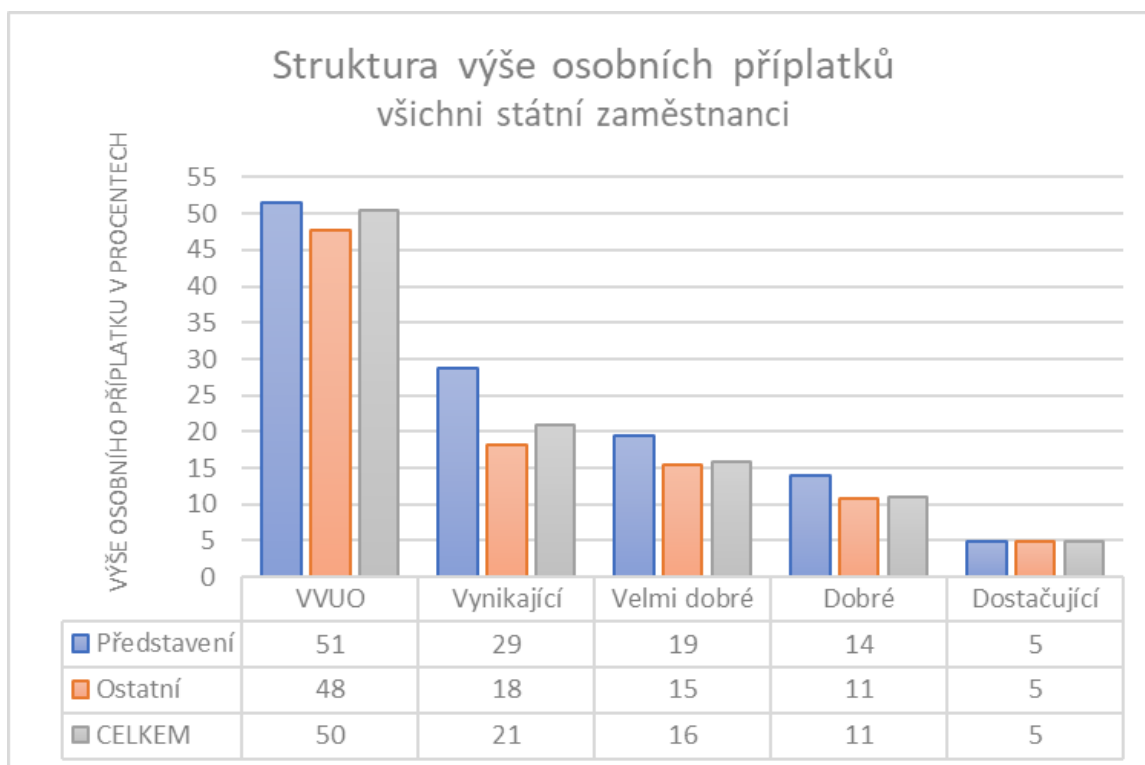
Výše **průměrného osobního příplatku** státních zaměstnanců, kteří byli k 31. prosinci 2023 označeni za **vynikající, všeobecně uznávané odborníky**, dosahovala **50 %** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které bylo zařazeno služební místo, na kterém vykonávali státní službu. U **představených** to bylo **51 %** a u **ostatních státních zaměstnanců 48 %**.

U státních zaměstnanců, kteří dosahovali **vynikajících výsledků** (bez vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků), dosahovala výše **průměrného osobního příplatku 21 %** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které bylo zařazeno služební místo, na kterém vykonávali státní službu. U **představených** to bylo **29 %** a u **ostatních státních zaměstnanců 18 %**.

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 **19 %** 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 11 %**.

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** i u **ostatních státních zaměstnanců** činil průměrný osobní příplatek stejně a to **5 %**.



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



Podle § 149 odst. 1 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 navrhaného 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

Data zaslaná služebními úřady ukazují, že 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 více než dvojnásobného průměrného osobního příplatku** než státní zaměstnanci s **vynikajícími výsledky**, kteří nebyli uznáni za vynikající, všeobecně uznávané odborníky.

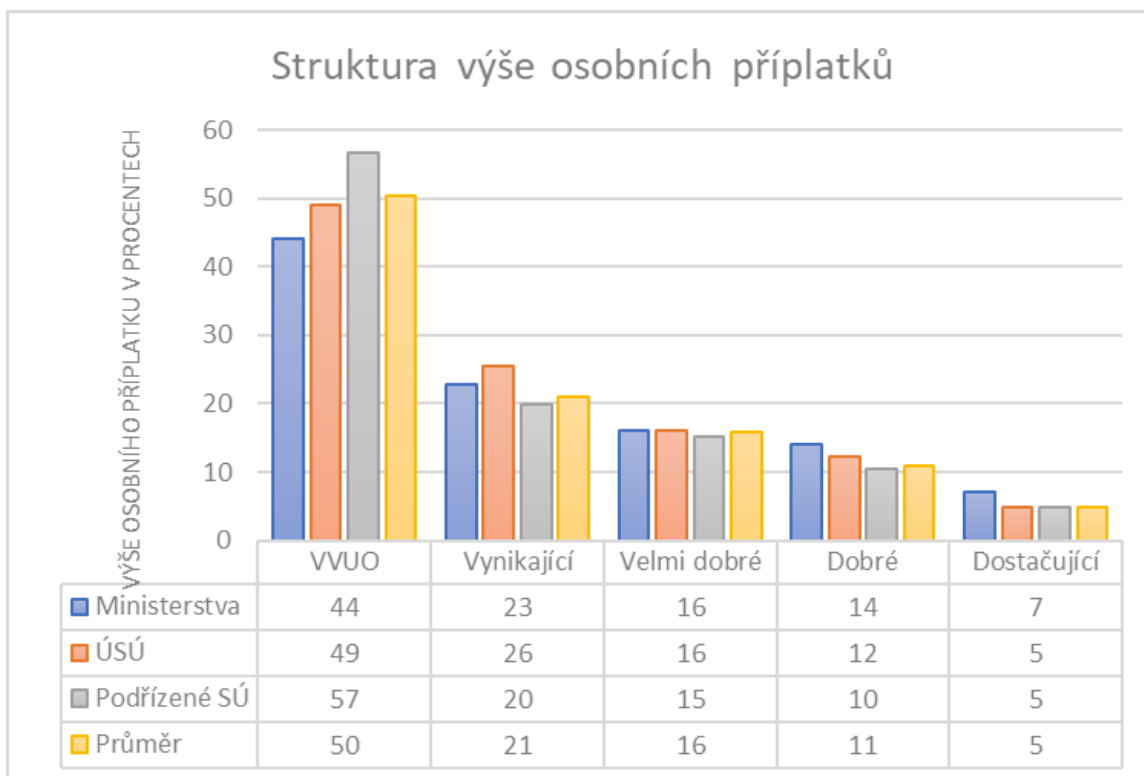
Státní zaměstnanci **v ministerstvech a v Úřadu vlády**, kteří ve služebním hodnocení dosáhli **velmi dobrých, dobrých a dostačujících výsledků**, měli **v průměru vyšší osobní příplatky** než státní zaměstnanci s totožnými výsledky **v ústředních správních úřadech a podřízených služebních úřadech**.

Naopak státní zaměstnanci **v podřízených služebních úřadech**, kteří byli ve služebním hodnocení **uznání 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**.

V průměru **vyšší osobní příplatky** navázané na **vynikající výsledky** služebního hodnocení měli státní zaměstnanci **v ústředních správních úřadech** oproti státním zaměstnancům s totožnými výsledky **v podřízených služebních 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 8 % vyšší** než u státních zaměstnanců s totožnými výsledky **v ústředních správních úřadech** a **o 13 % vyšší** než **v ministerstvech a v Úřadu vlády**.

Nejmenší rozdíl v průměrném osobním příplatku byl zaznamenán u státních zaměstnanců, jejichž výkon služby byl hodnocen jako **dostačující** – u státních zaměstnanců **v ministerstvech a v Úřadu vlády** činil **o 2 % více** než u státních zaměstnanců **v ústředních správních úřadech a v podřízených služebních úřadech** (u těchto dvou skupin státních zaměstnanců byla výše průměrného osobního příplatku totožná).



Graf č. 11 – 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, vykonává-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.

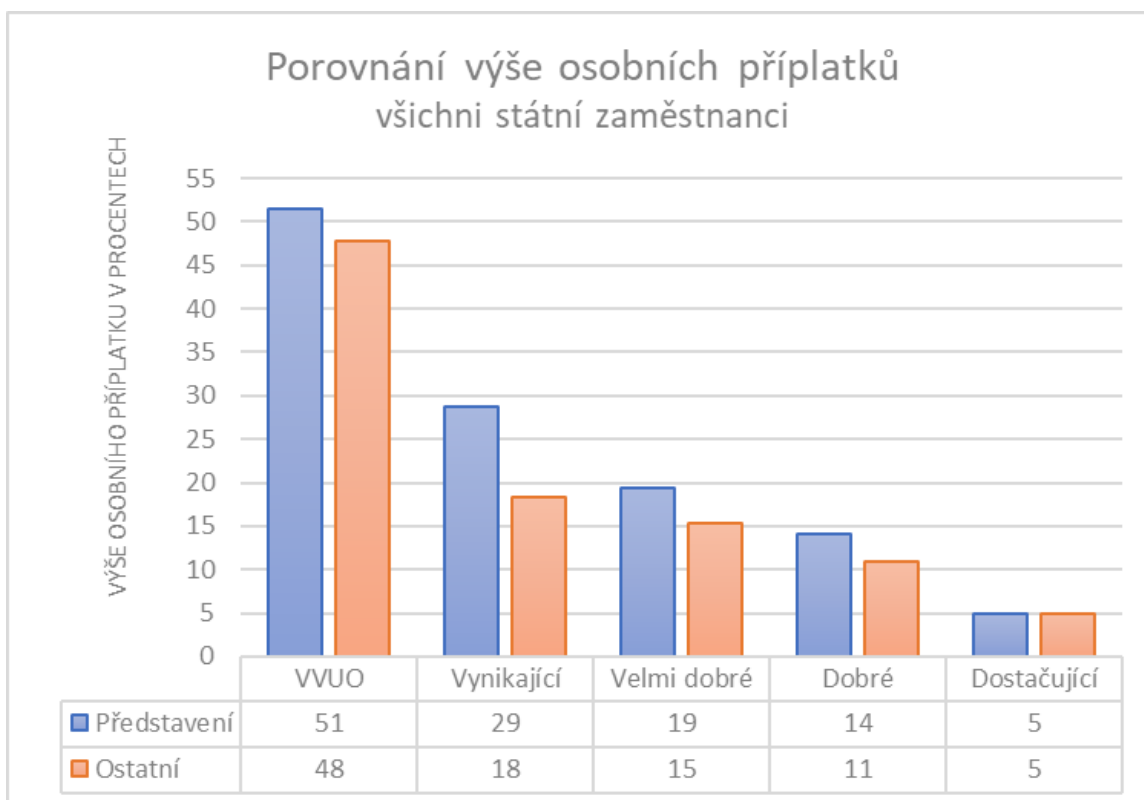
Porovnání výše osobních příplatků – představení a ostatní státní zaměstnanci

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

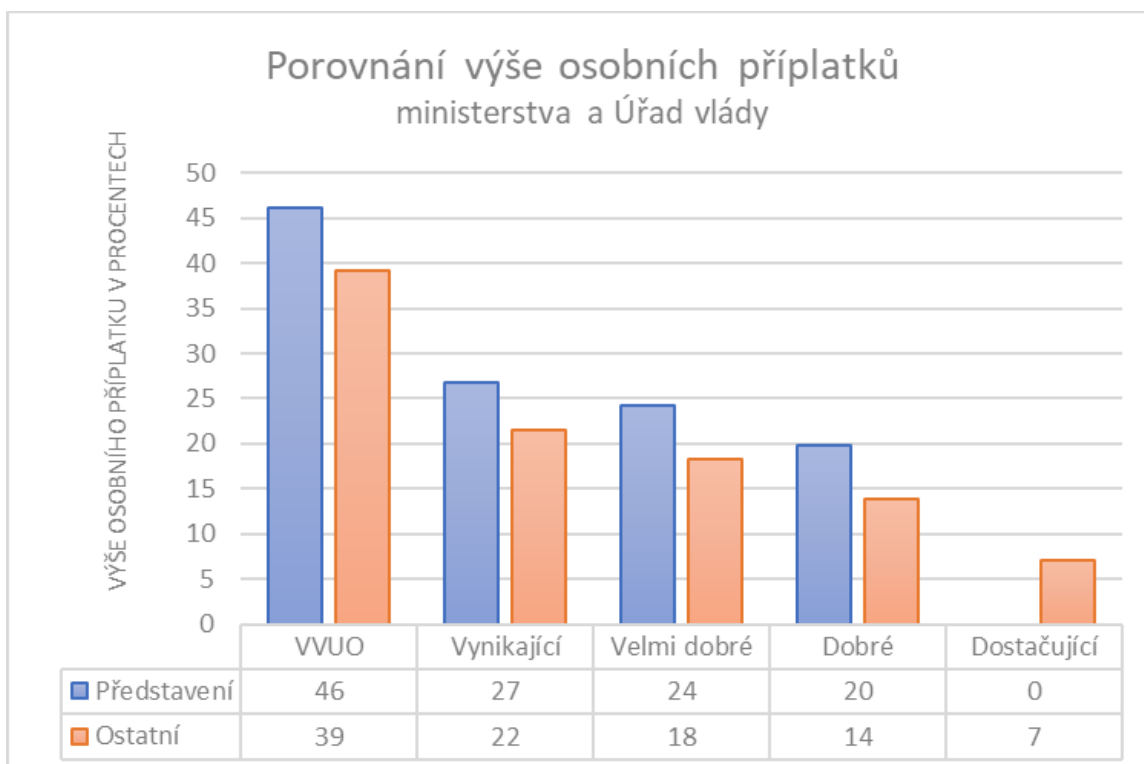
Největší rozdíl v průměrné výši osobních příplatků byl zaznamenán u státních zaměstnanců hodnocených jako **vynikající**, kdy **představení** s vynikajícím výsledkem služebního hodnocení měli v průměru **o 11 % vyšší** osobní příplatek **než ostatní státní zaměstnanci**. V roce 2022 činil rozdíl průměrné výše osobních příplatků mezi vynikajícími představenými a vynikajícími ostatními státními zaměstnanci 7 procentních bodů, je tedy patrné, že rozdíly mezi představenými a ostatními státními zaměstnanci se v oblasti odměňování prohlubují.

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 **0,03 %**.

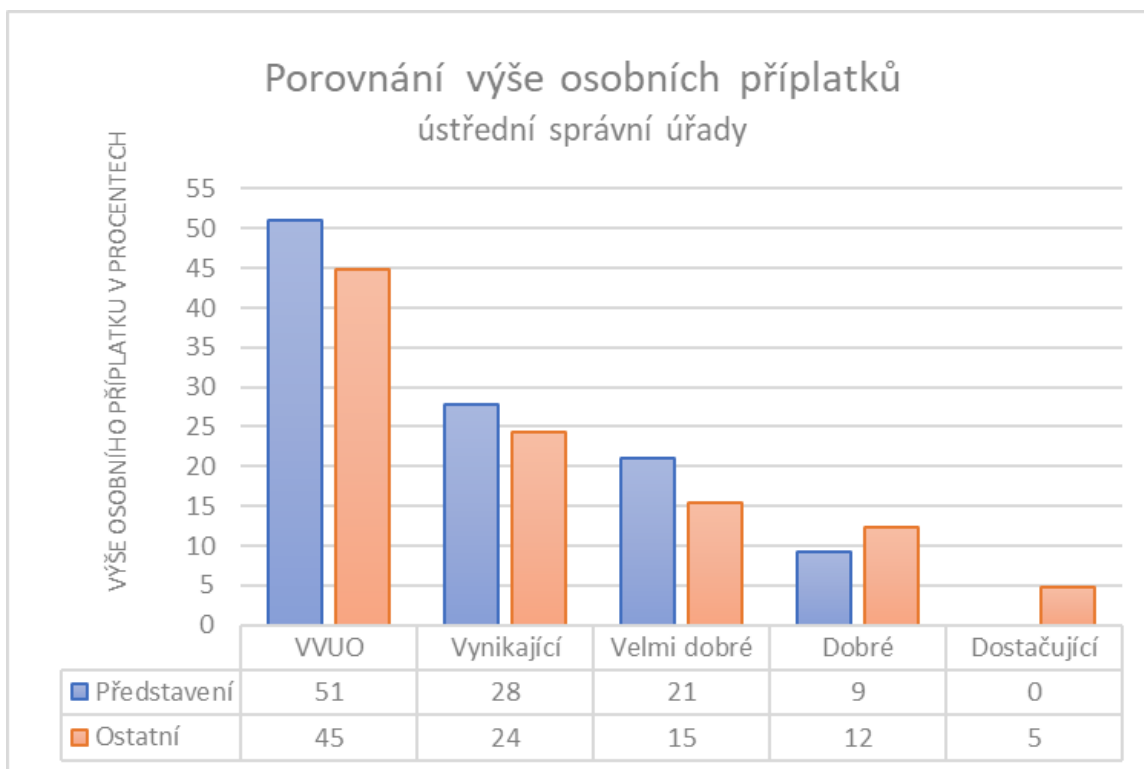
Výjimka z obecně panující vyšší průměrné výše osobních příplatků představených byla zaznamenána ve dvou případech – zaprvé u **ostatních státních zaměstnanců v podřízených služebních úřadech**, kteří byli uznáni **vynikajícími, všeobecně uznávanými odborníky**. Ti dosahovali v průměru **o 2 % vyšších** osobních příplatků **než představení** v podřízených služebních úřadech se stejnými výsledky. Zadruhé pak u **ostatních státních zaměstnanců v ústředních správních úřadech**, kteří byli hodnoceni jako **dobří** – tito měli o **3 % vyšší** osobní příplatky **než představení** tamtéž se stejnými výsledky.



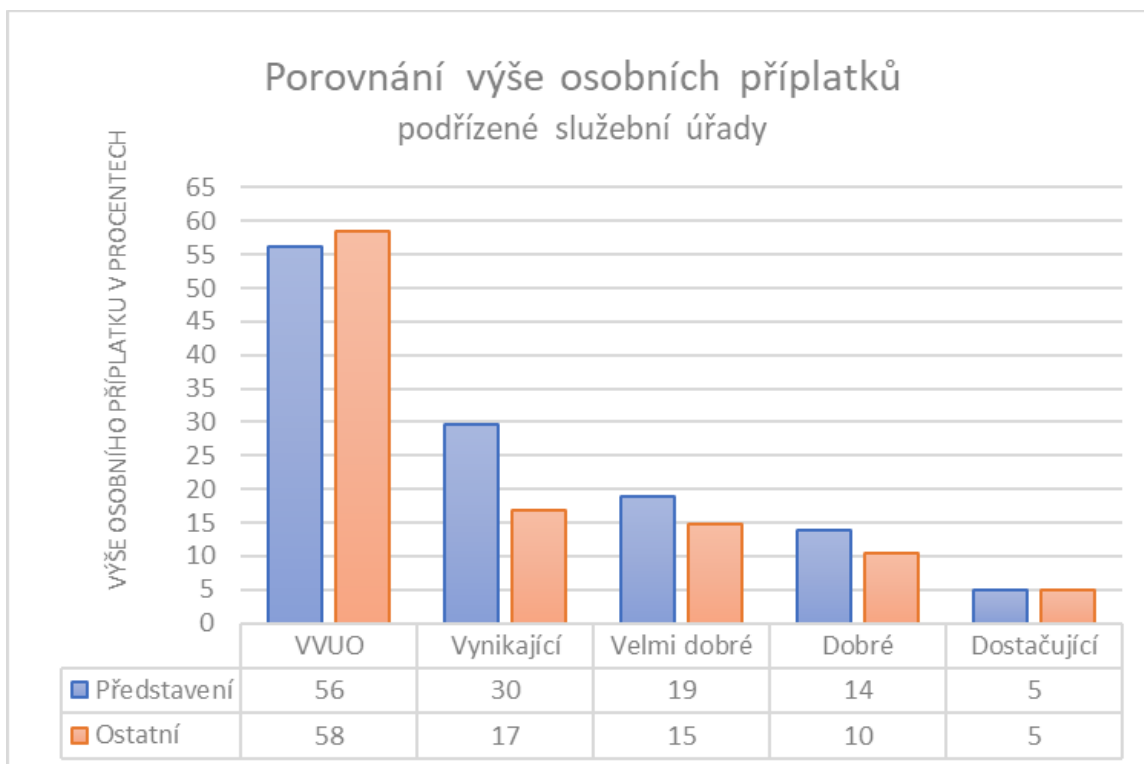
Graf č. 12 – Porovnání výše osobních příplatků mezi představenými a ostatními státními zaměstnanci



Graf č. 13 – Porovnání výše osobních příplatků mezi představenými a ostatními státními zaměstnanci v ministerstvech a Úřadu vlády



Graf č. 14 – Porovnání výše osobních příplatků mezi představenými a ostatními státními zaměstnanci v ústředních správních úřadech

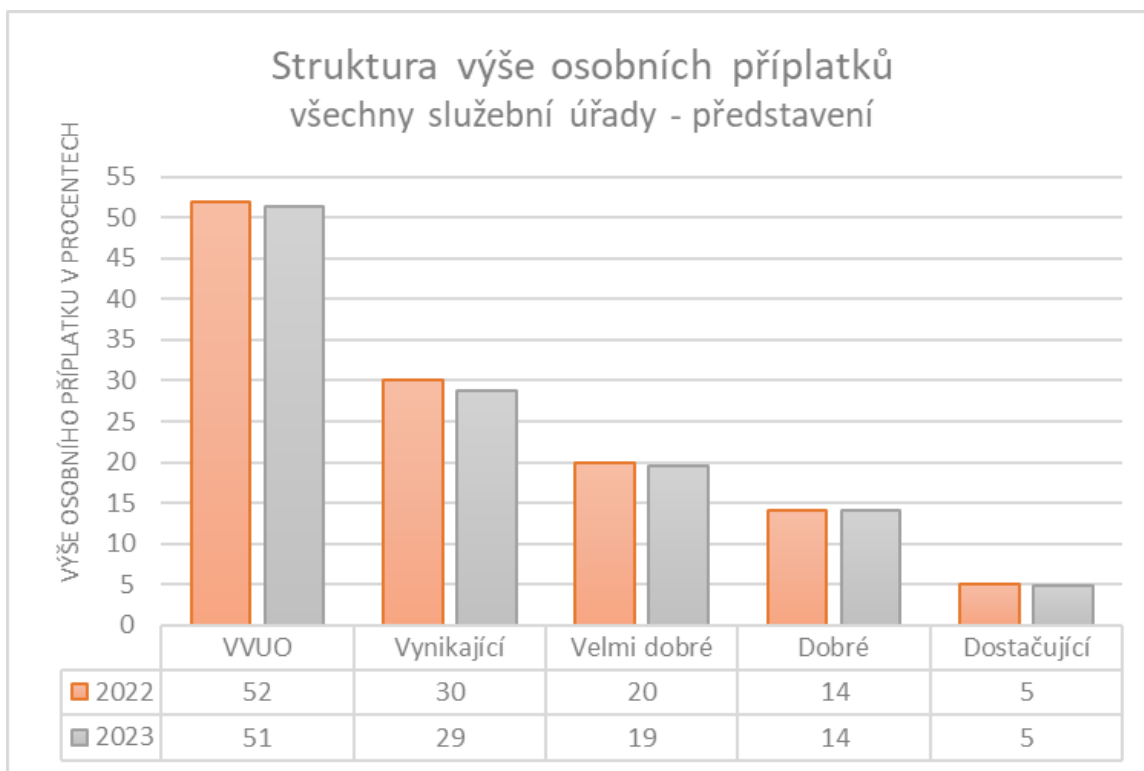


Graf č. 15 – Porovnání výše osobních příplatků mezi představenými a ostatními státními zaměstnanci v podřízených služebních úřadech

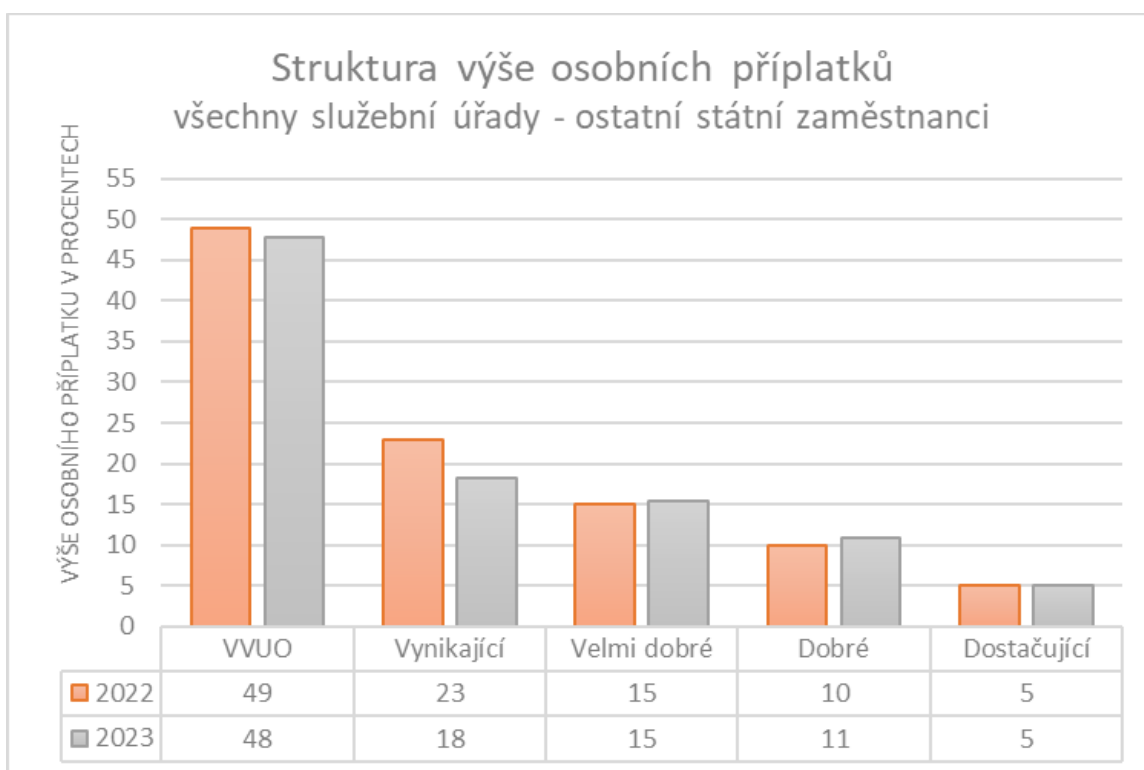
Porovnání struktury výše osobních příplatků v letech 2022 a 2023

Ve srovnání s údaji z roku 2022 je patrný převažující **mírný pokles průměrné výše osobních příplatků** napříč služebními úřady. Největší pokles průměrné výše osobního příplatku (**o 5 %**) byl v celkovém kontextu státní služby zaznamenán v případě ostatních státních zaměstnanců, kteří byli hodnoceni jako **vynikající**. Konkrétněji to pak bylo dokonce o 7 % u ostatních státních zaměstnanců hodnocených jako vynikající, kteří vykonávali službu v podřízených služebních úřadech. Ačkoliv se počet státních zaměstnanců v této skupině (tj. ostatních státních zaměstnanců, kteří byli napříč státní službou hodnoceni jako vynikající) v roce 2023 zvýšil o 10 procentních bodů, nedošlo k adekvátnímu navýšení jejich osobního příplatku. To ve výsledku způsobilo zmíněný pokles jeho průměrné výše. Podobný trend lze sledovat i u skupiny všech státních zaměstnanců, kteří byli hodnoceni jako vynikající – výše jejich průměrného osobního příplatku klesla o 4 procentní body, zatímco jejich počet vzrostl o 9 procentních bodů. Konkrétněji pak v podřízených služebních úřadech výše průměrného osobního příplatku klesla u této skupiny státních zaměstnanců o 7 procentních bodů oproti nárůstu jejich počtu o 12 procentních bodů.

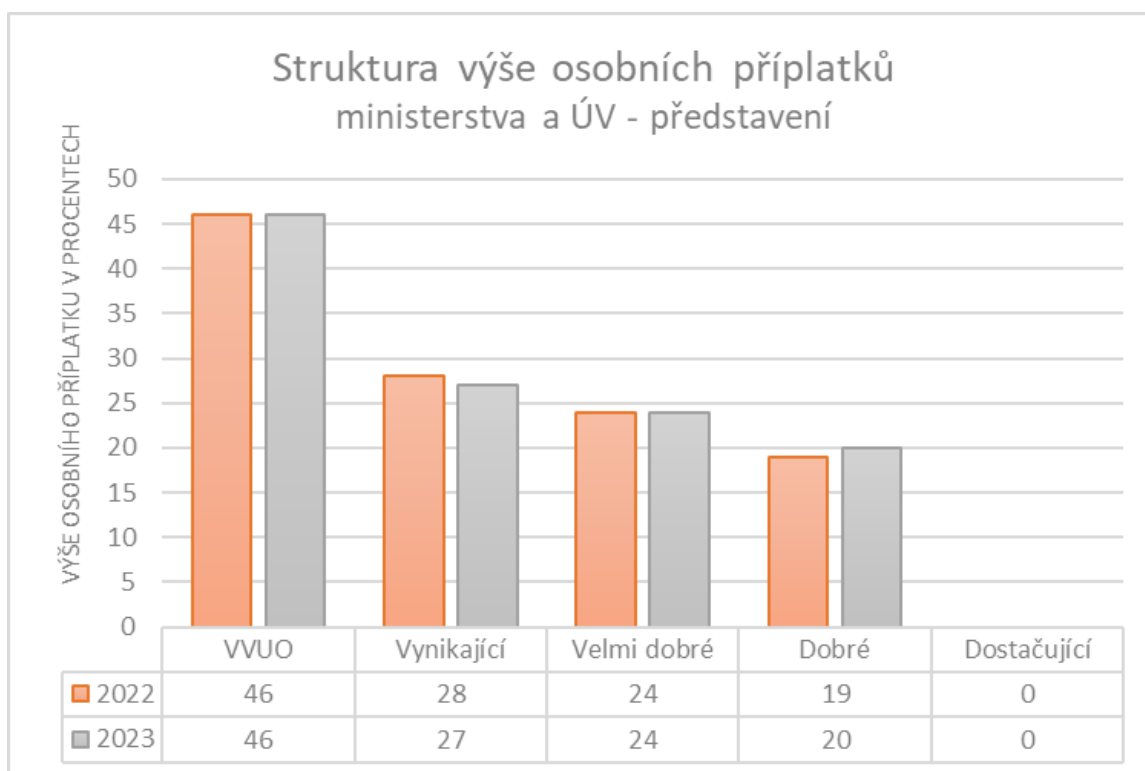
Naopak k **velice mírnému navýšení osobního příplatku** (o 1 %) došlo v případě ostatních státních zaměstnanců dosahujících výsledků hodnocení **vynikající a dobrý**, a vykonávajících službu v ministerstvech, v Úřadu vlády a v ústředních správních úřadech. Zároveň došlo k 1 % navýšení osobního příplatku i u představených, kteří dosahovali výsledku hodnocení **dobrý** a vykonávali službu v ministerstvech, v Úřadu vlády a v ústředních správních úřadech.



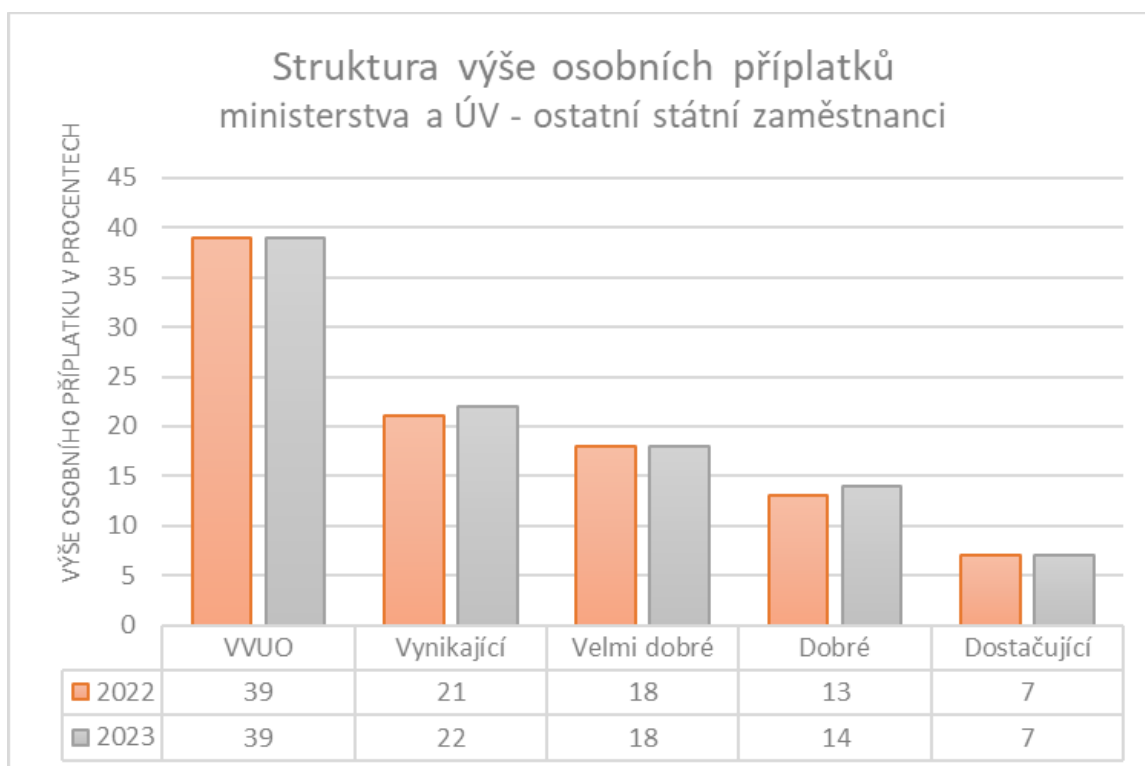
Graf č. 16 – Meziroční porovnání struktury výše osobních příplatků – představení



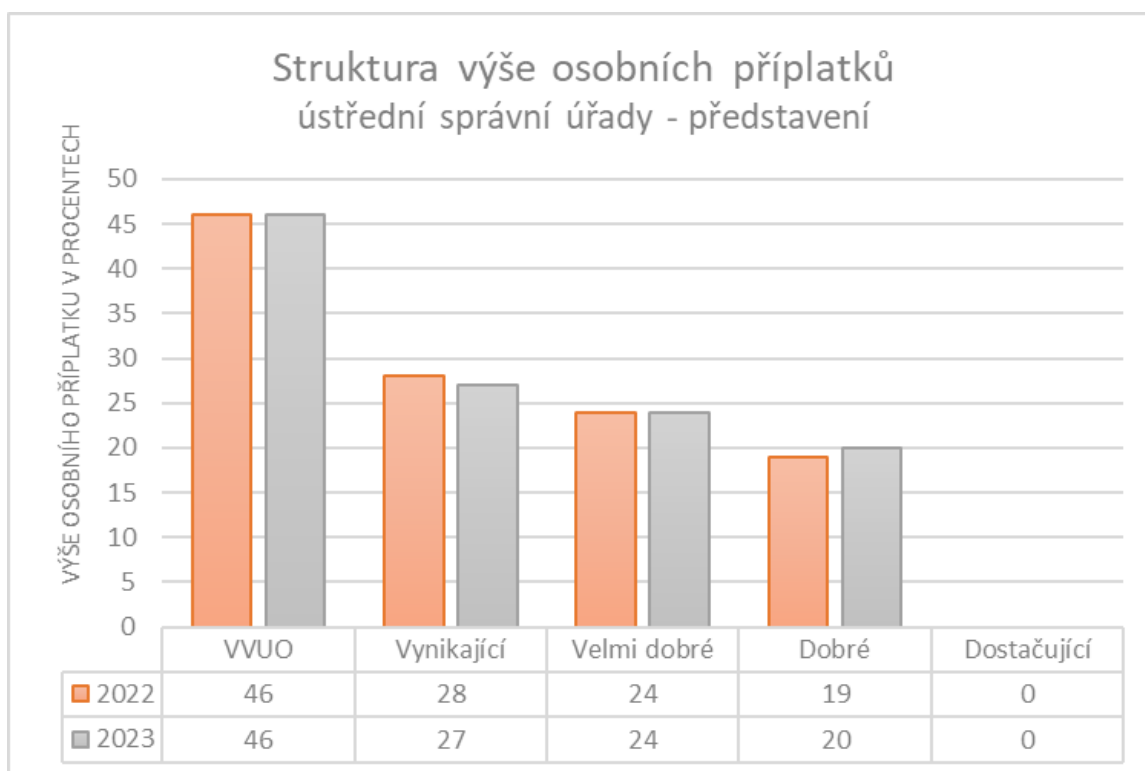
Graf č. 17 – Meziroční porovnání struktury výše osobních příplatků – ostatní státní zaměstnanci



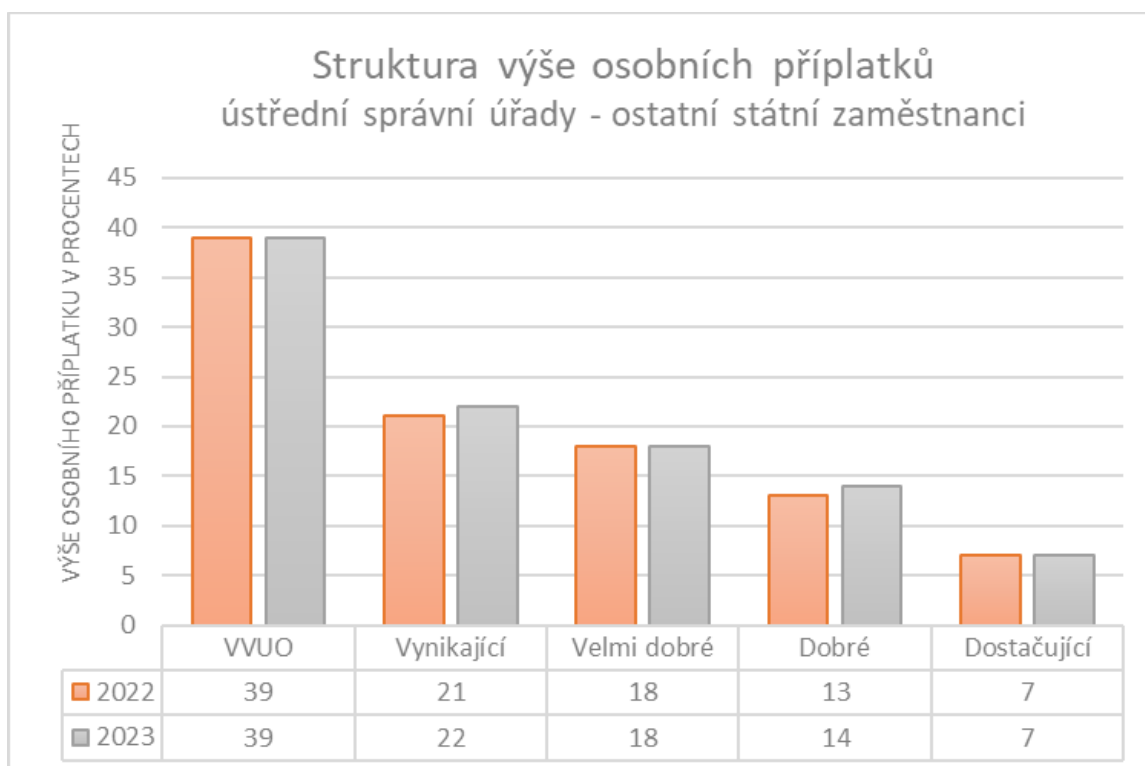
Graf č. 18 – Meziroční porovnání struktury výše osobních příplatků – představení v rámci ministerstev a Úřadu vlády



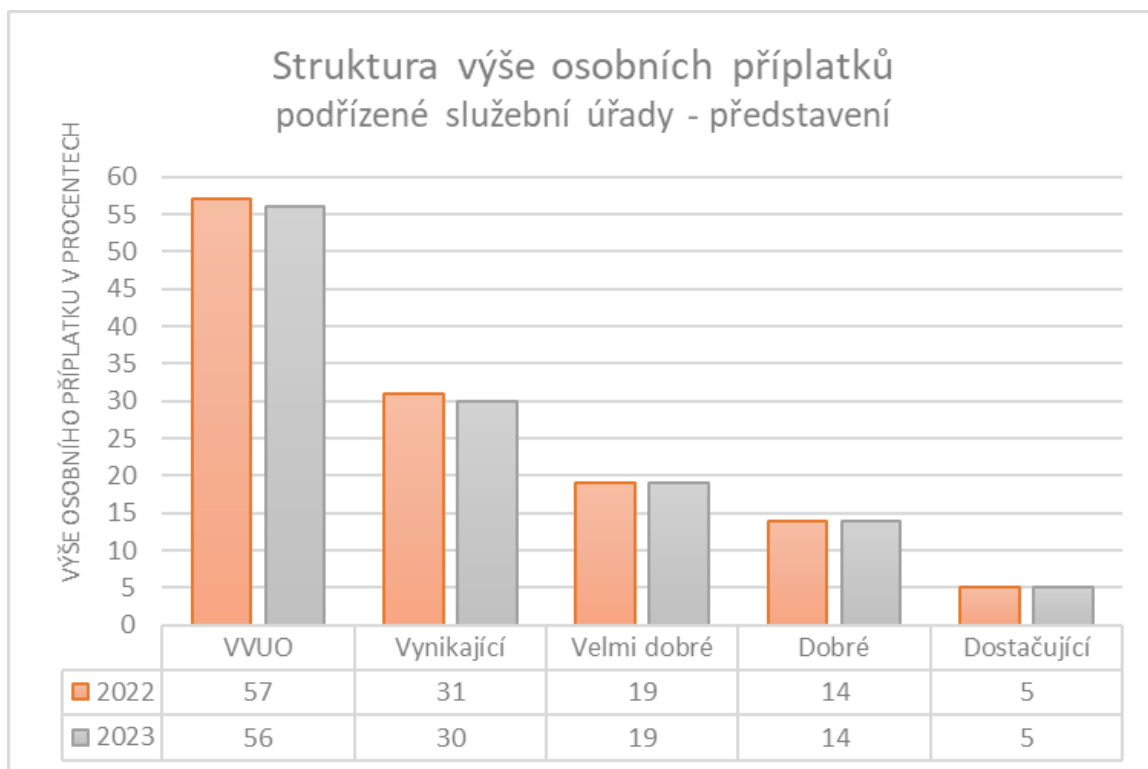
Graf č. 19 – Meziroční porovnání struktury výše osobních příplatků – ostatní státní zaměstnanci v rámci ministerstev a Úřadu vlády



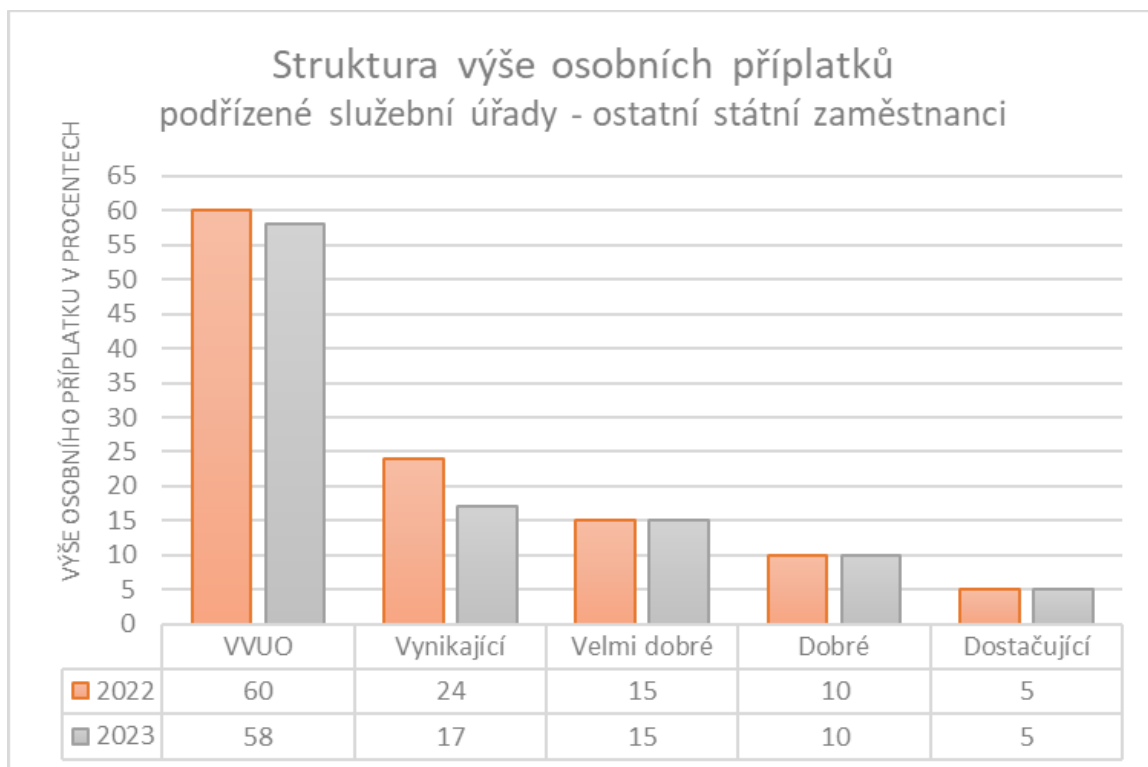
Graf č. 20 – Meziroční porovnání struktury výše osobních příplatků – představení v rámci ústředních správních úřadů



Graf č. 21 – Meziroční porovnání struktury výše osobních příplatků – ostatní státní zaměstnanci v rámci ústředních správních úřadů



Graf č. 22 – Meziroční porovnání struktury výše osobních příplatků – představení v rámci podřízených služebních úřadů



Graf č. 23 – 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, ve znění pozdějších předpisů (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 2024 byl mimořádný platový postup na základě výsledku služebního hodnocení použit u celkem **4 811 státních zaměstnanců**. Jednalo se o **2 062 představených** a **2 749 ostatních státních zaměstnanců**. Z toho byl tento postup **opakovaně** použit u **678 státních zaměstnanců**, z toho **408 představených** a **270 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	1998	9084	799	1043	259	187
ÚSÚ	528	2366	78	46	70	30
podřízené SÚ	6232	37942	1185	1660	79	53
CELKEM	8758	49392	2062	2749	408	270
	58150		4811		678	

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 2023 vykonávali službu ve služebních úřadech a bylo u nich provedeno služební hodnocení, dosáhlo **8 %** z nich **mimořádného platového postupu na základě výsledku služebního hodnocení**.

V roce 2023 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 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 **ministerstvech a v Úřadu vlády**, kde mimořádného platového postupu dosáhlo **17 % (1 842) státních zaměstnanců**.

V podřízených služebních úřadech dosáhlo mimořádného platového postupu na základě výsledku služebního hodnocení **6 % (2 845) státních zaměstnanců** a v **ústředních správních úřadech 4 % (124) státních zaměstnanců**.

Opakovaného mimořádného platového postupu na základě výsledku služebního hodnocení dosáhli i v tomto případě častěji **státní zaměstnanci v ministerstvech a v Úřadu vlády**, u kterých byl podíl zastoupení **4 % (446)**. **V ústředních správních úřadech** dosáhlo opakovaného mimořádného platového postupu na základě výsledku služebního hodnocení **100 státních zaměstnanců (3 %)** a v **podřízených služebních úřadech 132 státních zaměstnanců (0,3 %)**.

Mimořádný platový postup – představení a ostatní státní zaměstnanci

Z výsledků dotazníkového šetření je patrné, že **mimořádného platového postupu** na základě služebního hodnocení dosáhli častěji **představení**, u kterých byl podíl zastoupení **24 % (2 062)** z celkového počtu představených, u kterých bylo provedeno služební hodnocení.

V případě ostatních státních zaměstnanců dosáhlo mimořádného platového postupu téměř **6 % (2 749) 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 **5 %**. V případě ostatních státních zaměstnanců dosáhlo opakovaného mimořádného platového postupu **0,5 % ostatních státních zaměstnanců**.

Závěr

STRUKTURA VÝSLEDKŮ SLUŽEBNÍHO HODNOCENÍ

Analýza služebního hodnocení ukázala, že pokud jde o **strukturu výsledků služebního hodnocení** u státních zaměstnanců, kteří k 31. prosinci 2023 vykonávali službu ve služebních úřadech, a bylo u nich provedeno služební hodnocení, dosahovalo nejvíce státních zaměstnanců **velmi dobrých výsledků (42 %)**. Jako druhé nejčastější pak byly zastoupeny **vynikající výsledky** (včetně vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků), kterých dosáhlo **35 %** státních zaměstnanců, z toho byla **3 %** uznána **vynikajícími, všeobecně uznávanými odborníky**. **Dobrych výsledků** služebního hodnocení dosáhla téměř čtvrtina státních zaměstnanců (**22 %**). Podprůměrného výkonu služby (tj. **dostačujících a nevyhovujících výsledků**) dosahovalo pouze **1 %** státních zaměstnanců.

PŘEDSTAVENÍ A OSTATNÍ STÁTNÍ ZAMĚSTNANCI

Struktura výsledků služebního hodnocení se, co do procentního zastoupení, lišila u představených a u ostatních státních zaměstnanců. Podíl státních zaměstnanců, jejichž výkon služby byl hodnocen jako **nadstandardní** (tj. vynikající a velmi dobré výsledky), představoval v případě **představených 98 %**, zatímco v případě **ostatních státních zaměstnanců 73 %**. Z toho bylo **vynikajícími, všeobecně uznávanými odborníky** uznáno **15 %** hodnocených **představených** a pouze **1 %** hodnocených **ostatních státních zaměstnanců**.

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 tohoto trendu zaprvé u **ostatních státních zaměstnanců v podřízených služebních úřadech**, kteří byli uznáni **vynikajícími, všeobecně uznávanými odborníky**. Tito ostatní státní zaměstnanci dosahovali v průměru **o 2 % vyšších** osobních příplatků než představení se stejnými výsledky. Zadruhé pak **ostatní státní zaměstnanci v ústředních správních úřadech**, kteří byli hodnoceni jako **dobří**, měli o **3 % vyšší** osobní příplatky než představení tamtéž se stejnými výsledky.

KATEGORIE SLUŽEBNÍHO ÚŘADU

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 více než polovina (**51 %**) hodnocených státních zaměstnanců, kteří v nich k 31. prosinci 2023 vykonávali službu. **V ústředních správních úřadech** a v **podřízených služebních úřadech** hrály prim **velmi dobré výsledky (51 % a 42 %)**.

VÝŠE OSOBNÍHO PŘÍPLATKU

Z výsledků služebního hodnocení k 31. prosinci 2023 je dále zřejmé, že **výše průměrného osobního příplatku** státních zaměstnanců se podstatně lišila v závislosti na tom, zda se jednalo o představené nebo ostatní státní zaměstnance, a rovněž, zda se jednalo 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 **více než dvojnásobných osobních příplatků** než státní zaměstnanci s vynikajícími výsledky, kteří nebyli uznáni za vynikající, všeobecně uznávané odborníky.

Konkrétněji pak státní zaměstnanci **v podřízených služebních úřadech**, kteří byli ve služebním hodnocení 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. Státní zaměstnanci **v ústředních správních úřadech**, kteří dosahovali výsledku hodnocení jako **vynikající**, pak měli v průměru **vyšší osobní příplatky** než státní zaměstnanci stejné hodnocení, vykonávající službu v ministerstvech, v Úřadu vlády a v podřízených služebních úřadech. Státní zaměstnanci **v ministerstvech, v Úřadu vlády a v ústředních správních úřadech** hodnocení jako **velmi dobří**, pak dosáhli v průměru **vyšších osobních příplatků** než státní zaměstnanci se stejnými výsledky služebního hodnocení, vykonávající službu v podřízených služebních úřadech. Státní zaměstnanci **v ministerstvech a v Úřadu vlády**, kteří ve služebním hodnocení dosáhli **dobrych a dostačujících výsledků**, měli v průměru **vyšší osobní příplatky** než státní zaměstnanci s totožnými výsledky v ústředních správních úřadech a podřízených služebních úřadech.

MIMOŘÁDNÝ PLATOVÝ POSTUP

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 dotazníkového šetření vyplynulo, že tento postup byl k 1. květnu 2024 použit u celkem **4 811 státních zaměstnanců**, přičemž se jednalo o **2 062 představených a 2 749 ostatních státních zaměstnanců**. Z toho byl tento postup **opakovaně** použit u **678 státních zaměstnanců - 408 představených a 270 ostatních státních zaměstnanců**.

Ve všeobecném srovnání pak mimořádného platového postupu na základě služebního hodnocení dosáhli častěji státní zaměstnanci v **ministerstvech a v Úřadu vlády**, kde mimořádného platového postupu dosáhlo **17 % (1 842) státních zaměstnanců**. **V podřízených služebních úřadech** dosáhlo mimořádného platového postupu na základě výsledku služebního hodnocení **6 % (2 845) státních zaměstnanců** a v **ústředních správních**

úřadech 4 % (124) státních zaměstnanců. Výsledky dále ukázaly, že mimořádného platového postupu na základě služebního hodnocení dosáhli **častěji představení**, u kterých byl podíl zastoupení **24 %** (2 062) z celkového počtu představených, u kterých bylo provedeno služební hodnocení, oproti **6 %** (2 749) ostatních státních zaměstnanců.

Ačkoliv se jako největší změna ve srovnání s rokem 2022 jeví nárůst počtu státních zaměstnanců, kteří byli hodnoceni jako vynikající (o 9 procentních bodů napříč státní službou, o 12 procentních bodů v podřízených služebních úřadech), popř. konkrétněji ostatních vynikajících státních zaměstnanců (o 10 procentních bodů napříč státní službou a o 5 procentních bodů v podřízených služebních úřadech), tato skutečnost se nepromítla do adekvátního zvýšení průměrného osobního příplatku takto hodnocených zaměstnanců. Ve výsledku to s sebou přineslo naopak mírný pokles průměrné výše osobního příplatku státních zaměstnanců, hodnocených jako vynikající (o 5 procentních bodů u všech státních zaměstnanců, o 7 procentních bodů u státních zaměstnanců v podřízených služebních úřadech, respektive u ostatních vynikajících státních zaměstnanců o 4 procentní body napříč celou státní službou a o 7 procentních bodů v podřízených služebních úřadech).

Závěrem lze tedy zkonstatovat, že **při meziročním srovnání došlo** k mírnému celkovému zlepšení dosahovaných výsledků služebního hodnocení, výše osobních příplatků naopak meziročně klesla.