

**POLICEJNÍ AKADEMIE ČESKÉ REPUBLIKY V PRAZE**

Fakulta bezpečnostního managementu

Katedra soukromého práva

**Odměňování státních zaměstnanců ve služebním úřadu**

*Bakalářská práce*

**Remuneration of civil servants in an appointing  
authority**

*Bachelor thesis*

VEDOUCÍ PRÁCE

**Mgr. Blažková Kateřina**

AUTOR PRÁCE

**Mravec Jakub**

Praha

2024

## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Odměňování státních zaměstnanců ve služebním úřadu“ vypracoval samostatně a s použitím uvedené literatury a pramenů.

V Praze, dne 4.3. 2024

.....

Jakub Mravec

## **Poděkování**

Rád bych poděkoval své vedoucí bakalářské práce Mgr. Kateřině Blažkové za cenné rady, odborné vedení, trpělivost a ochotu, jež mi při zpracování bakalářské práce věnovala. Rovněž bych chtěl poděkovat paní Aleně Kordíkové, vedoucí Oddělení platového a Fondu kulturních a sociálních potřeb Státního fondu životního prostředí ČR, za poskytnutí cenných podkladů a informací pro vypracování praktické části této práce.

## **Anotace**

Bakalářská práce se zabývá problematikou odměňování zaměstnanců ve služebním úřadu podle aktuálně platné legislativy. Objasňuje jednotlivé pojmy, s nimiž tato legislativa pracuje, a vysvětluje její aplikaci v praxi tak, jak to vyžaduje Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů. Na vzorovém služebním úřadu názorně ukazuje využití systému odměňování v praxi a identifikuje možná úskalí, s nimiž se vedoucí pracovníci na tomto úseku setkávají, a v návaznosti na to podává návrh na možné řešení jednoho z těchto problémů. Dále se v této práci nachází i jistý náhled na budoucnost odměňování státních zaměstnanců ve služebním úřadu prostřednictvím připravované novelizace Zákona o státní službě.

## **Klíčová slova**

státní zaměstnanec, služební úřad, odměňování, plat, platový tarif, služební hodnocení

## **Annotation**

The bachelor thesis deals with the issue of remuneration of employees an appointing authority, according to the currently applicable legislation. It explains the individual concepts used in this legislation and explains its application in practice as required by Act No. 234/2014 Coll., on the Civil Service, as amended. Using a model appointing authority, it illustrates the application of the remuneration system in practice and simultaneously identifies possible pitfalls encountered by managers in this area and, following this, makes a proposal for solving one of these problems. Furthermore, this thesis provides a certain perspective on the future of remuneration for state employees within service offices through the upcoming amendment of the law on State service.

## **Key words**

public servant, service office, remuneration, salary, salary scale, service evaluation

1.	ZÁKLADNÍ POJMY .....	10
1.1	Státní zaměstnanec .....	10
1.2	Služební úřad .....	10
1.3	Služební orgán .....	11
1.4	Služební místo.....	12
1.5	Odměna.....	12
1.6	Plat .....	13
1.7	Platový tarif.....	14
1.8	Platová třída .....	14
1.9	Platový stupeň.....	15
2.	PRÁVNÍ ÚPRAVA.....	15
2.1	Ústavní právní předpisy .....	15
2.2	Zákony.....	16
2.3	Podzákoné normy .....	17
3.	VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY .....	18
4.	ODMĚŇOVÁNÍ.....	20
4.1	Klíčové principy a mechanismy odměňování .....	20
4.2	Stanovení výše platu .....	21
4.2	Struktura platu .....	22
4.3	Zařazení služebního místa do platové třídy .....	23
4.4	Zařazení zaměstnance do platového stupně .....	24
4.4.1	Stanovení rozsahu započitatelné praxe .....	24
4.4.2	Odečtení doby započitatelné praxe.....	25
4.4.3	Mimořádné zvýšení doby započitatelné praxe .....	26
4.5	Stanovení výše platového tarifu .....	27
4.5.1	Mimořádné navýšení platového tarifu .....	29
4.6	Příplatky .....	31

4.6.1	Příplatek za vedení .....	31
4.6.2	Osobní příplatek .....	32
4.6.3	Příplatek za službu v nestandardním čase .....	32
4.6.4	Příplatek za službu přesčas.....	33
4.6.5	Zvláštní příplatek.....	34
4.7	Odměny.....	<b>36</b>
4.7.1	Běžná odměna .....	36
4.7.2	Cílová odměna .....	37
4.7.3	Odměna za služební pohotovost.....	38
4.7.4	Odměny za výročí .....	39
4.7.5	Limit při vyplácení odměn .....	39
4.8	Vliv služebního hodnocení .....	<b>40</b>
4.9	Odměňování v některých služebních orgánech.....	<b>43</b>
4.10	Práva a povinnosti související s odměňováním .....	<b>44</b>
4.10.1	<i>Práva zaměstnanců</i> .....	44
4.10.2	Povinnosti představeného.....	44
4.10.3	Možnost jiné výdělečné činnosti .....	44
5.	<b>ODMĚŇOVÁNÍ VE STÁTNÍM FONDU ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ ČESKÉ REPUBLIKY</b> .....	<b>47</b>
5.1	Rozdělení zaměstnanců SFŽP ČR do platových tříd.....	<b>47</b>
5.1.1	Řadoví zaměstnanci .....	47
5.1.2	Vedoucí oddělení .....	48
5.1.3	Vedoucí odboru .....	49
5.1.4	Vedoucí sekce .....	49
5.2	Zařazení zaměstnanců SFŽP ČR do platového stupně.....	<b>49</b>
5.3	Příplatek za vedení zaměstnanců SFŽP ČR .....	<b>50</b>
5.4	Benefity zaměstnanců SFŽP ČR .....	<b>50</b>
5.5	Osobní příplatek zaměstnanců SFŽP ČR.....	<b>51</b>
5.6	Nedostatky v odměňování a návrh řešení .....	<b>52</b>
6.	<b>ANALÝZA PŘIPRAVOVANÉ NOVELY ZÁKONA O STÁTNÍ SLUŽBĚ</b> .....	<b>53</b>
	<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>53</b>

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....	55
SEZNAM PŘÍLOH.....	57

# Úvod

Tato bakalářská práce se zabývá odměňováním státních zaměstnanců ve služebním úřadu (dále jen „odměňování“). Nejprve jsou zde definovány základní pojmy, jako jsou státní zaměstnanec, služební úřad, služební orgán, služební místo, dále se v této kapitole budu věnovat odměně, platu a vymezím pojmy platový tarif, platová třída a platový stupeň.

V další kapitole se budu zabývat prameny právní úpravy, zejména Zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě, v posledním znění (dále jen „zákon o státní službě“). Větší pozornost bude věnována také Zákonu č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Mimo těchto dvou zákonů se zaměřím i na ústavní právní předpisy a prováděcí předpisy, které formují právní rámec pro odměňování.

Třetí kapitola sleduje vývoj odměňování od nabytí účinnosti zákona o státní službě, tedy od roku 2015 až po současnost. Pozornost věnuje jednotlivým novelám zákona o státní službě zaměřujícím se na oblast odměňování. Zahrnuje také přijímání podzákonných právních norem souvisejících s odměňováním.

Čtvrtá kapitola se věnuje samotnému odměňování. Popisuje klíčové principy a mechanismy odměňování. V této kapitole také najdeme postup pro stanovení platového tarifu prostřednictvím zařazení služebního místa do platové třídy a zařazení státních zaměstnanců do platových stupňů. Podrobně také prozkoumá strukturu platu a zaměří se i na jednotlivé příplatky a odměny. Zvlášť se pak tato kapitola zabývá služebním hodnocením státních zaměstnanců a zejména jeho vlivem na odměňování. V poslední části této kapitoly objasním práva státních zaměstnanců a povinnosti představených týkající se odměňování.

Pátá kapitola je věnována odměňování v konkrétním služebním úřadu, a to ve Státním fondu životního prostředí České republiky (dále jen „SFŽP ČR“). V této kapitole objasním aplikaci zákona o státní službě na zařazování do platových tříd, platového stupně a poskytování příplatků v praxi.

V šesté kapitole se zaměřím na části připravované novelizace zákona o státní službě, které souvisí s odměňováním.

Cílem práce je především popsat platnou právní úpravu v této oblasti zákona o státní službě, nahlédnout do problematiky odměňování na vybraném vzorovém



pracovišti (SFŽP ČR), vyhledat zde případné nedostatky a navrhnout pro ně možná řešení. Dále je cílem práce analyzovat část připravované novely zákona o státní službě, která se týká problematiky odměňování.

## 1. Základní pojmy

### 1.1 Státní zaměstnanec

Podle zákona o státní službě se státním zaměstnancem rozumí „fyzická osoba, která byla přijata do služebního poměru a zařazena na služební místo nebo jmenována na služební místo představeného k výkonu některé z činností uvedených v § 5.<sup>1</sup> K přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo je nutné, aby tato osoba splnila podmínky stanovené v § 25 odst. 1 zákona o státní službě.

System, který je zaveden ve státní službě, je hierarchický. Nad „řadovými“ státními zaměstnanci se nachází více úrovní osob a orgánů, jež jsou kompetentní uplatňovat různá práva vůči těmto zaměstnancům při zajišťování správného fungování státní služby. Za toto fungování jsou také zodpovědní.<sup>2</sup>

Představení je označení pro vedoucí státního zaměstnance, jejichž povinnosti související s odměňováním budou zmíněny v subkapitole 4.10.1.

Zdrojem financování platů těchto zaměstnanců je státní rozpočet, objem prostředků využitých na pokrytí platů státních zaměstnanců bývá pravidelně schvalován pro nadcházející kalendářní rok a toto schvalování spadá do působnosti vlády.<sup>3</sup>

### 1.2 Služební úřad

V zákoně o státní službě je pro své účely správní úřad označován jako služební úřad. Správním úřadem rozumíme *“ministerstvo a jiný správní úřad, jestliže je zřízený zákonem a je zákonem výslovně označen jako správní úřad nebo orgán státní správy”*.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě § 6

<sup>2</sup> KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7. str. 12-13

<sup>3</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRŮCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 68

<sup>4</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě § 3

Ke dni 4.3. 2024 se na území České republiky nachází 162 služebních úřadů.<sup>5</sup> V jejich seznamu můžeme najít Úřad vlády ČR, všechna ministerstva a jiné ústřední správní úřady, další správní úřady s celostátní působností (např. Česká obchodní inspekce nebo Česká inspekce životního prostředí) a také správní úřady, které mají omezenou územní působnost (např. katastrální úřady nebo krajské hygienické stanice).<sup>6</sup>

Do seznamu služebních úřadů spadají podle § 4 odst. 2 zákona o státní službě také státní orgány nebo právnické osoby, které nesou označení služební úřad na základě jiného zákona. V takovém případě se sice nejedná o správní úřady, nicméně jejich zaměstnanci jsou odměňováni podle zákona o státní službě.

Ne všichni zaměstnanci výše zmíněných správních úřadů, státních orgánů a právnických osob jsou odměňováni na základě zákona o státní službě, i zde totiž existují výjimky. Mezi tyto výjimky patří zaměstnanci, kteří vykonávají pouze pomocné, servisní nebo manuální práce nebo tyto práce řídí, a další uvedené v § 2 zákona o státní službě.

Zákon relativně jasně vymezuje i co služebním úřadem není, jedná se například o územně samosprávné celky. Dále se mezi služební úřady neřadí ani státní podniky, příspěvkové organizace či školské právnické osoby včetně vysokých škol.<sup>7</sup>

### 1.3 Služební orgán

Ve většině případů je pro státní zaměstnance služebním orgánem vedoucí služebního úřadu, do něhož jsou zařazeni, a v případě státních zaměstnanců, kteří vykonávají službu v ministerstvu nebo v Úřadu vlády, jím bývá většinou státní tajemník.<sup>8</sup> Nemusí tomu tak však být ve všech případech. Celkový výčet, kdo je

---

<sup>5</sup> Seznam služebních úřadů. *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. 2024 [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/seznam-sluzebnich-uradu-k-1-3-2024.aspx>

<sup>6</sup> ERÉNYI, Tereza, Diana KANTOROVÁ a Daniel VEJSADA. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. BizBooks, 2017. ISBN 978-80-265-0607-2. str. 16

<sup>7</sup> Tamtéž

<sup>8</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 32

služebním orgánem vůči jednotlivým státním zaměstnancům, nalezneme v § 10 odst. 1 zákona o státní službě.

Prostřednictvím služebních orgánů jedná služební úřad navenek a právě jménem služebního úřadu vydávají rozhodnutí, ke kterým jsou kompetentní.<sup>9</sup> Do těchto kompetencí spadá hned několik funkcí, souvisejících s odměňováním státních zaměstnanců. Určují například výši platového tarifu nebo některých dalších složek platu. Služební orgán je také tím, kdo jmenuje zaměstnance na služební místo.<sup>10</sup>

#### 1.4 Služební místo

Služebním místem se rozumí systemizované místo, do kterého spadají správní činnosti.<sup>20</sup> Státním zaměstnancům jsou tyto činnosti sděleny prostřednictvím charakteristiky služebního místa. Mimo té nejnáročnější správní činnosti obsahuje i méně náročné správní činnosti, jimiž je služební místo také charakterizováno. Ty slouží pouze pro informační účely a státní zaměstnanec tuto skutečnost bere na vědomí.<sup>11</sup>

Pro zařazení služebního místa do platové třídy je klíčová pouze jedna správní činnost, a to ta, kterou katalog správních činností vymezí jako nejnáročnější. Některé další správní činnosti, které jsou zahrnuty v charakteristice služebního místa, jsou důležité při stanovení výše platu, jelikož jsou potřebné k dosažení některé složky platu nebo určení požadavků na zaměstnance.<sup>12</sup>

#### 1.5 Odměna

V širším pojetí můžeme odměnu chápat jako poskytnutí peněžitých prostředků za vykonanou práci, konkrétně je v tomto případě odměnou *“mzda, plat nebo*

---

<sup>9</sup> KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7. str. 13

<sup>10</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 774

<sup>11</sup> KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7. str. 24

<sup>12</sup> Tamtéž str. 26

*odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak*".<sup>13</sup>

„Odměna“<sup>14</sup> v užším pojetí vychází ze zákoníku práce a umožňuje odměnit zaměstnance za záslužnou práci, která převyšuje běžně stanovený standard pracovní výkonnosti. Jedná se buď o odměnu, kterou zaměstnanec dostane za úspěšné splnění mimořádného úkolu nebo za splnění zvláště významného pracovního úkolu. Posouzení náročnosti a významu takového úkolu je v kompetenci zaměstnavatele (ve služebních úřadech plní tuto funkci služební orgány). Nebo může jít o cílovou odměnu. Tyto 2 mimořádné složky platu si podrobněji popíšeme v podkapitole 4.7.

## 1.6 Plat

Platem se rozumí odměna za vykonanou práci zaměstnanci. Poskytují jej zaměstnavatelé, kterými mohou být stát, územní samosprávné celky, státní fondy a některé příspěvkové organizace a školské právnické osoby, jejichž přesné vymezení stanoví zákoník práce v § 109 odst. 3.

Plat se skládá z několika složek. Podrobně si jeho strukturu rozebereme v podkapitole 4.2.

Na plat mají nárok státní zaměstnanci ve služebním poměru na rozdíl od soukromého sektoru, kde zaměstnanci v pracovním poměru dostávají mzdu.

Plat je nástroj ke spravedlivému odměňování státních zaměstnanců za vykonanou službu. Bývá v něm promítnuta složitost, odpovědnost a namáhavost práce.<sup>15</sup> Podle zákona o státní službě musí být ve složení a výši, jakou určuje tento zákon, pokud přímo nestanoví jinak. Hlavní složkou platu, která má největší podíl na stanovení jeho výše, je, vedle různých příplatků a odměn, platový tarif.

---

<sup>13</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 109 odst. 1

<sup>14</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 134

<sup>15</sup> HŮRKA, Petr a Ivan TOMŠÍ. *Katalog prací ve veřejných službách a správě, katalog správních činností*. 5. aktualizované vydání. ANAG, 2023. ISBN 978-80-7208-819-5. str. 27

## 1.7 Platový tarif

Platový tarif je základní složkou platu. V celkové výši platu tvoří jeho největší část. Stanovení platového tarifu je, v porovnání se stanovením ostatních složek platu, velmi podrobné a konkrétní.<sup>16</sup> Celkovou výši platu ovlivňuje platový tarif také prostřednictvím svého dopadu na jiné složky platu. Pro jeho určení je třeba stanovit platovou třídu a platový stupeň. Určování si postupně podrobně rozebereme v kapitole 4.

Díky existenci platového tarifu je možné stanovit rozdíly ve vykonávaných správních činnostech a do výše platu promítnout složitost jednotlivých činností, míru odpovědnosti a náročnosti, zároveň do platu zahrnout také rostoucí dovednosti, výkonnosti a vědomosti společně s odpracovanými roky, které se do praxe započítávají.<sup>17</sup>

## 1.8 Platová třída

V případě státních zaměstnanců vykonávajících službu podle zákona o státní službě, na rozdíl od pozic, jejichž platové třídy se řídí zákoníkem práce, který třídy rozděluje do 16 různých tříd, mezi nimiž je pohyb limitován zejména nejvyšším dosaženým vzděláním zaměstnance, zákon pamatuje pouze na platové třídy pátého stupně a výše.<sup>18</sup> Zásadní pro pochopení systému platových tříd je skutečnost, že vyšší dosažené vzdělání neznamená, že zaměstnanec automaticky bude zařazen na služební místo ve vyšší platové třídě. Zatímco situace, kdy zaměstnanec disponuje vzděláním magisterského stupně, což je stupeň vzdělání opravňující zaměstnance k zařazení na služební místo v nejvyšší 16. platové třídě, a vykonává službu například na služebním místě, které je zařazeno do 7. platové třídy, může nastat.

---

<sup>16</sup> KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7. str. 28

<sup>17</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 754

<sup>18</sup> Platy státních úředníků 2024 (služební poměr). *Pracomat* [online]. 2024 [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.pracomat.cz/poradna/pro-pracujici/375-platy-statnich-uredniku.html>

V souvislosti s platovými třídami zákon o státní službě pamatuje také na změnu služebního místa, kdy říká, že: *“...změnu služebního místa spojenou se snížením platové třídy lze bez souhlasu státního zaměstnance provést jen v případech stanovených tímto zákonem nebo na základě zákona, kterým se mění působnost služebního úřadu...”*<sup>19</sup>

## 1.9 Platový stupeň

Platový stupeň je označení pro délku započitatelné praxe. V praxi se ovšem často stává, že není předešlé zaměstnání svou podstatou natolik blízké tomu novému, aby bylo správné započítat celou jeho délku jako započitatelnou praxi. Často se proto setkáváme například se započítáním pouze 2/3 délky praxe a méně.<sup>20</sup>

Platový stupeň má zásadní vliv na platový tarif zaměstnance. Podle §198 odst. 2 a 3 zákoníku práce se dosavadnímu zaměstnanci, který má platový tarif nižší, než by odpovídalo jeho započitatelné praxi, platový tarif stanoví tak, aby odpovídal platovému stupni podle jeho započitatelné praxe. A dosavadní zaměstnanec, který má platový tarif vyšší, než by odpovídalo jeho započitatelné praxi, bude zařazen do platového stupně, který je hodnotově nejbližší jeho započitatelné praxi. Zaměstnanec zůstane v tomto platovém stupni, dokud nedosáhne délky započitatelné praxe stanovené pro vyšší platový stupeň.

## 2. Právní úprava

### 2.1 Ústavní právní předpisy

Ústavním právním předpisem, který se zabývá odměňováním, je Listina základních práv a svobod, konkrétně Čl. 28. Zaměstnanci *“mají právo na*

---

<sup>19</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě § 79 odstavec 2 písmeno e)

<sup>20</sup> Platy státních zaměstnanců: kolik si vyděláte, když se necháte zaměstnat státem? *Měšec.cz* [online]. 2020 [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/platy-statnich-zamestnancu/>

*spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon*". Rovnost, vyplývající z tohoto ustanovení, musí být dodržena při stanovování výše všech složek platu.

## 2.2 Zákony

Základní zákonnou oporou pro vyplácení, vyměřování a přiřazování odměňování je zákon o státní službě. Tento zákon je klíčový pro státní službu. Jeho ustanovení se vztahují na právní poměry státních zaměstnanců ve služebních úřadech, kteří zde vykonávají státní správu. Zároveň organizačně upravuje státní službu. Jeho předmětem jsou dále služební vztahy mezi zaměstnanci a zavedení systému odměňování, který je transparentní a spravedlivý.<sup>21</sup>

Samotnému odměňování se pak věnuje devátá část tohoto zákona. Využije se také v případě řízení, týkajícího se služebního poměru. Tento zákon za dobu své existence prošel řadou novelizací, které budou podrobně rozebrány v následující kapitole. Zákon o státní službě se pro úpravu odměňování aplikuje pouze v případech, které jsou zde explicitně zmíněny. V ostatních případech se využije Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Odměňování tedy upravuje některými svými ustanoveními i zákoník práce. Mezi vymezující oblasti patří např. pojem platu a jeho určení. Věnuje se také platovým tarifům a platovému výměru. Zajišťuje jednotné odměny za vykonanou stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Další ustanovení, která se věnují tomuto tématu, upravují příplatky a odměny (zvláštní ustanovení o příplatcích a odměnách pro státní zaměstnance ve služebním poměru doplní zákon o státní službě). Opomenout nelze ani způsob vyplácení platu, který je také určen zákoníkem práce.

---

<sup>21</sup> Výroční zpráva o stavu veřejné správy. Ministerstvo vnitra ČR [online]. 2015 [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/soubor/vyrocnizprava-o-stavu-verejne-spravy-v-cr-v-r-2015.aspx>



## 2.3 Podzákoné normy

Společně se zákonem o státní službě nabylo účinnosti i nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů. Toto nařízení podrobně upravuje platový tarif, respektive jeho stupnici, která se nachází v příloze č. 2 tohoto nařízení. Dále se nařízení vlády věnuje zařazování státních zaměstnanců do platového stupně a výši konkrétních příplatků.

Další významnou podzákonou normou v tomto oboru je 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. Toto nařízení stanovuje hodnotící kritéria (všechna kritéria jsou vypsána v příloze č. 1 tohoto nařízení) a jak podle nich určit služební hodnocení. V dalších ustanoveních vymezuje, jakým způsobem a jakou měrou služební hodnocení ovlivňuje odměňování. Ve druhé části nařízení upravuje některá ustanovení o započítávání odpracovaných let do platového stupně.

Některými svými paragrafy se odměňování dotýká také nařízení vlády č. 92/2015 Sb., o pravidlech pro organizaci služebního úřadu. Zejména se jedná o § 2, který se zabývá klasifikováním platové třídy u systemizovaných míst. Upravuje také organizační strukturu služebního úřadu včetně počtu systemizovaných míst v organizačních útvarech.

Pro odměňování je důležité také nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností. Vymezuje totiž jednotlivé správní činnosti a každé přiřadí místo v platových třídách.

Jednotlivé případy, kdy má státní zaměstnanec nárok na placené služební volno, stanoví nařízení vlády č. 135/2015 Sb., o dalších překážkách ve státní službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat.

### 3. Vývoj právní úpravy

Na přijetí zákona, jež by upravoval odměňování ve služebních úřadech, bylo apelováno již delší dobu.<sup>22</sup> Před přijetím tohoto zákona panovaly v systému odměňování nejasnosti. Dokonce i samotný výkon státní správy v praxi narážel na některé nedostatky právní úpravy. Snahu vyřešit tento problém projevilo více vlád, nakonec však byl zákon o státní službě přijat až vládou Bohuslava Sobotky v roce 2014, a to po relativně krátké době od jejího jmenování. Tlak na přijetí právního předpisu upravujícího státní službu nepocházel pouze z České republiky. Snahu přimět Českou republiku přijmout právní předpis podobný dnešnímu zákonu o státní službě projevila též Evropská unie. Česká republika byla oproti ostatním členským státům v zákonné úpravě státní služby pozadu. Hrozilo tak omezení pro čerpání prostředků ze strukturálních a jiných fondů Evropské unie.<sup>23</sup>

Ve Sbírce zákonů byl zákon o státní službě vyhlášen 6. listopadu 2014. Platnost pak nabyl 1. ledna 2015. Pro služební poměr je zde tedy od této chvíle speciální zákon a je upraven jiným zákonem než pouze zákoníkem práce. Současně s přijetím tohoto zákona došlo také k přijetí změnového zákona. Po náročných přípravách bylo 1. června 2015 vydáno 12 nařízení vlády společně se dvěma vyhláškami a služebními předpisy ministra vnitra pro státní službu.<sup>24</sup> Tato právní úprava vytvořila podmínky pro vznik služebních míst a přechod zaměstnanců dotčených správních úřadů do služebního poměru. Odměňování těchto zaměstnanců je od této změny předmětem zákona o státní službě. K dnešnímu dni je služební zákon účinný již 9 let a za dobu jeho existence k němu byly vydány různé vyhlášky ministerstev, akty řízení nebo nařízení vlády.

V průběhu času zákon upravilo velké množství novel. Zásadním pro vývoj zákona o státní službě byl pak Nález Ústavního soudu ze dne 30. června 2015 sp. zn. Pl. ÚS 21/14 ve věci návrhu na zrušení zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, nebo jeho jednotlivých ustanovení. Tento návrh podal tehdejší prezident

---

<sup>22</sup> KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7. str. 10

<sup>23</sup> Tamtéž

<sup>24</sup> Výroční zpráva o stavu veřejné správy. Ministerstvo vnitra ČR [online]. 2015 [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/soubor/vyrocnizprava-o-stavu-verejne-spravy-v-cr-v-r-2015.aspx>

republiky Miloš Zeman. Ústavní soud výše uvedenému návrhu vyhověl jen částečně, a to v bodě zrušení, § 17 odst. 3 věty čtvrté.

Dále Zákon č. 144/2017, kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě ve znění pozdějších předpisů upravuje tento zákon v ustanoveních § 51, § 67, § 149 a § 178 vložení nových odstavců. Z těchto změn je pak nejdůležitější změna týkající se § 149, Zvláštní ustanovení o osobním příplatku, kam přibyl odst. 4 *„Státnímu zaměstnanci lze osobní příplatek přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmout též v souvislosti s jeho vysláním k výkonu služby v zahraničí nebo s ukončením tohoto vyslání, a to na návrh představeného...“*. Další změny provedené v Zákoně č. 144/2017 Sb. kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, které jsou důležité pro odměňování se nachází v odst. 68, ve kterém zavádí do § 159 odst. 2 dvě nová písmena k) a i). Odst. 2 uvádí případy, na něž se nevztahuje Ustanovení o řízení ve věcech služby ani ustanovení správního řádu o správním řízení. Konkrétně pak písmeno k) uvádí: *„stanovení platu, je-li předmětem změna výše platového tarifu v důsledku změny výše platových tarifů stanovených nařízením vlády, nebo zařazení státního zaměstnance do vyššího platového stupně v důsledku dosažení délky započitatelné praxe stanovené pro vyšší platový stupeň“*. A písmeno i) pak *„poskytnutí odměny“*.

V případně nespokojenosti se služebním hodnocením může zaměstnanec podat námitku proti služebnímu hodnocení. Tato možnost je obsažena v § 156a, jenž byl zaveden Zákonem č. 35/2019 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě a o změně některých zákonů (zákon o zahraniční službě). V tomto paragrafu se uvádí, že *„...zaměstnanec může podat proti služebnímu hodnocení námitky do 15 dnů ode dne seznámení se služebním hodnocením.“* A že z této námitky musí být zřejmé *„...proti jaké části služebního hodnocení směřují, a musí obsahovat odůvodnění nesouhlasu se služebním hodnocením a návrh způsobu úpravy služebního hodnocení.“* Pokud námitka nebude obsahovat výše zmíněné, služební orgán ji automaticky zamítne jako nedůvodnou. Námitku pak nemůže podat zaměstnanec, který nad sebou nemá již další služební orgán, tj. např. nejvyšší státní tajemník.

## 4. Odměňování

### 4.1 Klíčové principy a mechanismy odměňování

Každý státní zaměstnanec je odměňován stejným způsobem, a to platem. Klíčové principy odměňování aplikované pro státní zaměstnance vznikly v návaznosti na principy odměňování ve veřejných službách a veřejné správě.<sup>24</sup> Tyto principy jsou v mnoha oblastech téměř shodné, například ve stanovení struktury platu, kde zákon o státní službě vymezí pouze odchylky od principů stanovených zákoníkem práce.<sup>25</sup>

System odměňování ve služebních úřadech je podrobně upravený zákonem. Tento systém musí být striktně dodržován a odchylovat se od něj není možné a, pokud vznikne prostor pro uvážení, vymezí pro něj systém meze.<sup>26</sup>

Rozdílnost mezi platovým ohodnocením zaměstnanců je způsobena jinou složitostí a namáhavostí vykonávané služby a odpovědností, kterou zaměstnanec nese. Složitostí je myšleno množství jednotlivých složek a částí, jež jsou předmětem dané služby, strukturou a náročností jejich vzájemných vazeb a poměru k dalším základním součástem souvisejících objektů zmíněné služby.<sup>27</sup>

Dalším hodnoceným kritériem je vlastní složitost služebního procesu, to znamená úroveň komplikovanosti, respektive jednoduchosti služební činnosti samotné. Hodnotí se zde, jak hodně jsou služební postupy obecné nebo přesně dané, jaká je úroveň kvality a šíře vstupů a výstupů, jaké další procesy na ně navazují a v jaké míře rozsahu, kvalitě a intenzitě jsou ve vztahu k dalším procesům.<sup>28</sup>

Důležitým kritériem je pak strukturální hierarchie služebních vztahů. Odborné vztahy vzniklé při výkonu služby jsou hodnoceny z hlediska jejich úrovně a intenzity (určuje se podle počtu osob, s nimiž zaměstnanci přichází do

---

<sup>25</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 747

<sup>26</sup> KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7. str. 24

<sup>27</sup> HŮRKA Petr a Ivan TOMŠÍ. *Katalog prací ve veřejných službách a správě, katalog správních činností*. 5. aktualizované vydání. ANAG, 2023. ISBN 978-80-7208-819-5. str. 491

<sup>28</sup> Tamtéž

služebních vztahů), komplikovanosti a náročnosti prováděné organizační a řídicí činnosti a míry odpovědnosti provádějících pracovníků.<sup>29</sup>

Odpovědnost zde má 2 druhy. První je odpovědnost za škodu. Ta může být způsobena činností vlastní nebo vycházet z chybného rozhodnutí, konání, pokynů nebo opatření na základě chyb v dokumentaci.<sup>30</sup> Druhá je odpovědnost za ohrožení zdraví nebo dokonce životů.

Každému státnímu zaměstnanci je v § 79 odst. 2 zákona o státní službě přiznáno právo na platový postup. Ten zaručuje i systém počítání platového tarifu, jelikož se zvyšující se získanou praxí je zaměstnanci přiznán vyšší platový stupeň. Státní zaměstnanci mají právem zaručenou jistotu, že jim nebude snížen plat, když ke snížení nedají sami souhlas.<sup>31</sup>

## 4.2 Stanovení výše platu

Stanovení platu státního zaměstnance je poměrně komplikované. Předem je informován pouze o zařazení tohoto služebního místa do platové třídy. O tomto zařazení služebního místa se uchazeči dozvídají ještě před přihlášením do výběrového řízení, protože tato informace musí být zveřejněna v oznámení o výběrovém řízení.<sup>32</sup>

Výši dalších složek platu není možné takto předem určit. O celkové výši platu bude později zaměstnanec informován formou rozhodnutí, jehož vydání spadá do působnosti příslušného služebního orgánu. Své platové ohodnocení zjistí tedy zaměstnanec až těsně před tím, než zahájí službu. Tato skutečnost s sebou může přinášet komplikace, obzvláště, když se mu výše platu zdá neuspokojivá nebo pokud naznačená (a tedy zaměstnancem očekávaná) výše platu nekoresponduje s výší stanovenou rozhodnutím služebního orgánu.<sup>33</sup>

---

<sup>29</sup> HŮRKA, Petr a Ivan TOMŠÍ. *Katalog prací ve veřejných službách a správě, katalog správních činností*. 5. aktualizované vydání. ANAG, 2023. ISBN 978-80-7208-819-5. str. 491

<sup>30</sup> Tamtéž

<sup>31</sup> KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7. str. 40

<sup>32</sup> Tamtéž, str. 26

<sup>33</sup> Tamtéž, str. 27

## 4.2 Struktura platu

Plat státních zaměstnanců se skládá vždy ze stejných složek. Složení je upraveno zákoníkem práce a (nejen) ve služebních úřadech je tato ustanovená úprava uplatňovaná. Při sestavování platu není povoleno se od dané úpravy odchylovat. Všechny složky platu mají při odměňování plnit jejich účel. Pro každou složku jsou stanovena pravidla, která nelze zaměňovat nebo při jejich uplatňování postupovat jiným způsobem.<sup>34</sup> Jednotlivé složky platu bývají rozdělovány na nárokové a nenárokové.<sup>35</sup>

Nárokové složky jsou dostupné pro každého zaměstnance, který splnil stanovená kritéria. Do této skupiny spadá nejvýznamnější složka platu státního zaměstnance, a to platový tarif. Mezi nárokové složky platu dále patří některé příplatky, na které má zaměstnanec automaticky nárok při splnění daných podmínek a jejich výše je předem stanovena. Konkrétně lze mezi takové příplatky zařadit například příplatek za výkon služby v noci nebo cílovou odměnu (její výše i hodnotitelná kritéria předem stanoví zaměstnavatel). Například příplatek za vedení se řadí po bok složek, které mají vymezené podmínky pro získání, při jejichž splnění na ně vzniká zaměstnanci nárok, ale jejichž výše je stanovena rozmezím částek.<sup>36</sup>

Nenárokové složky se vyznačují tím, že nárok na jejich vyplacení nemají zaměstnanci automaticky. K získání nároku zaměstnancům je třeba jejich uznání zaměstnavatelem. V momentě, kdy zaměstnavatel složku přizná, se daná složka stává nárokovou.<sup>37</sup> Do této skupiny můžeme zařadit například odměnu nebo osobní příplatek.

Jednotlivé složky platu nalezneme v zákoníku práce, konkrétně v § 123 - § 135. Příplatky a odměny si podrobně přiblížíme v následujících podkapitolách a rovněž si konkrétně rozebereme stanovení výše platového tarifu.

---

<sup>34</sup> KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7. Str. 40

<sup>35</sup> PŘIB, Jan. Nárokové a nenárokové složky odměny zaměstnance. *Právní prostor* [online]. 2016, [cit. 2024-02-01]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/narokove-a-nenarokove-slozky-odmeny-zamestnance?amp=1>

<sup>36</sup> Tamtéž

<sup>37</sup> KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7. Str. 27

### 4.3 Zařazení služebního místa do platové třídy

Ke stanovení platového tarifu státního zaměstnance je nejprve nutné zařadit služební místo do příslušné platové třídy. Pro zařazení se využívá 1. příloha zákona o státní službě, charakteristika platových tříd, která dle § 145 odst. 2 zákona o státní službě slouží jako podklad při zpracování katalogu správních činností. Podrobně je zde vymezen popis předmětu vykonávané služby, případně jednotlivých prvků předmětu, následně také úrovně vzájemných vazeb a vztahy k prvkům jiných předmětů a dále popis služebního procesu.<sup>38</sup>

Jednotlivé platové třídy jsou určeny k rozeznání správních činností jednodušších a složitějších, těch, co sebou přináší vyšší a nižší odpovědnost, dále správních činností, které se zabývají jednoznačnými pracovními aktivitami a jednoduchými systémy, a těch, které souvisí se zvládáním nebo vytvářením obsáhlých a komplikovaných systémů.<sup>39</sup> Jak již bylo zmíněno, platových tříd existuje celkem 16 a pro účely odměňování ve služebních úřadech se používá pouze 5. až 16. platová třída. Pro každou platovou třídu je zaměstnanci v příloze č. 1 zákona o státní službě zmíněno služební označení.

Dosažené vzdělání hraje v odměňování zásadní roli. Nejvyššího dosažené vzdělání určuje také služební označení. Státní zaměstnanec služebního úřadu se středoškolským vzděláním s výučním listem bývá, podle § 7 odst. 2 zákona o státní službě, označován jako referent. Další služební označení, které může státní zaměstnanec nést je odborný referent, vrchní referent, rada nebo vrchní rada. Jiné služební označování se potom objevuje u ministerstev a Úřadu vlády. Můžeme je najít v zákoně o státní službě v § 3. V § 4 tohoto zákona jsou vymezeny výjimky vzdělání z vysokých škol, které se pro tyto účely neuznávají.

V 5. platové třídě je stanoveno střední vzdělání s výučním listem. Pro zařazení do 6. až 8. platové třídy je vyžadováno střední vzdělání zakončené maturitní zkouškou. To nebo vyšší odborné vzdělání je pak stanoveno pro 9. platovou třídu.

---

<sup>38</sup> KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7. str. 33

<sup>39</sup> HŮRKA, Petr a Ivan TOMŠÍ. *Katalog prací ve veřejných službách a správě, katalog správních činností*. 5. aktualizované vydání. ANAG, 2023. ISBN 978-80-7208-819-5. str. 493

V nejvyšší, tedy v 16. platové třídě, je vyžadováno vzdělání, získané studiem na vysoké škole v magisterském studijním programu a služební označení pro tuto platovou třídu je vrchní rada.<sup>40</sup> Ostatní platové třídy budou přiblíženy v podkapitole 5.1.

#### 4.4 Zařazení zaměstnance do platového stupně

Pro zařazení zaměstnanců do platových stupňů je stěžejním § 3 nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců a samotné zařazování závisí na délce započitatelné praxe a na míře využitelnosti pro započtení jednotlivých let ve výkonu služby. Počet odpracovaných let zaměstnanec tedy nemusí vždy odpovídat počtu započitatelných let.

##### 4.4.1 Stanovení rozsahu započitatelné praxe

Do praxe bývá plně započtena doba, po kterou zaměstnanec vykonává službu podle zákona o státní službě (kterékoli služební místo v kterémkoliv služebním úřadu). V plném rozsahu je započten i „výkon obdobných činností, jaké jsou požadovány na příslušném služebním místě“.<sup>41</sup> Při započítávání doby výkonu státní služby není brán zřetel na konkrétní dny, kdy zaměstnanec zrovna službu nevykonává. Pro posouzení započítané praxe za účelem zařazení do vyšších platových stupňů se postupuje dle zásady určující rostoucí výkonnost. Pro každý platový stupeň je vymezen počet roků započítané praxe. Celkem je platových stupňů 12 a mezi jednotlivými platovými stupni je rozdíl v délce započítané praxe mezi 1 rokem a 5 lety. Délka požadované započitatelné praxe se postupně zvyšuje.

Aby byla zachována spravedlnost v odměňování ve služebních úřadech, musí být brán ohled i na dobu, kdy zaměstnanec, nehledě na důvod, službu nevykonává, a tuto dobu z celkové započítané praxe vyloučit.<sup>42</sup> Sjednotit a určit

---

<sup>40</sup> Odměňování státních zaměstnanců. *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. 2015 [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/odmenovani-statnich-zamestnancu.aspx>

<sup>41</sup> Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců příloha č. 1

<sup>42</sup> KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7. str. 33



pravidla pro vyloučení této doby je možné jen u těch nejkratších (kdy tato doba nezabrání získání znalostí a dovedností pro postup do vyššího platového stupně). Hraniční vyloučenou dobou je zde považováno půl roku, kdy při vyvinutí vyšší snahy může zaměstnanec potřebný posun ve znalostech a dovednostech dohnat. Pro delší vyloučené doby je nutné volit individuální přístup.<sup>43</sup>

Doba, po kterou zaměstnanec vykonával jinou praxi, se sice započítává do započitatelné praxe, ale ne plnou měrou. Nejvyšší možný rozsah započtení jiné praxe jsou dvě třetiny. Do praxe se může započítat téměř jakákoliv výdělečná činnost, ale musí splnit podmínku využitelnosti nabytých zkušeností na daném služebním úřadu.<sup>44</sup>

Zaměstnancům se do doby započitatelné praxe promítá i doba, po kterou nebyla vykonávána výdělečná činnost, tedy tzv. náhradní doby. Věnuje se jim ustanovení § 3 odst. 2 písm. c) a d) nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců. Tímto je omezena celková doba, kterou je možné v plném rozsahu zohlednit v počtu let započitatelné praxe. U výkonu vojenské (náhradní) služby či civilní služby je omezena maximální možnou délkou vojenské základní (náhradní) služby, kterou určuje jiný právní předpis (jenž je aktuální v době výkonu). V případě čerpání mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené je maximální doba pro plné započtení nastavena na 6 let. Uplatní se také při osobní péči o osobu na této péči závislé za splnění podmínky, že danou osobou je nezletilé dítě.

#### **4.4.2 Odečtení doby započitatelné praxe**

Před začátkem března v roce 2019 nebylo možné (až na výjimku v § 201 zákona o státní službě u dlouhodobě osvědčených zaměstnanců), aby zaměstnanec vykonával službu bez dosaženého vzdělání, které bylo pro konkrétní služební místo stanoveno. Zákon č. 35/2019 Sb., však právní úpravu v této oblasti pozměnil a od 1. března 2019 je uznáno více případů, kdy může zaměstnanec vykonávat službu bez splnění podmínky dosažení stanoveného vzdělání.

---

<sup>43</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 755

<sup>44</sup> Tamtéž

Zachována zde ovšem musí být spravedlnost vzhledem k zaměstnancům, kteří stanoveného vzdělání dosáhli úspěšným zakončením studia. Novelou nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, obsaženou v nařízení vlády č. 36/2019 Sb., byl zaveden postup k určování rozsahu započitatelné praxe. V jednotlivých případech tedy dochází u zaměstnanců bez dosaženého potřebného vzdělání k odečítání doby z celkové doby započitatelné praxe v předem stanoveném rozsahu. Pokud by zaměstnanec po odečtení této doby požadovaného vzdělání dosáhl, bude mu odečtená doba zpětně započtena.<sup>45</sup> Zatímco v oblasti mimo státní službu je takovéto zaměstnávání bez splněného požadovaného vzdělání celkem běžné, u státní služby se takto postupuje spíše zřídka.<sup>46</sup>

#### 4.4.3 Mimořádné zvýšení doby započitatelné praxe

Platový stupeň může být i mimořádně zvýšen. Je tomu tak z důvodu, že někteří zaměstnanci umí, díky svým mimořádným schopnostem, lépe využívat přijímané zkušenosti. Výkonnost ve službě tak u nich bude stoupat dynamičtěji a zároveň vyšším tempem.<sup>47</sup> Aby bylo možné spravedlivě ohodnotit tyto zaměstnance, jsou jejich schopnosti zkoumány prostřednictvím služebního hodnocení. Pokud z osobního hodnocení vyjde, že zaměstnanec s mimořádnými schopnostmi má i mimořádné výsledky, pak podle § 3 odst. 3 nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců je stanoveno, že zaměstnanec s vynikajícím výsledkem služebního hodnocení, u něhož ve dvou po sobě následujících hodnoceních a u obou služebních hodnocení (mezi těmito hodnoceními musí být časové rozmezí alespoň 2 roky) výsledky výpočtu budou dosahovat 4 bodů, získá právní nárok na připočtení 5 let praxe navrch k již

---

<sup>45</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 755

<sup>46</sup> KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7. str. 30

<sup>47</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 760

započítané době praxe.<sup>48</sup> Tomuto postupu se přezdívá „žabákování“ a tento proces započtení praxe je možné zopakovat až po pěti letech. Tuto připočítanou dobu již zaměstnanci není možné zpětně ubrat.<sup>49</sup>

#### 4.5 Stanovení výše platového tarifu

Ke stanovení přesné výše platového tarifu pak slouží stupnice platových tarifů, kterou najdeme v tabulkách níže a tato stupnice zohledňuje jak platový stupeň, do kterého je služební místo zařazeno, tak i počet let započítatelné praxe. Ve stupnici platových tarifů, účinné do 31. října 2016, výše platového tarifu rostla lineárně, tedy například mezi první a druhou platovou třídou v prvním platovém stupni byl stejný procentuální rozdíl, jako mezi 12. a 13 platovou třídou ve 4. platovém stupni.<sup>50</sup> Aktuálně platná právní úprava však poskytuje lepší platové ohodnocení pro zaměstnance s vysokoškolským vzděláním než zmíněná dříve platná právní úprava. Cílem úpravy je, aby vzrostl zájem o státní službu mezi vysokoškolsky kvalifikovanými odborníky.<sup>51</sup> Zatímco přírůstky mezi 5. a 11. platovými třídami zůstávají procentuálně stejné (přibližně 8,5 %), rozdíly mezi 12. a 16. platovou třídou (kde je potřebné vysokoškolské vzdělání) jsou větší a přírůstek mezi jednotlivými platovými třídami se zde pohybuje mezi 10 a 16 procenty.

---

<sup>48</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 760

<sup>49</sup> KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7. str. 30

<sup>50</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 762

<sup>51</sup> Tamtéž

**Tabulka 1: Stupnice platových tarifů pro platovou třídu 5–10**

Platový stupeň	Počet let započítané praxe	platová třída					
		5	6	7	8	9	10
1	do 1 roku	16130	17350	18680	20130	21710	23390
2	do 2 let	16720	17970	19320	20850	22440	24220
3	do 4 let	17270	18580	20000	21580	23250	25080
4	do 6 let	17880	19230	20700	22330	24060	25980
5	do 9 let	18480	19890	21420	23120	24910	26890
6	do 12 let	19120	20560	22170	23950	25780	27820
7	do 15 let	19770	21290	22930	24780	26720	28820
8	do 19 let	20460	22030	23720	25650	27660	29840
9	do 23 let	21180	22800	24570	26550	28630	30910
10	do 27 let	21930	23600	25400	27500	29660	32000
11	do 32 let	22710	24440	26340	28510	30720	33170
12	nad 32 let	23510	25290	27260	29520	31820	34370

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů: Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, příloha č. 2. In: *Zákony pro lidi* [online]. AION CS, 2010-2024 [cit. 6. 3. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-304#f5451199>

**Tabulka 2: Stupnice platových tarifů pro platovou třídu 11–16**

Platový stupeň	Počet let započítané praxe	platová třída					
		11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	25280	27650	30780	34840	39820	45920
2	do 2 let	26160	28620	31840	36060	41220	47550
3	do 4 let	27130	29670	33020	37430	42770	49360
4	do 6 let	28070	30710	34200	38760	44320	51140
5	do 9 let	29060	31820	35420	40140	45920	52990
6	do 12 let	30100	32950	36700	41600	47580	54940
7	do 15 let	31180	34140	38040	43120	49340	56960
8	do 19 let	32280	35350	39400	44690	51130	59040
9	do 23 let	33420	36600	40790	46260	52970	61180
10	do 27 let	34620	37920	42270	47960	54920	63410
11	do 32 let	35880	39290	43810	49700	56920	65740
12	nad 32 let	37170	40740	45420	51530	59020	68200

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů: Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, příloha č. 2. In: *Zákony pro lidi* [online]. AION CS, 2010-2024 [cit. 6. 3. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-304#f5451199>

#### 4.5.1 Mimořádné navýšení platového tarifu

Pokud je zaměstnanec zařazen nebo jmenován na klíčové služební místo, může být mimořádně zvýšen jeho platový tarif. Jedná se o mimořádný motivační nástroj, který je zaměřen na zaměstnance s vysokou kvalifikací, vykonávající nejnáročnější činnosti.<sup>52</sup> Zmíněná odbornost umožňuje těmto zaměstnancům najít pracovní místo i v soukromém sektoru, který jim nabízí vysoce nadstandardní podmínky. Účelem tohoto nástroje platové motivace je především zajistit plnění nepostradatelných činností v konkrétním služebním úřadu, proto dotyčný zaměstnanec, pokud změní své služební místo, o tento status přijde.<sup>53</sup>

Postup i podmínky stanovuje nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců v odstavcích 3 a 4. Přesně jsou zde určeny druhy předpokladů, které jsou nezbytné pro využití tohoto zvýšení platového tarifu. Zaměstnanec je musí všechny splňovat současně. Tato právní úprava klíčových míst je poměrně čerstvě pozměněna nařízením vlády č. 447/2023 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 304/2014 Sb. o platových poměrech státních zaměstnanců. Nyní je první podmínkou zařazení služebního místa do jedné z rozmezí 11. až 16. platové třídy, nikoliv už jen 12. až 16. platové třídy, jak tomu bylo před touto úpravou.

Služební úkoly, které jsou na tomto služebním místě vykonávány, musí odpovídat těm nejsložitějším, nejodpovědnějším a nejnamáhavějším a jejich výkon musí být pro služební úřad nepostradatelné, což znamená, že by bez nich nebylo možné řádně zajistit jeho působnost. Právě vzhledem k výkonu takto důležitých úkolů je toto služební místo označeno za klíčové.<sup>54</sup>

Aby bylo možné tento postup zvýšení platového tarifu u klíčového služebního místa uplatnit, musí být splněny nároky přímo na osobu zaměstnance. Jedná se o vysoké nároky na znalosti, dovednosti a zkušenosti (využitelné v oboru služby). Pro posouzení, zda zaměstnanec nároky na znalosti a dovednosti splňuje, se vychází z jeho už proběhlého služebního hodnocení. Pro zvýšení platového

---

<sup>52</sup> Odměňování státních zaměstnanců. *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. 2015 [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/odmenovani-statnich-zamestnancu.aspx>

<sup>53</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 762

<sup>54</sup> Tamtéž, str. 763

tarifu by mělo služební hodnocení v této oblasti být klasifikováno nejvyšším možným bodovým ohodnocením, tedy čtyřmi body.<sup>55</sup> Posuzování zkušeností je u zaměstnance prováděno vždy pro konkrétní oblast. Osvojit si dané zkušenosti může zaměstnanec prostřednictvím výkonu služby v příslušném oboru nebo jiné činnosti splňující obdobné předpoklady ohledně znalostí a dovedností. Není však možné si tyto zkušenosti osvojit jinak než výkonem činností, při kterých dochází k plnění úkolů, jimiž zaměstnanci nabudou potřebných dovedností, a předpokládat dopady zvolených nebo jiných řešení.<sup>56</sup>

Na toto navýšení dosáhne pouze malé množství zaměstnanců. Podmínky pro jeho získání jsou poměrně náročné a pro nejvyšší možný počet klíčových služebních míst je určen limit. Dle § 4 nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců je nejvyšší možný počet služebních míst, které mohou být označeny ve služebním úřadu za klíčové, jen 5 % ze všech služebních míst ve služebním úřadu. Existuje však možnost tento limit navýšit. K povolení zvýšení o dalších maximálně 5 % je služební orgán oprávněn podat návrh, který musí schválit Ministerstvo vnitra po dohodě s Ministerstvem financí.<sup>57</sup>

Horní hranice částky, o kterou se navýší platový tarif při splnění zmíněných podmínek, je dle § 3 nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců roven *“dvojnásobku platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě stanovené pro služební místo”*. Výše, o kterou bude platový tarif navýšen, musí být stanovena přesnou částkou, ne počtem procent, o které by mělo být zvýšeno, či jeho rozmezím. O této částce rozhoduje služební orgán a své rozhodnutí o navýšení platového tarifu musí patřičně podrobně zdůvodnit.<sup>58</sup> Toto navýšení platí nejvýše po dobu 1 roku, ale služební orgán může platový tarif takto zvedat opakovaně, pro počet opakovaného navýšování není striktně určen žádný limit. Pro účely určení výše jednotlivých příplatků nebo odměn ale nehraje

---

<sup>55</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 763

<sup>56</sup> Tamtéž

<sup>57</sup> Odměňování státních zaměstnanců. *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. 2015 [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/odmenovani-statnich-zamestnancu.aspx>

<sup>58</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 764

toto navýšení žádnou roli. K jejich stanovení se využívá jen platový tarif bez započítání této částky.<sup>59</sup>

## 4.6 Příplatky

Zaměstnancům jsou vedle platového tarifu určeného podle tabulek poskytovány i různé příplatky. V zákoně o státní službě jsou výše jednotlivých příplatků, které poskytuje služební úřad, upraveny v § 146 - § 149.

### 4.6.1 Příplatek za vedení

Příplatek za vedení je složkou platu, jež do celkové výše platu zaměstnanců promítá náročnost práce představených.<sup>60</sup> Udělování příplatků za vedení se řídí zákoníkem práce a odchylky vymezuje zákon o státní službě. Jeho příloha č. 2 se věnuje velmi podrobně příplatkům za vedení jednotlivých zaměstnanců na vedoucích pozicích a zahrnuje i příplatky pro zástupce jednotlivých pozic. Tyto příplatky jsou počítány *“v % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je místo představeného zařazeno.”*<sup>61</sup>

Zatímco například vedoucímu služebnímu úřadu, který je ústředním správním úřadem, náleží příplatek v rozmezí 50 % až 60 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v jeho platové třídě, zástupci vedoucího oddělení ve správním úřadu s celostátní působností náleží pouze 5 % až 15 %.<sup>62</sup> Ze stanoveného rozmezí se pak určí konkrétní částka podle § 4 nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců. Tato výše závisí na tom, kolik má zaměstnanec podřízených zaměstnanců, nejen v poměru služebním, ale i pracovněprávním. Pro účely příplatku za vedení se zohlední počet

---

<sup>59</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 764

<sup>60</sup> Tamtéž, str. 765

<sup>61</sup> příloha č. 2 Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

<sup>62</sup> *Platy státních zaměstnanců*. Online. PlatyÚředníků.cz. Dostupné z: <https://www.platyuredniku.cz/platy-statnich-zamestnancu>. [cit. 2024-02-04].

podřízených nejen státních zaměstnanců ve služebním poměru a zaměstnanců v pracovním poměru ke služebnímu úřadu, ale i představených.<sup>63</sup>

#### 4.6.2 Osobní příplatek

Osobní příplatek je složka platu, díky které může být celková výše platu ovlivněna individuálními pracovními výkony zaměstnance a má za cíl ocenit u zaměstnance znalosti, dovednosti a jeho výkonnost ve službě.<sup>64</sup> Tento příplatek závisí na služebním hodnocení, které si společně s jeho vlivem na plat podrobně rozebereme v podkapitole 4.8.

#### 4.6.3 Příplatek za službu v nestandardním čase

Na příplatky má zaměstnanec nárok i v případě, že vykonává službu v “nestandardním” čase, tedy v noci, o víkendech, o svátcích nebo když vykonává službu přesčas.<sup>65</sup> Řadíme je mezi nárokové složky platu. Všechny tyto příplatky se řídí pouze právní úpravou v zákoníku práce a zákon o státní službě ji nijak nedoplňuje.

Do služby v noční době se podle § 99 zákona o státní službě, který odkazuje na § 78 odst. 1 písm. j) zákoníku práce, počítají odpracované hodiny mezi 22. a 6. hodinou. Zaměstnancům je tento příplatek poskytován za účelem vynahrazení zhoršených podmínek při výkonu služby a kompenzace zásahu noční služby do zaměstnancova osobního života.<sup>66</sup> Výše příplatku je dle § 25 zákoníku práce stanovena na 20 % průměrného hodinového výdělku. Do příplatku za službu v nočních hodinách se započítávají i zlomky hodin, odpracovaných v noci.

Za službu v sobotu a v neděli náleží zaměstnancům dle § 126 zákoníku práce příplatek 25 % průměrného hodinového výdělku. Stejně jako u příplatku za

---

<sup>63</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 765

<sup>64</sup> KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7. str. 30

<sup>65</sup> Tamtéž, str. 33

<sup>66</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. 746



službu v nočních hodinách se zde poskytují příplatky i za zlomky hodin odpracovaných v sobotu a v neděli, přičemž nezávisí na četnosti těchto služeb. Významem poskytování příplatku v tomto období je kompenzace negativního zásahu do osobního života, jež zaměstnanci a jeho rodině služba v tomto období přináší.<sup>67</sup>

Zaměstnanci, kterému vyjde služba na datum státního svátku, nesmí být dle § 135 odst. 1 zákoníku práce díky této skutečnosti snížena celková výše platu, i když zaměstnancovy odpracované hodiny nebudou dosahovat výše, které by jinak odpracoval. Přednostně je tato situace řešena náhradním volnem v rozsahu dané služby.<sup>68</sup> Pro tento případ ukládá zákoník práce služebnímu orgánu povinnost poskytnout náhradní volno *„...v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době“*<sup>69</sup>, přičemž výše platu zůstane stejná. Služební orgán se ale také může dohodnout se zaměstnancem a náhradní volno zaměstnanci neposkytnout. V této situaci ovšem náleží zaměstnanci příplatek za službu ve svátek, který je shodný s průměrným hodinovým výdělkem.<sup>70</sup>

#### 4.6.4 Příplatek za službu přesčas

Definici služby přesčas můžeme najít v § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce. Ve zkratce se jedná o službu vykonávanou zaměstnancem po dohodě se zaměstnavatelem nebo z jeho příkazu nad rámec dříve stanovené služební doby zaměstnance. Ustanovení § 127 zákoníku práce se věnuje oblasti kompenzace služby přesčas a, pokud nestanoví zákon o státní službě jinak, řídí se jím odměňování zaměstnanců služebními úřadů.

Odměnou za hodinu služby přesčas je pro zaměstnance část platového tarifu, část osobního a zvláštního příplatku, dále také příplatek za službu ve

---

<sup>67</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. 746

<sup>68</sup> KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7. str. 33

<sup>69</sup> Zákon. č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 135 odst. 2

<sup>70</sup> KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7. str. 33

ztíženém pracovním prostředí odpovídající jedné odpracované hodině bez služby přesčas v kalendářním měsíci, v němž službu přesčas konal, a také příplatek 25 % průměrného výdělku za hodinu nebo 50 % průměrného výdělku za hodinu, pokud se jedná o službu přesčas ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu.<sup>71</sup> Stejně jako u příplatků za službu v noci a za službu v sobotu a v neděli se příplatky za službu přesčas poskytují i za zlomky odpracovaných hodin.

Zaměstnanec se služebním orgánem se mohou také dohodnout na poskytnutí náhradního volna. V tomto případě nemá zaměstnanec na příplatek nárok, ale výše platu se mu nekrátí. Náhradní volno může být převedeno do následujících měsíců, ale v případě že služební úřad neposkytne zaměstnanci náhradní volno ve 3 za sebou jdoucích kalendářních měsících po výkonu služby přesčas či v jinak sjednané době, má zaměstnanec nárok na část platu a příplatek.<sup>72</sup> Při poskytování příplatku za službu přesčas představenému, který je služebním orgánem, je nutné dle § 147 zákona o státní službě přihlídnout k veškeré službě přesčas.

#### 4.6.5 Zvláštní příplatek

Dalšími skutečnostmi, za které náleží zaměstnanci příplatek, jsou po časových hlediscích také jinak náročné podmínky výkonu služby. Do této skupiny řadíme příplatek za službu ve ztíženém pracovním prostředí a zvláštní příplatek.<sup>73</sup> Poskytování prvního jmenovaného příplatku se řídí ustanovením § 128 odst.1 zákoníku práce. Vymezení ztíženého pracovního prostředí najdeme v § 5 nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců společně s výší tohoto příplatku, která se pohybuje mezi 500 Kč a 1800 Kč za měsíc. Přesná částka pak závisí na míře rizika, intenzitě daných vlivů a na době, po kterou ztěžující vlivy působí.

Zvláštní příplatek plní obdobnou funkci jako příplatek za službu ve ztíženém pracovním prostředí.<sup>74</sup> Pro jeho poskytování je vymezeno 5 kategorií, které

---

<sup>71</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 127 odst. 1

<sup>72</sup> KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7. str. 33

<sup>73</sup> Tamtéž

<sup>74</sup> KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7. str. 33

reflektují, jak je služba v daném prostředí náročná. Pro určení náročnosti stanovuje příloha č. 2 nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců míru neuropsychické zátěže a pravděpodobnost, že bude zaměstnancův život nebo jeho zdraví ohroženo, vyplývající z obtížnosti, kterou jeho zaměstnání obnáší.

V první skupině je míra této zátěže či rizika zvýšená a spadají sem například činnosti nutné pro ověření, zda jsou správné údaje u plátců daní a jejich poplatků. Dále do této skupiny můžeme zařadit například statistické zjišťování údajů v jednotlivých domácnostech. Pro službu v první skupině se příplatek pohybuje mezi 500 Kč a 1 300 Kč.<sup>75</sup>

Ve druhé skupině již je míra zátěže nebo rizika značná a služba v této skupině se může vyznačovat například kontaktem zaměstnanců *“se zadrženými, obviněnými, obžalovanými nebo odsouzenými osobami.”*<sup>76</sup> Zařazení služby do druhé skupiny znamená pro zaměstnance vznik nároku na měsíční příplatek v rozmezí od 750 Kč do 2 500 Kč.<sup>77</sup>

Služba, zařazená do třetí skupiny, sebou také nese značnou míru neuropsychické zátěže a řadí se sem například úkol, jehož vykonávání zahrnuje rozhodování v oblasti daňového nebo jiného správního řízení a jenž je spojen s ochranou zájmů státu, veřejných zájmů nebo při prosazování veřejných zájmů a při těchto činnostech je možný vznik ohrožení života, zdraví, či vznik jiných závažných rizik. Pro tuto skupinu je rozmezí výše příplatku stanoveno od 1 250 Kč do 5 000 Kč.<sup>78</sup>

Činnosti ve čtvrté skupině se vyznačují nejvyšší mírou neuropsychické zátěže a spadá sem například služba vykonávaná v analytickém útvaru Ministerstva financí, při které zaměstnanec spolupracuje s Policií ČR v terénu.<sup>79</sup> Pokud zaměstnanec ve službě vykonává některou z činností v této skupině, vzniká mu nárok na zvláštní příplatek v rozmezí 1 880 Kč a 7 500 Kč.<sup>80</sup>

---

<sup>75</sup> Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců § 6 odst. 2

<sup>76</sup> Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců příloha č. 2

<sup>77</sup> Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců § 6 odst. 2

<sup>78</sup> Tamtéž

<sup>79</sup> KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7. str. 33

<sup>80</sup> Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců § 6 odst. 2

Nejvyšší zvláštní příplatek náleží za činnosti, uvedené v páté skupině. Příplatek těmto zaměstnancům se pohybuje mezi 2 500 Kč a 10 000 Kč.<sup>81</sup> Pro zařazení do této skupiny musí zaměstnanec například soustavně vykonávat službu v místech, kde je zvýšené riziko vzniku válečných konfliktů nebo jiných rizik, které s sebou mohou nést ohrožení života či zdraví nebo jiné seriózní ohrožení. (Ač se to může zdát v případě zaměstnanců ve služebních úřadech nemožné, opravdu u nich může toto ohrožení výjimečně nastat, a to například v souvislosti s vysláním do zahraničí v zemi sužované ozbrojeným konfliktem).<sup>82</sup>

## 4.7 Odměny

V zákoníku práce můžeme najít 2 typy odměn, které se započítávají mezi mimořádné složky platu. Při správném postupu služebních úřadů by mělo být zohledněno zaměstnancovo plnění nadstandardních úkolů u celkového vypláceného platu a takto spravedlivé finanční ohodnocení by mělo být zajištěno prostřednictvím odměn.<sup>83</sup>

### 4.7.1 Běžná odměna

“Odměna”<sup>37</sup> může být poskytnuta v případech, kdy zaměstnanec splní mimořádný či zvlášť významný služební úkol. Pro udělení této složky platu jsou stanoveny pouze důvody. Výše odměny ani žádná pravidla pro její poskytnutí nejsou. V kompetenci služebního úřadu je posoudit, zda byl splněný úkol opravdu mimořádný (věcně či časově).<sup>84</sup> Pokud se služební úřad rozhodne danou odměnu udělit, zaměstnanec se to dozví prostřednictvím doručené písemnosti, kde také najde důvod udělení odměny.<sup>85</sup> Tato mimořádná složka platu je upravena nejen

---

<sup>81</sup> Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců § 6 odst. 2

<sup>82</sup> KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7. str. 33

<sup>83</sup> KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7. str. 32

<sup>84</sup> Tamtéž

<sup>85</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 773

zákoníkem práce, ale i zákonem o státní službě, který právní úpravu o odměně rozšířil.

Pokud zaměstnanec splní neodkladné služební úkoly, které by jinak plnil aktuálně nepřítomný zaměstnanec, vzniká i zde služebnímu úřadu důvod k přiznání odměny. Pro vznik nároku na poskytnutí odměny však nesmí doba, po kterou zaměstnanec plnil služební úkoly za nepřítomného zaměstnance, překročit 4 týdny a 1 den.<sup>86</sup> Odměnu je třeba odlišovat od cílové odměny.

#### 4.7.2 Cílová odměna

Na rozdíl od již výše zmíněné odměny, není "*cílová odměna*"<sup>87</sup> nijak upravena zákonem o státní službě, ale pouze zákoníkem práce. Pro získání cílové odměny musí zaměstnanec splnit úkol, který je předem stanovený služebním orgánem. Tyto úkoly se vyznačují mimořádnou náročností a pro služební úřad bude mít obzvlášť velký význam jeho příprava, postupné plnění a jeho finální realizace.<sup>88</sup>

Je tedy nutné rozlišovat běžné služební úkoly a ty, za které bude zaměstnanci poskytnuta cílová odměna. Aby zaměstnanec cílovou odměnu získal, musí služební úkol bezprostředně splnit nebo mít významný podíl na jeho splnění. Tento podíl se může týkat všech fází plnění zadaného úkolu. Nutné však při plnění podílu na úkolu je, aby do plnění dílčích úkolů byl zaměstnanec skutečně zapojen, jelikož pouhé zařazení do skupiny plnitelů nestačí.<sup>89</sup>

Služební orgán musí předem stanovit výši cílové odměny (ta by měla odpovídat náročnosti úkolů) a ukazatele, jež budou klíčové pro hodnocení úkolů a měření kvality a kvantity daného výkonu.<sup>90</sup> Mezi povinnosti služebního orgánu spadá i finanční ohodnocení podílejících se zaměstnanců, ovlivněné významem

---

<sup>86</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 773

<sup>87</sup>Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 134a

<sup>88</sup> KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7. str.32

<sup>89</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 750

<sup>90</sup> Tamtéž, str. 751

jednotlivých podílů. Následně služební orgán písemným oznámením o těchto informacích vyrozumí zaměstnance, kterého se plnění daných úkolů týká. Když zaměstnanec ve stanoveném termínu splní všechny předem stanovené ukazatele, vznikne mu nárok na cílovou odměnu.<sup>91</sup>

Podle ukazatelů lze určit i výši odměny. Předem je stanoveno, jak se zkrátí výše odměny při zhoršených výsledcích i při jakých výsledcích už zaměstnanci cílová odměna poskytnuta nebude.<sup>92</sup> K získání nároku na cílovou odměnu musí být také splněna podmínka platného služebního poměru po celou dobu plnění úkolu.

Stejně jako u odměny musí cílová odměna obsahovat odůvodnění k jejímu poskytnutí. Klíčové pro rozhodnutí o cílové odměně je řádné oznámení cílových odměn spolu s řádným hodnocením služebních úkolů. Tato skutečnost napomáhá dodržování rovnosti při odměňování. Ta by například mohla být narušena, pokud by podmínky pro poskytnutí cílové odměny nebyly splněny žádným ze zaměstnanců, a přesto by se tato odměna (případně její část) někomu udělila.

#### **4.7.3 Odměna za služební pohotovost**

Služební pohotovost je vymezena § 99 odst. 1 zákona o státní službě, který odkazuje na zákoník práce, § 78 odst. 1 písm. h). Pro určení podmínek nařízení a konání služební pohotovosti ve služebním úřadu se pak využije § 101 zákona o státní službě.

Ve zákoně o státní službě v § 151 je upravena odměna poskytovaná státním zaměstnancům za služební pohotovost. Výše této odměny dosahuje 10 % zaměstnancova průměrného výdělku. Tato procentní sazba je pevně stanovena a není možné ji měnit. Při výpočtu průměrného výdělku se postupuje podle § 356 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

---

<sup>91</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 751

<sup>92</sup> Tamtéž, str. 751

#### 4.7.4 Odměny za výročí

Odměny jsou zaměstnancům poskytovány také při dovršení služebního výročí. Například při 20. výročí trvání služebního poměru. Taková odměna může být spojena i s životním výročím, například když zaměstnanec dovrší 50 let věku. Poskytování těchto odměn vychází z kolektivní dohody vyššího stupně.<sup>93</sup>

#### 4.7.5 Limit při vyplácení odměn

Aby bylo dodržováno spravedlivé odměňování, stanovují právní předpisy limity pro poskytování odměn. Služební úřady mají tyto limity stanovené pro kalendářní rok. Každou odměnu tedy musí služební úřad zaznamenat do evidence. Nejvyšší roční limit je stanovený v § 150 odst. 2 zákona o státní službě. Nejvýše může v jednom kalendářním roce celková suma poskytnutých odměn pro zaměstnance dosáhnout součtu maximálního osobního příplatku příslušné platové třídy a nejvýše 25 % celkového nejvyššího ročního platového tarifu.<sup>94</sup>

Jak již bylo zmíněno, služební úřad vede povinně evidenci o všech odměnách vyplacených za příslušný rok, a to podle § 141 zákoníku práce včetně odměny vyplacené v lednu dalšího roku (tj. odměna za minulý prosinec). Maximální výše osobního příplatku podle § 150 odst. 2 zákona o státní službě pro všechny státní zaměstnance zařazené do 10-16. platové třídy může činit i více než 100 %, avšak i zde platí § 131 odst. 1 zákoníku práce, a proto může být osobní příplatek nejvýše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně a platové třídy, do níž je služební místo zaměstnancem vykonávané služby zařazeno.<sup>95</sup>

Odměnu ve výši 100 % nejvyššího platového tarifu v platové třídě příslušného služebního místa lze určit pouze státním zaměstnancům, jež služební úřad označil za vynikající, všeobecně uznávané odborníky, na rozdíl od jiných

---

<sup>93</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 742

<sup>94</sup> Tamtéž

<sup>95</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 774

zaměstnanců na stejné služební pozici a ve stejné platové třídě.<sup>96</sup> Tato odměna jim může být určena bez ohledu na výši osobního příplatku podle §131 odst. 1 zákoníku práce a skutečnosti, že vykonávají službu na služebním místě zařazeném do stejné platové třídy jako jiní zaměstnanci.

Celkový úhrn nejvyšších přípustných odměn vyplacených státním zaměstnancům za kalendářní rok řeší pouze § 150 odst. 2 zákona o státní službě. Zde je rozhodující součet stanovených složek mzdy, na které vznikl zaměstnanci naposledy nárok nebo mu byly naposledy určeny. Tento výpočet je v souladu s koncovým ustanovením § 176 zákona o státní službě s ohledem na skutečnost, že v §150 odst. 2 tohoto zákona není výslovně uveden způsob zjišťování celkového úhrnu odměn.<sup>97</sup>

Nejvyšší přípustná suma odměn podle §150 odst. 2 zákona o státní službě se za daný kalendářní rok odvíjí od výše příslušných složek platu podle služebního místa zaměstnance, na němž naposledy vykonával službu, bez ohledu na délku této služby a její výhodnost. Výjimky z tohoto pravidla jsou nepřipustné.<sup>98</sup>

Změní-li se platový tarif v průběhu kalendářního roku, pak bez ohledu na důvod změny a datum provedené změny, tato skutečnost ovlivní výši maximální sumy odměn v tomto roce.

Všechna zde výše uvedená ustanovení podle §150 zákona o státní službě platí pouze pro složku platu označenou jako odměny. V žádném případě se nevztahují na složku označenou jako cílová odměna, neboť ta je řešena samostatně zákoníkem práce v § 134 a § 134a.

#### **4.8 Vliv služebního hodnocení**

Na výši platu se služební hodnocení projevuje prostřednictvím osobního příplatku, přičemž osobní hodnocení může zapříčinit i mimořádný platový postup, tzv. “žabákování”, které bylo rozebráno v subkapitole 4.2.1. Výborné služební

---

<sup>96</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 774

<sup>97</sup> Tamtéž

<sup>98</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 774



hodnocení může být také podkladem k považování zaměstnance za všeobecně uznávaného odborníka.

Poskytnutí osobního příplatku je podmíněno splněním určitých předpokladů. Najít je můžeme v § 131 zákoníku práce, který mimo podmínky pro poskytnutí stanovuje i horní hranici osobního příplatku. Osobní příplatek má za účel zaměstnance motivovat k opakovaným velmi dobrým výsledkům ve službě a podnítit zaměstnance k plnění většího rozsahu služebních úkolů než rozsah úkolů, které plní jiní zaměstnanci, nebo větší rozsah než ten, který se standardně požaduje na služebním místě zaměstnance.<sup>99</sup>

Ve zákoně o státní službě pak najdeme právní úpravu zaměřující se přímo na vliv služebního hodnocení na osobní příplatek, konkrétně v § 149, a to ve smyslu, že může být na základě služebního hodnocení zvýšen, snížen nebo odejmut. Užší provázanost výsledku služebního hodnocení a osobního příplatku pak určuje nařízení vlády č. 36/2019 Sb. Pro služební hodnocení jsou vymezeny hodnocené oblasti, ze kterých se pak vyvodí závěr prostřednictvím přílohy č. 2 tohoto nařízení vlády. Pro osobní příplatek je pak podstatný slovní závěr. Nejvyšší možná hodnota, které může osobní příplatek dosáhnout v závislosti na výsledku služebního hodnocení je vyjádřena v procentech platového tarifu nejvyššího platového stupně a platové třídy, do níž je zařazeno služební místo zaměstnance, a to:

- Maximálně 50 %, tedy nejvyšší možné, v případě vynikajících výsledků
- Maximálně 40 %, pokud zaměstnanec dosáhl velmi dobrých výsledků
- Maximálně 30 % v případě dobrých výsledků
- Maximálně 10 %, když zaměstnanec dosáhl dostačujících výsledků
- Osobní příplatek nelze přiznat, pokud měl zaměstnanec dle služebního hodnocení nedostačující výsledky<sup>100</sup>

---

<sup>99</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 769

<sup>100</sup> Odměňování ve služebním poměru. *Ministerstvo dopravy ČR* [online]. 2015 [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mdcr.cz/Kariera/Odmenovani-zamestnancu/Sluzebni-pomer>

Až 100 % může činit osobní příplatek pro všeobecně uznávaného odborníka, který byl rozebrán v subkapitole 4.5.1.

Naopak nejnižší možná výše osobního příplatku není v žádném z těchto výsledků stanovena a tato skutečnost obecně není v praxi vnímána kladně.<sup>101</sup> Jelikož pro zachování rovnosti v odměňování není možné měnit výši například pouze pro jeden z limitů osobního příplatku, musí pak být (v závislosti na prostředcích služebního úřadu) sníženy všechny limity.<sup>102</sup>

Pokud se jedná o dobu před provedením prvního služebního hodnocení zaměstnance, je podle § 149 odst. 2 zákona o státní službě možné pro účely přiznání, zvýšení, snížení nebo odejmutí osobního příplatku poskytnut písemný návrh představeného, ve kterém je nutné uvést i odůvodnění daného návrhu. Využije se například v případech, kdy si zaměstnanec ve službě vede srovnatelně, či dokonce lépe než ostatní zaměstnanci, kterým už byl osobní příplatek na základě nedávno provedeného služebního hodnocení přiznaný, přičemž tento zaměstnanec zatím hodnocen nebyl, a tak chybí podklad pro přiznání příplatku.<sup>103</sup>

Podle § 149 odst. 2 zákona o státní službě může být ve spojitosti se zařazením, převedením, či jmenováním zaměstnance na jiné služební místo osobní příplatek buď přiznán, zvýšen nebo snížen (odejmut však ne). Pro tyto účely se využívá porovnání výše osobního příplatku s jinými státními zaměstnanci působícími v novém útvaru nebo se zaměstnanci, jejichž služební úkoly jsou obdobné. Ke zvýšení, snížení nebo přiznání osobního příplatku není v tomto případě nutně potřebný návrh představeného. Rozhodnout zde může i služební orgán bez toho, aby představený podal návrh.<sup>104</sup>

Vyslání zaměstnance k výkonu služby v zahraničí může také dle §149 odst. 4 zákona o státní službě mít vliv na jeho osobní příplatek. Konkrétně může být přiznán, zvýšen, snížen, nebo mu může být odejmut v případě, že tak navrhne představený. Takto ovlivněna může být výše osobního příplatku i v souvislosti

---

<sup>101</sup> KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7. str. 31

<sup>102</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 771

<sup>103</sup> Tamtéž

<sup>104</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 772

s ukončením vyslání ke službě v zahraničí. Důvodem takto odlišného příplatku je plnění rozdílných úkolů v zahraničí a v České republice a také zohlednění výkonu služby v novém kolektivu zaměstnanců.<sup>105</sup>

Když zaměstnanec není spokojen se svým služebním hodnocením od představeného, má možnost se bránit, jak již bylo zmíněno v kapitole 3. Odebrání, snížení, či nepřiznání osobního příplatku někdy bývá předmětem sporu mezi služebním orgánem a zaměstnancem a tento spor může skončit až u soudu.<sup>106</sup>

#### 4.9 Odměňování v některých služebních orgánech

Pro zachování rovnosti v odměňování ve služebních úřadech je nutné zajistit odchylky při stanovování výše platu služebních orgánů. Rozhodování o některých složkách platu je v kompetenci služebního orgánu. Není ovšem přípustné, aby služební orgány svým rozhodováním ovlivňovaly výši svého vlastního platu.<sup>107</sup> V § 152 zákona o státní službě bylo tedy stanoveno, kdo bude mít na starosti rozhodování ve věcech odměňování těchto služebních orgánů.

Orgánem, který může odměňování služebního orgánu ovlivnit, bude ten, jenž na služební místo představeného jmenoval, a to podle zákona o státní službě nebo jiného právního předpisu. Pokud se jedná o vládu, má tuto oblast na starosti člen vlády, příslušný dle § 10 odst. 1 písm. b) zákona o státní službě. Postup ke stanovení výše platu určováním výše jeho jednotlivých složek se v tomto případě řídí zákonem o státní službě a právními předpisy k jeho provedení.

---

<sup>105</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 772

<sup>106</sup> Na jaké příplatky k platu máte nárok ve státním sektoru? *Měsíc.cz* [online]. 2021 [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/na-jake-priplatky-k-platu-mate-narok-ve-statnim-sektoru/>

<sup>107</sup> HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 776

## **4.10 Práva a povinnosti související s odměňováním**

### **4.10.1 Práva zaměstnanců**

Práva státních zaměstnanců jsou vymezena v § 79 zákona o státní službě. V oblasti odměňování je pro zaměstnance stěžejní právo na plat a platový postup. Toto právo již bylo rozebráno v podkapitole 4.1. Na plat nebo část platu má zaměstnanec nárok i ve vymezených případech, kdy aktuálně například nemůže vykonávat službu podle § 62 odst. 2 zákona o státní službě z organizačních důvodů služebního úřadu. Další takové případy jsou, společně se stanovením výše poskytovaného platu, uvedené v zákoně o státní službě v § 48 odst. 3 a 4, §104, §106–108, § 121 odst. 3 a § 128.

### **4.10.2 Povinnosti představeného**

V zákoně o státní službě jsou vymezena také některé povinnosti pro představeného, konkrétně v § 78 tohoto zákona. Mezi povinnosti týkající se odměňování můžeme zařadit písm. a), a to zejména povinnost průběžného hodnocení výkonu služby a také podílení se na služebním hodnocení zaměstnanců.

Při vymezování povinností zde zákon o státní službě v § 78 písm. c) odkazuje na zákoník práce, podle kterého musí představený *“zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle tohoto zákona”*.

### **4.10.3 Možnost jiné výdělečné činnosti**

Ve zákoně o státní službě jsou pro různé přivýdělky stanovena určitá omezení. Dle ustanovení § 81 odst. 2 tohoto zákona je zaměstnanec oprávněn k výkonu jiné výdělečné činnosti než své služby, ale je nutné, aby k výkonu jiné výdělečné činnosti měl souhlas od služebního orgánu, který dostane v písemné formě. Pro povinnost mít k výkonu jiné výdělečné činnosti souhlas služebního orgánu jsou stanoveny dvě výjimky, kdy toto není potřeba.

V první výjimce jsou situace při zařazení zaměstnance mimo výkon služby, a to z důvodu výkonu funkce v odborové organizaci nebo kvůli pozastavení služby zapříčiněným určitými překážkami.<sup>108</sup> Dále spadá do této výjimky výkon vazby.

Daleko častěji se setkáme spíše s druhou výjimkou, týkající se praktičtějších činností.<sup>109</sup> Tato druhá výjimka, při které není potřeba souhlas služebního orgánu, zahrnuje různé činnosti, mezi které spadají vědecké, literární, pedagogické, publicistické nebo umělecké. Dále se sem řadí činnost znalce nebo tlumočníka, kterou zaměstnanec vykonává pro soud nebo jiný správní úřad. Do této výjimky spadá i "...činnost v poradních nebo jiných orgánech vlády a ústředních správních úřadech, případně v některých dalších zvláštních orgánech, a rovněž správa vlastního majetku."<sup>110</sup>

Zaměstnanec služebního úřadu, který má v úmyslu vykonávat jinou výdělečnou činnost a nevztahují se na jeho případ výjimky uvedené výše, musí splnit lhůtu pro podání žádosti o souhlas služebnímu orgánu. Když zaměstnanec vykonával danou činnost ještě před tím, než nastoupil do služebního poměru, je tato lhůta 3 měsíce po nástupu či před zahájením jiné výdělečné činnosti v případě, že zaměstnanec výkon této činnosti zvažuje.<sup>111</sup>

O žádosti bude služební orgán následně rozhodovat dle ustanovení § 159 odst. 1 písm. k) bodu 3 zákona o státní službě, podle kterého se při rozhodování o udělení povolení zaměstnanci provádět jinou výdělečnou činnost než službu aplikují ustanovení o řízení ve věcech služby. Při samotném rozhodování služebního orgánu musí být zohledněno, že zaměstnanci může být omezeno právo na podnikání, na provoz hospodářské činnosti nebo právo vlastnit majetek pouze při splnění zákonem určených podmínek, a to pouze v rozsahu nezbytně nutném.<sup>112</sup>

Jednou z překážek k povolení výkonu jiné výdělečné činnosti by byl konkurenční střet zájmů, způsobený touto činností. Střet zájmů nastane v případě, kdy by jiná výdělečná činnost zasahovala do konkurence mezi zaměstnancem

---

<sup>108</sup> KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7. str. 35

<sup>109</sup> Tamtéž

<sup>110</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě § 81 odst. 2

<sup>111</sup> KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7. Str. 35

<sup>112</sup> Tamtéž, str. 36

(popřípadě i osobou, pro kterou tuto činnost koná) a mezi služebním úřadem. Je nepřipustné, aby jiná výdělečná činnost bránila řádnému výkonu služby a omezovala plnění úkolů služebního úřadu a služebních úkolů, jež náleží státnímu zaměstnanci. Služební orgán při posuzování konkurenčního střetu zájmů zohlední povahu informací a poznatků, které zaměstnanec nabývá při výkonu služby, společně s jejich možnou zneužitelností. Neudělení souhlasu může také přijít, pokud jiná výdělečná činnost ohrožuje nebo má potenciál ohrozit zákonnost, nezávislost, nestrannost nebo objektivitu postupů zaměstnance a vážnost zaměstnancova postavení.<sup>113</sup>

Když služební orgán zaměstnancovu žádost zamítne, musí zaměstnanec po nabytí právní moci tohoto rozhodnutí vykonávání jiné výdělečné činnosti ihned ukončit.<sup>114</sup>

Odvolání proti rozhodnutí, které nepovoluje výkon této činnosti je možné. Dokud není řízení pravomocně ukončeno, zaměstnanec není oprávněn jinou výdělečnou činností vykonávat. Pokud by se zaměstnanec rozhodl vykonávat takovou činnost bez souhlasu služebního orgánu, jednalo by se o porušení služební kázně.<sup>115</sup>

---

<sup>113</sup> KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7. Str. 36

<sup>114</sup> Tamtéž

<sup>115</sup> KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7. Str. 36

## 5. Odměňování ve Státním fondu životního prostředí České republiky

V této části bakalářské práce se zaměřím na odměňování zaměstnanců v konkrétním služebním úřadu, a to ve Státním fondu životního prostředí České republiky (dále jen „SFŽP ČR“), který má významnou úlohu jako instituce resortu životního prostředí.<sup>116</sup> Pokusím se zmapovat, jak jsou v tomto služebním úřadu rozdělena služební místa zaměstnanců a představených do platových tříd. Popíšu také, jak zde probíhá stanovování příplatku za vedení. Zmíním též benefity a jejich využívání státními zaměstnanci. Pokusím se analyzovat průběh služebního hodnocení a následného poskytování osobního příplatku.

Potřebné informace mi byly poskytnuty na základě rozhovoru s paní Alenou Kordíkovou, vedoucí Oddělení platového a Fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen „FKSP“) ve SFŽP ČR.

### 5.1 Rozdělení zaměstnanců SFŽP ČR do platových tříd

Jak již bylo zmíněno v podkapitole 1.8, výše platového tarifu je zde určována podle zařazení služebního místa do platové třídy a zařazení zaměstnance do platového stupně.

#### 5.1.1 Řadoví zaměstnanci

Nejprve si ukážeme zařazení řadových zaměstnanců oddělení. Zaměstnanci jsou na těchto pozicích zařazení do 10. platové třídy až do 13. platové třídy. Pro rozdělení do jednotlivých platových tříd ve Státním fondu životního prostředí ČR jsou ve 2. části přílohy Nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností, díl 59, vymezeny všechny odborné činnosti pro ochranu přírody a krajiny.

---

<sup>116</sup> O SFŽP ČR. Online. SFŽP ČR. 2023. Dostupné z: <https://www.sfzp.cz/o-sfzp-cr/>. [cit. 2024-03-04].

Služební označení pro 10. platovou třídu je vrchní referent nebo rada a u zaměstnanců je zde vyžadováno vyšší odborné vzdělání nebo vzdělání získané studiem bakalářského studijního programu. Mezi konkrétní činnosti prováděné zaměstnanci v 10. platové třídě spadá například provádění analytických, vyhodnocovacích a dalších systémových činností v rámci ochrany přírody a krajiny na daném území.<sup>117</sup>

V 11. platové třídě se vyžaduje vysokoškolské vzdělání a služební označení pro tuto třídu je rada nebo odborný rada. Do odborných činností v této platové třídě se řadí například „*koordinace a metodické usměrňování inspekce ochrany přírody a krajiny v daném území.*“<sup>118</sup>

Pro 12. platovou třídu se používá služební označení odborný rada a rovněž je pro tuto třídu stanoveno vysokoškolské vzdělání. Jednou z odborných činností zde prováděných je koordinace metodického usměrňování inspekce ochrany přírody a krajiny na celostátní úrovni.<sup>119</sup>

Nejvyšší platová třída, do které jsou zařazena služební místa řadových zaměstnanců je tedy 13. platová třída a služební označení těchto zaměstnanců je odborný rada. K zařazení do této platové třídy je vyžadováno vysokoškolské vzdělání získané studiem magisterského studijního programu. Na služebních místech zařazených do této platové třídy zaměstnanci například vytvářejí strategie na úrovni státní politiky v rámci životního prostředí.<sup>120</sup>

### **5.1.2 Vedoucí oddělení**

Ve SFŽP ČR jsou ve 13. platové třídě zařazeni nejen řadoví zaměstnanci, ale také vedoucí oddělení. Není tedy divu, že do 13. platové třídy je v tomto služebním úřadu zařazeno nejvíce zaměstnanců.

---

<sup>117</sup> Nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností, příloha

<sup>118</sup> Tamtéž

<sup>119</sup> Nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností, příloha

<sup>120</sup> Tamtéž



### **5.1.3 Vedoucí odboru**

Do 14. platové třídy jsou na tomto služebním úřadu zařazeni představení na pozici vedoucího odboru. Služební označení těchto zaměstnanců je vrchní rada a pro zařazení do 14. platové třídy je stanoveno vysokoškolské vzdělání získané studiem magisterského oboru. Tito zaměstnanci nesou odpovědnost za klíčové úkoly, které jsou nejen významné, ale také vyžadují vysokou míru odpovědnosti a nasazení. Mezi odborné činnosti, které jsou zařazeny do této platové třídy, se řadí například celostátní koordinace tvorby strategií během implementace politiky životního prostředí.<sup>121</sup>

### **5.1.4 Vedoucí sekce**

Zaměstnanci, jejichž služební místa jsou zařazena do 15. platové třídy jsou ve SFŽP ČR na pozici vedoucího sekce. Na těchto pozicích zde působí pouze omezené množství zaměstnanců. Požadované vzdělání a služební označení odpovídají těm, které platí ve 14. platové třídě. Představení v této platové třídě plní činnosti, kterými formují politiku životního prostředí na celostátní úrovni.<sup>122</sup>

## **5.2 Zařazení zaměstnanců SFŽP ČR do platového stupně**

Jak již bylo zmíněno v podkapitole 4.5, pro stanovení výše platového tarifu je po zařazení služebního místa zaměstnance nebo představeného do platové třídy nutné zařadit zaměstnance do platového stupně. Ve Státním fondu životního prostředí ČR je nejvíce zaměstnanců zařazeno do 8. platového stupně, což znamená počet let započitatelné praxe do 19 let.

Na tomto služebním úřadu někdy dochází i k mimořádnému připočtení pěti let k celkovému počtu započitatelné praxe, tzv. „žabákování“. Jak často k tomuto postupu dochází závisí převážně na výkonnosti zaměstnanců, protože splněním podmínek (viz subkapitola 4.5.1) na něj získá zaměstnanec nárok. Jak často

---

<sup>121</sup> Nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností, příloha

<sup>122</sup> Tamtéž

k tomu dochází na tomto služebním úřadě tedy nelze stanovit. Lze jen konstatovat, že někdy k tomu dochází více a někdy méně.

### 5.3 Příplatek za vedení zaměstnanců SFŽP ČR

Zaměstnancům (představeným) je ve SFŽP ČR, stejně jako v jiných služebních úřadech, poskytován příplatek za vedení. Rozmezí těchto příplatků stanovuje následující tabulka.

**Tabulka 3: Příplatek za vedení ve SFŽP ČR**

<b>Představený</b>	<b>rozmezí výše příplatku za vedení</b>
zástupce vedoucího oddělení	5 % až 15 %
vedoucí oddělení, zástupce ředitele odboru	10 % až 20 %
ředitel odboru, zástupce vrchního ředitele sekce nebo zástupce ředitele sekce	25 % až 35 %
vrchní ředitel sekce nebo ředitel sekce, státní tajemník, zástupce vedoucího služebního úřadu	35 % až 45 %
vedoucí služebního úřadu, nejvyšší státní tajemník	45 % až 55 %

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů: Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, příloha č. 2. In: *Zákony pro lidi* [online]. AION CS, 2010-2024 [cit. 6. 3. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-234>

### 5.4 Benefity zaměstnanců SFŽP ČR

Pro motivaci svých zaměstnanců používá Státní fond životního prostředí ČR více nástrojů. Jedním z hlavních motivačních nástrojů jsou odměny a, ať už se jedná o odměny mimořádné, motivační nebo cílové, jsou pro výkonnost zaměstnanců v tomto služebním úřadu hnacím motorem. Státní fond životního prostředí ČR dále jako nástroj nabízí svým zaměstnancům i řadu benefitů, které

by měly motivovat stávající zaměstnance a přilákat nové. Seznam těchto benefitů je přístupný na webových stránkách úřadu a aktuálně se jedná o:

- 5 týdnů dovolené
- 5 dnů indispozičního volna (sick-days)
- 4 dny home-office
- 2 dny volna pro rodiče dětí do 10 let věku
- pružnou služební/pracovní dobu
- další služební volna
- stravenky
- FKSP (rekreační pobyty, kulturní a sportovní akce, Cafeteria, karta ActivePass, příspěvek na penzijní pojištění)
- odborné vzdělávání
- jazyková výuka<sup>123</sup>

Tyto benefity jsou využívány v celé šíři. Každý zaměstnanec je může využít, ale musí při tom být dodržena pravidla stanovená vnitřní směrníci.

## 5.5 Osobní příplatek zaměstnanců SFŽP ČR

Ke služebnímu hodnocení na Státním fondu životního prostředí ČR dochází pravidelně jednou za 2 roky. Průběžné hodnocení je prováděno každého půl roku. Průběžná hodnocení bývají přílohou pravidelného služebního hodnocení. Postup služebního hodnocení se řídí nařízením vlády č. 36/2019 Sb. a Služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců. Jak bylo uvedeno v podkapitole 4.8, podle zákona o státní službě je pak na základě výsledku služebního hodnocení možné přiznat, snížit, zvýšit nebo odejmout osobní příplatek.

---

<sup>123</sup> Kariéra. SFŽP ČR [online]. 2023 [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.sfzp.cz/o-sfzp-cr/kariera/>

Co se týče odměňování zaměstnanců a vazby na osobní příplatek, záleží výše těchto příplatků u všech zaměstnanců ve služebním úřadu na tom, zda jsou k dispozici potřebné finanční prostředky. Ačkoliv by ve Státním fondu životního prostředí ČR byla dobrá vůle nadřízených zvyšovat zaměstnancům příplatky, často pro to nebývá dostatek finančních prostředků, jelikož nadřízení jsou vázáni rozpočtem na platy.

## **5.6 Nedostatky v odměňování a návrh řešení**

Z pohledu představených jako hodnotících nadřízených pracovníků je pak současný způsob odměňování zatížen jistými nedostatky. Provádění pravidelného služebního hodnocení obnáší pro ně poměrně velkou pracovní zátěž a v současné situaci, kdy ve státní správě většinou nejsou prostředky ke zvyšování osobních příplatků, tato zodpovědná činnost do určité míry postrádá význam a v mnoha případech je víceméně zatěžující administrativní prací.

Zdrojem tohoto problému je tedy nedostatek prostředků pro odměňování. Možným řešením by zde z mého pohledu mohlo být nalezení míst, kde je systém odměňování k zaměstnancům až příliš štědrý, a snížení množství prostředků na tuto oblast vynaloženou. Dle mého názoru je odměňování při zařazení zaměstnance mimo výkon služby z organizačních důvodů podle § 62 odst. 2 zákona o státní službě. Namísto 80 % měsíčního platu by se mohlo poskytnout zaměstnanci pouze 60 % měsíčního platu. Další způsob úspor by se mohl týkat srážek ze mzdy. Limit pro snížení platu zaměstnance v důsledku kárného opatření je stanoven podle § 89 odst. 2 písm. b). Navýšením tohoto limitu a celkově sazeb pro snížení platu by se uvolnily určité prostředky například právě pro poskytování osobního příplatku a bylo by tedy možné zvýhodnit zaměstnance s lepšími výsledky ve službě.

## 6. Analýza připravované novely Zákona o státní službě

Na skutečnost, že služební úřad se potýká s dostatkem peněz na poskytování osobních příplatků a že pravidelné služební hodnocení se stává pouze zbytečnou zátěží pro představené a pro hodnocené zaměstnance může mít i demotivující efekt, se zaměřuje tato část novelizace zákona o státní službě. Zmíněná novela ve svém návrhu ukládá povinnost provádění služebního hodnocení jen v případě prvního hodnocení prováděného po adaptaci zaměstnance (adaptační proces je také připravovanou novinkou pro zákon o státní službě). Díky této změně by v případě nedostatku prostředků nemuselo být zbytečně prováděno služební hodnocení a představení by tak mohli čas a úsilí vynaložit na jiné potřebné úkoly.

Další připravená novelizace, týkající se odměňování, se zaměřuje na lhůtu pro poskytování platu při zařazení zaměstnance mimo výkon služby z příčinných důvodů na straně služebních úřadů. Aktuální právní úprava zajišťuje těmto zaměstnancům vyplácení 80 % platu po dobu 6 měsíců a zmíněná novelizace by tuto dobu zkrátila na pouhé 3 měsíce. Další změna v této oblasti se týká doby, nutné pro vznik odbytného. Obě tyto novelizace by měly vést ke snížení výdajů státního rozpočtu.<sup>124</sup>

### Závěr

Jistě se najde v naší společnosti dost lidí, kteří jsou přesvědčeni o tom, že úředníci ve služebních úřadech jsou často přepláceni. I mnozí nereseriózní politici tento názor podporují a v boji o hlasy voličů ve svých volebních programech před každými volbami slibují snížení výdajů státu na odměňování státních úředníků. Při zpracovávání této bakalářské práce vyšel najevo problém spojený s nedostatkem prostředků pro poskytování nenárokových složek platu za dobře odvedenou

---

<sup>124</sup> Moderní, kvalitní a efektivní státní služba bez byrokracie. Vnitro představilo novelu služebního zákona. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2023 [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/moderni-kvalitni-a-efektivni-statni-sluzba-bez-byrokracie-vnitro-pripravilo-novelu-sluzebniho-zakona.aspx>

službu zaměstnancům ve státní správě. Ze zjištěných skutečností můžeme vyvodit, že zmíněné názory sdílí (v tomto ohledu) nepříliš dobře informovaná část veřejnosti. Dle mého názoru by byla potřebná lepší obecná informovanost občanů v tomto směru.

Z nedostatku prostředků pro poskytování nenárokových složek platu vyplývá jistá míra zbytečnosti pravidelného provádění služebního hodnocení. K řešení uvedeného problému má však přispět připravovaná novelizace služebního zákona.

Dle mého názoru je z celkového pohledu systém odměňování ve služebních úřadech spravedlivý a, pomínu-li problémy s nedostatkem prostředků pro poskytování nenárokových složek platu, bere tento systém ohledy na vyšší výkonnost u některých zaměstnanců a je nastaven pro jejich patřičné odměnění. Ačkoliv nástupní platy zde nejsou příliš vysoké, zaměstnání ve služebním úřadu jasně garantuje platový postup, což zaměstnancům přináší určitou jistotu rozvoje, kterou například mnoho pozic v soukromém sektoru postrádá.

## Seznam použité literatury

### Monografie

ERÉNYI, Tereza, Diana KANTOROVÁ a Daniel VEJSADA. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. BizBooks, 2017. ISBN 978-80-265-0607-2.

HŘEBÍKOVÁ, Iva, Andrea FÁBEROVÁ, Zuzana BRÜCKNEROVÁ, Petra KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Karel MORAVEC, Dana ROUČKOVÁ a Petr HŮRKA. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9.

HŮRKA, Petr a Ivan TOMŠÍ. *Katalog prací ve veřejných službách a správě, katalog správních činností*. 5. aktualizované vydání. ANAG, 2023. ISBN 978-80-7208-819-5.

KANTOROVÁ, Diana, Šárka HOMFRAY a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. GRADA Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7.

### Právní předpisy

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*.

Nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o *katalogu správních činností*

Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o *platových poměrech státních zaměstnanců*

Zákon č. 2/1993 Sb., *Listina základních práv a svobod*

Zákon č. 234/2014 Sb., o *státní službě v posledním znění*

Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*

### Internetové prameny

*Informace pro služební úřady* Ministerstvo vnitra ČR [online]. 2015 [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/informace-pro-sluzebni-urady-obecne-informace.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>.

Kariéra. *SFŽP ČR* [online]. 2023 [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.sfzp.cz/o-sfzp-cr/kariera/>

Moderní, kvalitní a efektivní státní služba bez byrokracie. Vnitro představilo novou služebního zákona. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2023 [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/moderni-kvalitni-a-efektivni-statni-sluzba-bez-byrokracie-vnitro-pripravilo-novelu-sluzebniho-zakona.aspx>

Na jaké příplatky k platu máte nárok ve státním sektoru? *Měšec.cz* [online]. 2021 [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/na-jake-priplatky-k-platu-mate-narok-ve-statnim-sektoru/>

O SFŽP ČR. Online. SFŽP ČR. 2023 [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.sfzp.cz/o-sfzp-cr/>.

Odměňování státních zaměstnanců. *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. 2015 [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/odmenovani-statnich-zamestnancu.aspx>

Odměňování ve služebním poměru. *Ministerstvo dopravy ČR* [online]. 2015 [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mdcz.cz/Kariera/Odmenovani-zamestnancu/Sluzebni-pomer>

Platy státních úředníků 2024 (služební poměr). *Pracomat* [online]. 2024 [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.pracomat.cz/poradna/pro-pracujici/375-platy-statnich-uredniku.html>

*Platy státních zaměstnanců*. Online. PlatyÚředníků.cz. 2019 [cit. 2024-02-04]. Dostupné z: <https://www.platyuredniku.cz/platy-statnich-zamestnancu>.

Platy státních zaměstnanců: kolik si vyděláte, když se necháte zaměstnat státem? *Měšec.cz* [online]. 2020 [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/platy-statnich-zamestnancu/>

PŘIB, Jan. Nárokové a nenárokové složky odměny zaměstnance. *Právní prostor* [online]. 2016 [cit. 2024-02-01]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/narokove-a-nenarokove-slozky-odmeny-zamestnance?amp=1>

Státní zaměstnanci a úředníci: kde pracují a za kolik? *IDEA* [online]. 2022 [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://idea.cerge-ei.cz/zpravy/statni-zamestnanci-a-urednici-kde-pracuji-a-za-kolik>

Výroční zpráva o stavu veřejné správy. Ministerstvo vnitra ČR [online]. 2015 [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/soubor/vyrocnizprava-ostavu-verejne-spravy-v-cr-v-r-2015.aspx>



## **Seznam příloh**

### **Seznam tabulek**

Tabulka 1: Stupnice platových tarifů pro platovou třídu 5–10.....	28
Tabulka 2: Stupnice platových tarifů pro platovou třídu 11–16.....	28
Tabulka 3: Příplatek za vedení ve SFŽP ČR.....	50

## Příloha č. 1:

Otázky k řízenému rozhovoru:

- 1) Do jakých platových tříd jsou ve vašem úřadu zařazeni:
  - Řadoví zaměstnanci oddělení
  - Vedoucí oddělení
  - Vedoucí odboru
  - Vedoucí sekce
- 2) Ve které platové třídě je ve vašem úřadu zařazeno nejvíce zaměstnanců?
- 3) V jakém platovém stupni je u vás zařazeno nejvíce zaměstnanců?
- 4) Dochází ve vašem úřadu běžně k mimořádnému zvyšování rozsahu započítané praxe (tzv. žabákování)? Nebo k tomu dochází spíše výjimečně?
- 5) Jak často hodnotíte své podřízené?
- 6) Jak velký vliv na odměňování má v praxi osobní hodnocení?
- 7) Využívá Váš služební úřad pro motivaci svých zaměstnanců nějakých konkrétních nástrojů?
- 8) V případě poskytování zaměstnaneckých benefitů, v jaké míře jsou využívány?
- 9) Považujete stávající systém odměňování ve Vašem služebním úřadu za spravedlivý nebo byste uvítala nějaké změny?

10) Máte nějaké osobní zkušenosti (postřehy) jako zaměstnanec v této oblasti?