

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

**Specifika postavení státního zaměstnance podle zákona
o státní službě**

Veronika Hloušková

© 2020 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Veronika Hloušková

Hospodářská politika a správa
Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Specifika postavení státního zaměstnance podle zákona o státní službě

Název anglicky

Specifies of Being a State Servant under State Service Act

Cíle práce

Základním cílem této diplomové práce je detailní a komplexní analýza vybraných specifik postavení státních zaměstnanců podle zákona o státní službě se zaměřením na aplikaci tohoto zákona v praxi ve vybraných služebních úřadech. Pokud bude zjištěno, že v současné době neodpovídá tato zákonná úprava potřebám praxe, budou navržena opatření, která by měla vést k eliminaci zjištěných nedostatků.

Metodika

Práce je rozdělena na dvě části, a to na část teoretickou a praktickou. V teoretické části práce bude analyzována odborná literatura a relevantní právní předpisy. V praktické části budou na základě poznatků zjištěných z teoretické části práce využity metody kvantitativního výzkumu. Na základě shromážděných dat budou definovány nevyhovující části služebního zákona v kontextu jejich praktické aplikace na vybraných služebních úřadech v ČR a budou navržena řešení ke zlepšení či odstranění těchto nedostatků.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Státní služba, služební zákon, služební orgán, služební poměr, představený, státní zaměstnanec, úřednická zkouška, výběrové řízení, obor služby, systemizované místo.

Doporučené zdroje informací

- BĚLECKÝ, Miroslav. Zákon o státní službě a zákony související: komentář. 2. vyd. Praha: VOX, 2015. ISBN 978-80-87480-35-9.
- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8.
- HORZINKOVÁ, Eva, NOVOTNÝ, Vladimír: Základy organizace veřejné správy v ČR. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-459-6.
- KOTTNAUER, Antonín a kol. Zákon o státní službě. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7.
- Nařízení vlády č. 92/2015 Sb., o pravidlech pro organizaci služebního úřadu. In: Sbírka zákonů.
- PICHRT, Jan a kol. Zákon o státní službě: komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7.
- VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ Irena, BLÁHOVÁ Pavla. Zákon o státní službě. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. Zákoník práce: komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7.
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě. In: Sbírka zákonů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: Sbírka zákonů.
-

Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Daniela Světlíková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 20. 8. 2019

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 14. 10. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 06. 04. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Specifika postavení státního zaměstnance podle zákona o státní službě" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 6. dubna 2020

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Daniele Světlíkové za odborné vedení této práce, a především za čas, který této práci věnovala. Dále bych ráda poděkovala kolegům, kteří mě v náročných časech podporovali v celém studiu. Další poděkování patří mé rodině, která mě v průběhu celého studia podporovala, a především mému příteli, který měl v těchto náročných chvílích svatou trpělivost.

Specifika postavení státního zaměstnance podle zákona o státní službě

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá vybranými specifiky postavení státních zaměstnanců dle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů. Zaměřuje se na působnost zákona, na služební poměr od jeho vzniku až po jeho skončení a podává výklad problematiky dalších základních institutů této právní úpravy, jako například kárná odpovědnost nebo služební hodnocení.

V teoretické části je pozornost věnována úpravě vybraných služebních vztahů s důrazem na služební poměr a jednotlivé instituty, které se k němu vážou. Nejprve se tato část stručně věnuje vybraným specifickým služebnímu poměru, jakými jsou například povinnost konat výběrová řízení na obsazení volných služebních míst či kárná odpovědnost. Dále je podrobněji představen systém služebnímu hodnocení, jeho průběh a vazby na odměňování státních zaměstnanců. Nakonec jsou v této části představeny možnosti sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby, mezi které lze zařadit například pružnou služební dobu, zkrácený úvazek nebo neplacené volno.

V praktické části jsou analyzována souhrnná data služebních úřadů získaná z Ministerstva vnitra a konkrétní data získaná ze služebnímu úřadu Česká správa sociálního zabezpečení. Tato data a jejich analýza se týkají oblastí služebnímu hodnocení a sladování soukromého a osobního života s výkonem státní služby. Na základě analýzy těchto dat jsou formulovány závěry spočívající zejména v návrhu konkrétních opatření s cílem zlepšit situaci v daných oblastech.

Klíčová slova: státní služba, služební zákon, služební orgán, služební poměr, představený, státní zaměstnanec, úřednická zkouška, výběrové řízení, obor služby, systemizované místo.

Specifics of Being a State Servant under State Service Act

Abstract

This diploma thesis deals with selected specifics of being a state servant under Act No. 234/2014 Coll., On Civil Service, as amended. It focuses on the scope of application of the statute, on the service relationship from its inception to its end, and it gives interpretation of other fundamental institutes of this legislation, such as disciplinary responsibility or service evaluation.

In the theoretical part, the attention is paid to the regulation of selected service relations with special focus on service relationship as such and its individual characteristics related thereto. Firstly, this part shortly deals with selected specifics of service relationship, among which we can name a duty to organize a formalized selection procedure in order to fill in vacant positions or disciplinary proceeding. Then the system of service evaluation, its individual steps and its impact on remuneration are introduced. Options of reconciliation of family and personal life with the performance of the civil service are presented, such as flexible working hours, part-time work, maternity and parental leave, unpaid leave up to four years of age.

The practical part consists of an analysis of summarized data of service authorities obtained from the Ministry of the Interior and of specific data obtained from Czech Social Security Administration. This data and its analysis are concerned with service evaluation and options of reconciliation of private and personal life with the performance of the civil service. Based on this analysis certain conclusion are formulated consisting in particular in a proposal of specific measures to be taken to improve the state of these subject matters.

Keywords: Civil service, civil service law, service authority, service, superior, civil servant, clerical examination, selection procedure, field of service, systemized place.

Obsah

1. Úvod.....	10
2. Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce.....	12
2.2 Metodika.....	12
3. Teoretická východiska	14
3.1 Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.....	14
3.2 Základní instituty a jiné aspekty zákona o státní službě.....	16
3.2.1 Působnost zákona o státní službě.....	17
3.2.2 Systemizace a organizace služebního úřadu.....	17
3.2.3 Výběrové řízení	18
3.2.4 Služební poměr	20
3.2.5 Kárná odpovědnost	22
3.3 Sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby.....	24
3.3.1 Služební doba	26
3.3.2 Výkon státní služby z jiného místa.....	27
3.3.3 Podmínky výkonu služby státních zaměstnankyň.....	29
3.3.4 Mateřská a rodičovská dovolená	29
3.3.5 Informování o právech a povinnostech	31
3.4 Služební hodnocení státních zaměstnanců	31
3.4.1 Systém služebního hodnocení	32
3.4.2 Druhy služebního hodnocení	32
3.4.3 Hodnocené oblasti výkonu státní správy	34
3.4.4 Dopady služebního hodnocení	35
3.4.5 Námítky proti služebnímu hodnocení	37
4. Výzkumná část	39
4.1 Služební hodnocení státních zaměstnanců – souhrnně.....	39
4.1.1 Dosažené výsledky služebního hodnocení	41
4.1.2 Dopad služebního hodnocení na výši osobního příplatku.....	44
4.1.3 Služební hodnocení za 2. a 3. čtvrtletí 2019 po novele nařízení vlády	50
4.2 Služební hodnocení na České správě sociálního zabezpečení	53
4.2.1 Služební hodnocení státních zaměstnanců za rok 2015.....	54
4.2.2 Služební hodnocení státních zaměstnanců za rok 2016.....	55
4.2.3 Služební hodnocení státních zaměstnanců za rok 2017.....	59
4.2.4 Služební hodnocení státních zaměstnanců za rok 2018.....	65
4.2.5 Služební hodnocení státních zaměstnanců od března do října roku 2019. 69	

4.3	Sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebních úřadů	71
4.3.1	Služební (pracovní) doba.....	71
4.3.2	Výkon státní služby z jiného místa.....	74
4.3.3	Mateřská a rodičovská dovolená a čerpání neplaceného volna z důvodu péče o dítě až do 4 let věku.....	75
4.3.4	Čerpání neplaceného volna z ostatních důvodů	76
4.3.5	Mateřské školy, dětské skupiny, prostory vyhrazené pro pobyt dětí.....	77
4.4	Sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby v ČSSZ	78
4.4.1	Služební doba	78
4.4.2	Výkon státní služby z jiného místa.....	79
4.4.3	Mateřská a rodičovská dovolená a neplacené volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku	80
4.4.4	Mateřské školy, dětské skupiny, prostory vyhrazené pro pobyt dětí.....	80
5.	Výsledky a diskuse	81
5.1	Služební hodnocení státních zaměstnanců	81
5.2	Sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby.....	82
6.	Závěr.....	84
7.	Seznam použitých zdrojů	87
8.	Přílohy	90
	Seznam grafů.....	92
	Seznam tabulek	92

1. Úvod

Pro psaní diplomové práce jsem zvolila problematiku postavení státních zaměstnanců dle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státní službě“), se kterou se téměř každý den ve svém zaměstnání na České správě sociálního zabezpečení (dále jen „ČSSZ“) setkávám. Ve své bakalářské práci jsem se věnovala problematice výběrových řízení na obsazení volných služebních míst podle tohoto zákona a touto diplomovou prací tedy na tuto práci navazuji. Toto téma jsem zvolila především pro jeho aktuálnost, neustálý vývoj a význam pro veřejnou správu České republiky, jakož i pro jeho zajímavost z legislativního hlediska.

V úvodu teoretické části práce jsou stručně představeny vývoj a cíle zákona o státní službě a jeho základní instituty. Pozornost je věnována služebnímu poměru od jeho vzniku až po jeho ukončení, systemizaci a organizačnímu uspořádání, kárné odpovědnosti, výběrovým řízením atp. Diplomová práce hodnotí záměry tohoto zákona a jeho dopady na postavení státních zaměstnanců.

Zvláštní pozornost je věnována systému služebního hodnocení, který byl teprve nedávno novelizován s účinností od 1. 3. 2019. Pravidelné služební hodnocení státních zaměstnanců je důležitým nástrojem zkvalitnění výkonu státní správy. Jeho cílem je zhodnotit výkon státní služby hodnoceného státního zaměstnance a tím mu v tomto směru poskytnout zpětnou vazbu. Služební hodnocení je důležitým podkladem pro odměňování státních zaměstnanců. Tento podklad má vliv na výši osobního příplatku, který lze měnit s určitými výjimkami pouze v závislosti na výsledku služebního hodnocení. Do přijetí zákona o státní službě byla výše osobních příplatků upravena v § 131 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), a to u zaměstnanců dosahujících velmi dobrých pracovních výsledků a u vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků. Dále nebyla výše osobních příplatků nijak regulována, avšak nyní zákon o státní službě stanovuje jeho maximální hranice v závislosti na dosaženém výsledku služebního hodnocení.

Dalším tématem, kterému je věnována zvláštní pozornost, je sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby. Povinnost zohledňovat rodinný a osobní život státních zaměstnanců při vytváření podmínek státní služby ukládá § 116 zákona o státní službě. V diplomové práci jsou uvedeny souhrnné informace o tomto institutu spolu s příslušnou právní úpravou zakotvenou v české legislativě, především v zákoně o státní službě a v zákoníku práce. Dále pak jsou uvedeny postupy dle služebního předpisu náměstka

ministra vnitra pro státní službu č. 3/2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby. Tyto podmínky jsou vytvářeny především rozvržením služební doby, kratší služební dobou, výkonem služby z jiného místa a zřizováním školských zařízení za účelem předškolního vzdělávání nebo zřízení dětské skupiny podle zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. Sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby je tématem aktuálním a především také mezinárodním. Příkladem toho jsou opatření pro tuto oblast připravená Evropskou komisí, jejichž cílem je nalezení rovnováhy mezi osobním, rodinným a pracovním životem zaměstnance. Jedním z těchto opatření, které se nedávno implementovalo i do českého práva, je otcovská dovolená. Sladováním rodinného a osobního života s výkonem státní služby se také věnuje Kancelář veřejného ochránce práv, která realizuje projekt Služba šitá na míru, jehož cílem je prosazování rovných příležitostí mužů a žen ve státní službě a zajištění informovanosti zaměstnanců o jejich právech v této oblasti.

Praktická část je zaměřena na zpracování a analýzu dat v oblastech služebního hodnocení a sladování. Tato analýza je zpracována jak komplexně za všechny služební úřady, tak i konkrétně ve vztahu k ČSSZ a okresním správám sociálního zabezpečení (dále jen „OSSZ“), které jsou společně jedním z největších „zaměstnavatelů“ v České republice. Nejprve jsou zpracována data, která byla získána ze souhrnných údajů Ministerstva vnitra České republiky (dále jen „MV ČR“). Poté je představen služební úřad ČSSZ spolu se základními údaji o systemizaci a organizaci služebního úřadu. Dále jsou zpracována data, která byla získána přímo z odboru personálního ústředí ČSSZ.

V závěru práce budou získaná data vyhodnocena a následně budou zhodnoceny postupy a nástroje služebního hodnocení a sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby státních zaměstnanců. Výstupem bude návrh konkrétních opatření k přijetí.

2. Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Dílčím cílem teoretické části je provedení komplexní a detailní analýzy vybraných specifik postavení státních zaměstnanců podle zákona o státní službě se zaměřením na aplikaci tohoto zákona na vybraných služebních úřadech. Aby bylo možné tohoto základního cíle dosáhnout, je třeba nejdříve postupně dosáhnout dílčích cílů, kterými jsou získání obecného kontextuálního povědomí o problému a samotný rozbor jednotlivých institutů zákona o státní službě a souvisejících procesů.

Pokud jde o praktickou část, pak je jejím dílčím cílem analýza systému služebního hodnocení státních zaměstnanců a sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby, který povede k cíli hlavnímu, kterým je navržení opatření s cílem současný stav zlepšit.

2.2 Metodika

Metodika bude odpovídat jednotlivým dílčím cílům teoretické a praktické části práce.

Metodou literární rešerše bude popsán současný stav poznání řešené problematiky, především na obecné úrovni, aby byly pochopeny potřebné vazby.

Pomocí výkladové metody bude proveden rozbor právní úpravy zákona o státní službě. Při rozboru legislativního vývoje budou použity materiály, které vznikly v souvislosti s legislativním procesem zákona o státní službě, resp. služebního zákona, jehož přepracováním zákon o státní službě vznikl.

Pokud jde o zásady, na kterých je zákon o státní službě postaven, bude použita metoda analýzy zejména použitých materiálů. Dále bude provedena analýza příslušných ustanovení zákona o státní službě. K tomu budou kromě samotného textu zákona použity i další podpůrné prameny, jakými jsou například příslušný služební předpis náměstka ministra vnitra, odborné komentáře a jiná literatura k zákonu.

Pokud jde o praktickou část, budou využity zejména různé metody kvantitativního výzkumu. Využita budou data shromážděna z analýz MV ČR souhrnně za všechny služební

úřady a data vztahující se k ČSSZ. Dále byla shromážděna data v rámci služebního úřadu ČSSZ (což je vzato společně s OSSZ jeden z největších služebních úřadů v České republice).

Pomocí matematicko-statistické metody budou počítány především průměrné hodnoty, konkrétně data týkající se počtu hodnocených státních zaměstnanců, počtu služebních hodnocení, dosahovaných výsledků a průměrné výše osobních příplatků. Tyto údaje budou sledovány v letech 2015 až 2019. V souvislosti se sladováním rodinného a osobního života s výkonem státní služby budou uváděny průměrné hodnoty týkající se počtu státních zaměstnanců využívajících nástrojů sladování, a to např. průměrné počty státních zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené, čerpající neplacené volno do 4 let věku dítěte, dále např. průměrné počty státních zaměstnanců s pružnou služební dobou nebo zkráceným úvazkem, vše za období 2016 až 2018. Následně bude použita metoda komparace, při které budou tato data z jednotlivých let vzájemně porovnána.

Na základě zjištěných výsledků bude veden strukturovaný rozhovor s právníkem oddělení správních činností pro státní službu ČSSZ, jehož cílem bude zjistit možné příčiny popřípadě důsledky zjištěných rozdílů.

V kapitole zhodnocení výsledků a navržení opatření bude použita metoda syntézy, při které dojde ke shrnutí poznatků získaných analýzou a komparací a učinění konkrétních závěrů, např. o tom, jak je systém služebního hodnocení objektivní a zda plní cíle, pro které se provádí a zda jsou efektivně a dostatečně využívány nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby, včetně navržení opravných prostředků, které by zjištěné nedostatky eliminovaly či navrhly efektivnější řešení. Tyto poznatky tak mohou být užity osobami tvořícími nebo aplikujícími právo a samozřejmě i adresáty práva (státními zaměstnanci).

3. Teoretická východiska

V této části práce je provedena komplexní a detailní analýza vybraných specifíků postavení státních zaměstnanců podle zákona o státní službě se zaměřením na aplikaci tohoto zákona na vybraných služebních úřadech. Je proveden rozbor jednotlivých institutů zákona o státní službě a souvisejících procesů.

3.1 Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

Práva a povinnosti zaměstnanců byly před přijetím zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě upraveny zákoníkem práce (zprvu zákonem č. 65/1965 Sb., a poté zákonem č. 262/20016), již od 60. let 20. století. Zavedení profesionální státní správy bylo pro Českou republiku závazné po vstupu do Evropské Unie roku 2004.¹ Vzhledem k tomu, že Česká republika nepodnikala významné kroky k přijetí takové právní úpravy, Evropská komise tímto začala podmiňovat další čerpání evropských strukturálních fondů v programovém období 2014-2020.²

Úprava právních poměrů státních zaměstnanců, odlišující se od zákoníku práce, vychází z článku 79 odst. 2 Ústavy České republiky: „*Právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon*“. Na základě toho byl roku 2002 schválen zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (tzv. služební zákon), jehož hlavním cílem byla depolitizace a stabilizace státní správy. Vzhledem k ekonomické a organizační náročnosti a komplikovanosti tohoto zákona bylo nabytí úplné účinnosti neustále odkládáno, avšak panují také názory, že se ve skutečnosti jednalo o neochotu politiků tento zákon přijmout z obav ze ztráty přímého vlivu na výkon veřejné správy.³

Vedle služebního zákona byl schválen zákon, který upravuje právní poměry úředníků samosprávných celků, a to za účinnosti starého zákoníku práce, který vycházel z koncepce „co zákon nedovoluje, to zakazuje“. Vzhledem ke skutečnosti, že byla potřeba jeho úprav dle zákoníku práce, jehož koncepce zněla „co zákon nezakazuje, to dovoluje“, objevily se

¹ PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7. s. XLI.

² PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7. s. XLII-XLIII.

³ PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7. s. XLI.

pokusy o společnou právní úpravu zaměstnaneckých vztahů některých zaměstnanců ve správních úřadech a úředníků územních samosprávných celků. Po neúspěšných pokusech o tuto společnou úpravu bylo v roce 2013 rozhodnuto, že nová právní úprava postavení úředníků státní správy bude upravena služebním zákonem a zákon o úřednících územních samosprávných celků bude ponechán v platnosti.⁴

Česká republika byla v posledních letech až do roku 2015 poslední členskou zemí Evropské Unie, která neměla účinnou právní normu upravující práva a povinnosti státních zaměstnanců, protože se na rozdíl od ostatních demokratických států potýkala s nedostatky v oblasti systemizace a organizační struktury služebních úřadů, nejednotnými požadavky a předpoklady pro výběr zaměstnanců a v oblasti odměňování státních zaměstnanců.⁵

Zákon o státní službě, byl přijat v roce 2014 s účinností od 1. 1. 2015 s výjimkou některých ustanovení. Jeho hlavními cíli, které jsou do dnes aktivně diskutovány, byly depolitizace, transparentnost a profesionalizace státní správy. Pro detailní rozbor toho, jak dokázal zákon o státní službě tyto zásady naplnit, uvádí analýza účinnosti zákona o státní službě z ext post RIA, zveřejněná na webových stránkách MV ČR.

Depolitizace právních poměrů státních zaměstnanců byla jedním z nejdůležitějších cílů zákona o státní službě. Oddělení politické moci od moci státní je znakem demokratických státních zřízení.⁶ Jedním z důležitějších projevů depolitizace mělo být zřízení Generálního ředitelství státní služby, které mělo mít odpovídající pravomoci a mělo být především nezávislé na vládě. Tento krok k odpolitizování státní správy nebyl realizován a v čele systému zákona o státní službě tak stojí náměstek ministra pro státní službu, který vede nově zřízenou sekci MV ČR pro státní službu.⁷

S ohledem na požadavek **transparentnosti** je služební úřad povinen na obsazení služebních míst vyhlášovat výběrová řízení na úřední desce a je povinen vést výběrová řízení tak, aby zabránil nerovnému vybírání nových zaměstnanců. V rámci transparentnosti tento zákon také stanovuje závazný postup pro sestavování návrhu systemizace služebního úřadu

⁴ KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7. s. 10-12.

⁵ PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7. s. XLII-XLIII.

⁶ PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7. s. XLIV.

⁷ PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7. s. XLIV.

a procesy jejího schvalování. Tato zákonná a prováděcí právní úprava má posilovat stabilitu služebních míst státních zaměstnanců a zamezit účelovým změnám systemizace nebo organizační struktury služebního úřadu.⁸

Profesionalizace státní správy je zajišťována zejména povinností každého nově nastupujícího státního zaměstnance vykonat úřednickou zkoušku, která má ověřit jeho odborné znalosti. Úřednická zkouška je rozdělena na dvě části – obecnou a zvláštní. Obecná část ověřuje především potřebné znalosti zaměstnance týkající se organizace a činnosti státní správy, pravidel etiky státního zaměstnance, právních předpisů obecně dopadajících na činnost státní správy a práva Evropské unie. Zvláštní část úřednické zkoušky naopak testuje odborné znalosti z oboru, ve kterém daný státní zaměstnanec službu vykonává. Pokud jde o formu úřednické zkoušky, pak platí, že se její obecná část vykonává písemně (obecná část) a zvláštní část naopak ústně před komisí, která je složena z odborníků daného oboru.⁹

Princip profesionalizace je dále zajišťován i pravidelným služebním hodnocením státních zaměstnanců, na základě kterého je státnímu zaměstnanci přiznáván osobní příplatek.¹⁰

3.2 Základní instituty a jiné aspekty zákona o státní službě

Zákon o státní službě upravuje především právní poměry státních zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu, organizační věci státní služby, služební vztahy státních zaměstnanců a jejich odměňování, dále řízení ve věcech služebního poměru a organizační věci týkající se zaměstnanců ve správních úřadech, kteří pracují v základním pracovněprávním vztahu.¹¹

⁸ VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ Irena, BLÁHOVÁ Pavla. *Zákon o státní službě*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8. s. 22.

⁹ VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ Irena, BLÁHOVÁ Pavla. *Zákon o státní službě*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8. s. 22.

¹⁰ VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ Irena, BLÁHOVÁ Pavla. *Zákon o státní službě*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8. s. 22.

¹¹ Ustanovení § 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Sagit, 2019, ročník 2019, částka 99.

3.2.1 Působnost zákona o státní službě

Pro účely tohoto zákona je správním úřadem ministerstvo a jiný správní úřad zřízený zákonem, pokud je výslovně označen jako správní úřad nebo jiný orgán státní správy.¹²

Takto definované správní úřady jsou zároveň služebními úřady pro účely zákona o státní službě. Služebním úřadem jsou dále takové státní orgány nebo právnické osoby, o kterých tak stanoví jiný zákon. Nadřízeným služebním úřadem je pak služební úřad, který je podle jiného zákona nadřízeným správním úřadem.¹³

Státním zaměstnancem je fyzická osoba přijatá do služebního poměru a zařazená na služební místo nebo jmenovaná na místo představeného k výkonu některé z činností uvedených v § 5 zákona o státní službě.¹⁴ Tento paragraf obsahuje výčet činností, které výkon státní služby může obsahovat. Státnímu zaměstnanci přísluší služební označení, které je stanoveno dle dosaženého vzdělání ve vazbě na platovou třídu služebního místa dle Přílohy č. 1 k zákonu o státní službě.

3.2.2 Systemizace a organizace služebního úřadu

Systemizace je nástroj služebního úřadu zajišťující řádný výkon působnosti služebního úřadu a je jedním z hlavních stabilizačních nástrojů státní správy, který má vést k její depolitizaci a transparentnosti. Do přijetí zákona o státní službě nebyly systemizace ani organizační struktura nijak regulovány. Tímto mělo být zamezeno umělému navyšování platových tříd či vytváření nových míst pro vybrané zaměstnance.¹⁵

Systemizace pro každý služební úřad stanovuje počet služebních míst státních zaměstnanců kvalifikovaných platovou třídou, objem prostředků na platy státní zaměstnanců, počet služebních míst, u kterých je požadavek na státní občanství České

¹² Ustanovení § 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Sagit, 2019, ročník 2019, částka 99.

¹³ Ustanovení § 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Sagit, 2019, ročník 2019, částka 99.

¹⁴ Ustanovení § 6 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Sagit, 2019, ročník 2019, částka 99.

¹⁵ PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7. s. XLII.

republiky, a počet služebních míst, u kterých je stanoven zákaz konkurence.¹⁶ Systemizace vychází ze závazných pravidel pro organizaci služebních úřadů.

Ke změnám systemizace a organizační struktury by mělo docházet jen v případech, kdy dochází ke změně působnosti správního úřadu nebo k podstatné změně podmínek, za kterých byla systemizace schválena. Jedná se o změnu, jejíž důsledkem je změna počtu služebních míst, změna objemu prostředků na platy nebo změna platové třídy ve stanoveném rozsahu.¹⁷

Přijetím zákona o státní službě došlo k rozdělení zaměstnanců ve služebních úřadech na dvě skupiny. Jednu skupinu zaměstnanců tvoří zaměstnanci v pracovním poměru na pracovních místech, jejichž pracovněprávní vztahy jsou nadále řízeny zákoníkem práce. Druhou skupinou jsou právě státní zaměstnanci, nebo zaměstnanci v pracovním poměru na služebních místech, kteří vykonávají služební činnosti dle § 5 tohoto zákona. V souvislosti s tímto ustanovením je každé služební místo definováno mimo jiné oborem služby dle Přílohy č. 1 k nařízení vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby, který představuje specifickou oblast výkonu státní služby. Zrušené nařízení vlády č. 106/2015 Sb., o oborech státní služby, obsahovalo výčet 79 oborů služby, avšak z důvodu nekoordinovaného zařazování služebních míst mnohdy až k několika oborům služby, ze kterých následně měli státní zaměstnanci povinnost složit úřednické zkoušky, bylo toto nařízení zrušeno a nahrazeno nařízením vlády č. 1/2019, ve kterém došlo ke sloučení některých oborů služby dohromady a současně bylo ustanoveno, že jedno služební místo smí být zařazeno maximálně do tří oborů služby a služební místo představeného maximálně do čtyř oborů služby.

3.2.3 Výběrové řízení

Účinností zákona o státní službě se závazně stanovila kritéria k výběrovým řízením, která musela být striktně dodržována pro výběr státních zaměstnanců na neobsazená služební místa. Kritéria k výběrovým řízením stanovuje mimo jiné také správní řád, metodický pokyn náměstka ministra vnitra a služební předpis daného služebního úřadu.

¹⁶ Ustanovení § 17 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Sagit, 2019, ročník 2019, částka 99.

¹⁷ Ustanovení § 18 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Sagit, 2019, ročník 2019, částka 99.

Zákon o státní službě stanovuje povinnost vyhlásit výběrové řízení na volné služební místo vždy, nestanoví-li zákon jinak. Ustanovení § 24 odst. 5 a § 32 odst. 5 zákona o státní službě určují případy, kdy se výběrové řízení nekoná. Jedná se například o přeložení do jiného služebního úřadu nebo do jiného organizačního útvaru služebního úřadu nejdéle na 60 dnů bez souhlasu státního zaměstnance nebo o obsazení volného služebního místa osobou v pracovním poměru podle § 178 zákona o státní službě.

Aby se mohl uchazeč zúčastnit výběrového řízení, musí splňovat podmínky stanovené zákonem o státní službě. Základní požadavky pro přijetí do služebního poměru jsou stanoveny v § 25 odst. 1 zákona o státní službě, jedná se o požadavek státního občanství, dosažení věku 18 let, plné svéprávnosti a bezúhonnosti, dosažení stanoveného vzdělání a zdravotní způsobilosti. Další odborné požadavky mohou být dány systemizací a odpovídajícím služebním předpisem daného služebního úřadu. Jedná se například o odborné zaměření vzdělání nebo o úroveň znalosti cizího jazyka. Tyto odborné požadavky však musí být měřitelné a ověřitelné na základě příslušných listin.

Samotné výběrové řízení probíhá před stanovenou výběrovou komisí, která je kolegiálním orgánem dle § 134 správního řádu a jejíž podoba je upravena v § 28 odst. 1, § 58 a v následujících paragrafech zákona o státní službě. Výsledkem výběrové komise je zejména výběr tří nejvhodnějších žadatelů. Přímý nadřízený představený následně uzavře písemnou dohodu se služebním orgánem, ve které vyberou ze tří nejvhodnějších žadatelů toho, kdo bude přijat do služebního poměru (zařazen na služební místo nebo jmenován na služební místo představeného). Přestože se tedy proces výběrového řízení jeví na první pohled jako transparentní, tak právě poslední krok (potřeba dohody mezi služebním orgánem a bezprostředně nadřízeným představeným) má potenciál tuto zásadu značně narušit. Důvodem je skutečnost, že žádný žadatel nemá nárok na to být vybrán jako vítěz v rámci výběrového řízení, takže po počátečním transparentním filtru žadatelů výběrovou komisí je konečný výběr v zásadě na libovůli služebnímu orgánu (a bezprostředně nadřízeného představeného).¹⁸

¹⁸ Ustanovení § 23 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě č. 234/2014. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Sagit, 2019, ročník 2019, částka 99. Viz též rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 11. 2017, čj. 10 Ads 316/2016-50.

3.2.4 Služební poměr

Služebnímu poměru je věnována druhá část zákona o státní službě a představuje tak jeden z nejdůležitějších institutů tohoto zákona. Služební poměr je právním vztahem, ve kterém se služba vykonává. Na rozdíl od § 28 zrušeného služebního zákona, tento zákon neuvádí, k jakému subjektu se služební poměr státního zaměstnance zakládá. Avšak z povahy právní úpravy lze dovodit, že se služební poměr státního zaměstnance zakládá k České republice, tedy ke státu¹⁹: „*Základní charakteristikou služebního poměru je jeho založení ke státu, tj. k České republice, a to jmenováním na služební místo v konkrétním oboru služby.*“²⁰

Služební poměr je zákonem o státní službě preferován na dobu neurčitou. Na dobu určitou jsou uzavírány služební poměry vždy do úspěšného složení úřednické zkoušky a dále pouze po dobu nepřítomnosti jiného státního zaměstnance nebo v případech stanovených nařízením vlády č. 137/2015 Sb., o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou. Toto nařízení vlády zpracovává předpis Evropské unie (Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS).

Přijetí do služebního poměru je podmíněno několika požadavky, které musí osoba splňovat. Tyto podmínky je však nutné splňovat ke dni podání žádosti o přijetí/zařazení na služební místo či o jmenování na služební místo představeného. Zároveň též platí, že tyto požadavky musí splňovat po celou dobu, po kterou bude trvat jeho služební poměr. Pokud státní zaměstnanec pozbyl předpokladů pro přijetí do služebního poměru, je povinen tuto skutečnost oznámit služebnímu úřadu bez zbytečného odkladu. Mezi nejčastější pozbývané předpoklady patří bezúhonnost a požadavek potřebné zdravotní způsobilosti.

Fyzická osoba se do služebního poměru přijímá dle § 30 zákona o státní službě na základě správního rozhodnutí, ve kterém je stanoveno zařazení státního zaměstnance na volné služební místo nebo jmenování státního zaměstnance na volné služební místo představeného. Obsazení volného služebního místa předchází výběrové řízení, nestanoví-li zákon jinak.²¹

¹⁹ KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7. s. 86.

²⁰ KOUCOUREK, J. *Služební zákon (komentář, prováděcí předpisy)*. Praha: EUROUNION Praha, s.r.o., 2005, s. 51.

²¹ PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7. s. 84.

Služební poměr vzniká dnem, který je uveden v rozhodnutí o přijetí do služební poměru. Jedná se o obdobný postup jako pro pracovní poměr, který vzniká sjednaným dnem v pracovní smlouvě. Státní zaměstnanec je povinen složit před služebním orgánem služební slib, což je typickým znakem služby, který ji odlišuje od základních pracovněprávních vztahů.²²

Výčet překážek přijetí do služebního poměru nebo výkonu služby obsahuje § 33 zákona o státní službě. V první řadě se může jednat o překážky, které způsobí zařazení mimo výkon služby pro pozastavení služby dle § 44 písm. 1 a § 65 zákona o státní službě po takovou dobu, po kterou překážky trvají. Ve druhé řadě se jedná o překážky, které zakládají důvod ke skončení služebního poměru ze zákona dle § 33 odst. 4 písm. b) a § 74 odst. 2.

V ustanovení § 44 zákona o státní službě jsou taxativně vymezeny druhy změn služebního poměru, které jsou pak blíže upraveny v jednotlivých následujících ustanoveních zákona. K některým změnám služebního poměru, které by představovaly značný zásah do osobního života státního zaměstnance, je potřeba jeho souhlasu. Jedná se o změnu služebního poměru jako např. vyslání k výkonu zahraniční služby. Pokud by služební orgán provedl příslušnou změnu služebního poměru i přes nesouhlas státního zaměstnance, postupoval by tak nezákonně. Naopak pokud by státní zaměstnanec odmítl vykonávat službu v souladu se změnou, ke které není třeba jeho souhlasu, mohlo by se jednat o kárné provinění státního zaměstnance.²³ Mezi další změny služebního poměru řadíme takové změny, o které má státní zaměstnanec možnost požádat. Jedná se o změny v souvislosti se zkrácením služební doby a přerušením výkonu služby za účelem dalšího vzdělávání.²⁴

Skončení služebního poměru je upraveno také v části druhé (konkrétně § 72 až § 74) zákona o státní službě. Služební poměr je ukončen uplynutím doby, pokud jde o služební poměr na dobu určitou, smrtí státního zaměstnance, rozhodnutím služebního úřadu, na základě žádosti státního zaměstnance či ze zákona.

Skončení služebního poměru rozhodnutím služebního úřadu předpokládá vydat individuální správní akt, tzn. rozhodnutí služebního orgánu o skončení služebního poměru

²² KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7. s. 107.

²³ PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7. s. 131.

²⁴ PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7. s. 131.

státního zaměstnance ve správním řízení.²⁵ Toto rozhodnutí může být vydáno např. z důvodu pozbytí právního předpokladu zdravotní způsobilosti nebo z důvodu marného uplynutí doby, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů.²⁶

Ze zákona končí služební poměr např. v případě, kdy byl státní zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo dosažením 70 let věku.²⁷

3.2.5 Kárná odpovědnost

Jednou z povinností státních zaměstnanců je dodržování služební kázně. Zákon o státní službě upravuje kárnou odpovědnost státních zaměstnanců a za porušení této odpovědnosti ukládá kárná opatření. Služební kázeň může být porušena jednáním nebo opomenutím, která musí souviset s výkonem služby v oboru služby, který státní zaměstnanec vykonává, zejména s porušením právních povinností, které mu stanovuje zákon v § 77 a § 78 zákona o státní službě.²⁸

Kárné provinění je zaviněné porušení služební kázně, tedy protiprávním jednáním, za které hrozí sankce podle zákona. Jeho spácháním vzniká veřejnoprávní odpovědnost pachatele, kterou může příslušný správní orgán sankcionovat. Příslušným správním orgánem je kárná komise prvního stupně a kárná komise druhého stupně dle § 91 odst. 1. Jedná se tedy o správní delikt.²⁹

Protože kárné provinění musí být zaviněné, je zapotřebí použít formy zavinění uvedené v § 15 zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich. Těmito formami je úmysl (přímý a nepřímý) a nedbalost (vědomá a nevědomá, přičemž zcela specifickou kategorií je hrubá nedbalost).

²⁵ KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7. s. 166.

²⁶ KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7. s. 167-168.

²⁷ Ustanovení § 74 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Sagit, 2019, ročník 2019, částka 99.

²⁸ KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7. s. 195.

²⁹ KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7. s. 196.

Úmyslně bude kárné provinění spácháno, jestliže státní zaměstnanec chtěl svým jednáním porušit služební povinnost, nebo věděl, že svým jednáním ji může porušit, a s touto možností byl srozuměn.³⁰

O nedbalost se bude jednat, pokud státní zaměstnanec věděl, že svým jednáním může porušit nebo ohrozit zájem chráněný zákonem o státní službě, ale i jiným zákonem, ze kterého mu vyplývají právní povinnosti v oboru jím vykonávané služby, avšak bez přiměřených důvodů spoléhal na to, že služební kázeň neporuší.³¹

Hrubá nedbalost svědčí o zřejmé bezohlednosti státního zaměstnance k zájmům chráněným zákonem o státní službě nebo jiným zákonem, ze kterého státnímu zaměstnanci vyplývají právní povinnosti v oboru jím vykonávané služby.³²

Drobné nedostatky ve státní službě je možné vyřídit ústní nebo písemnou výtkou, která bude státnímu zaměstnanci uložena do osobního spisu a která bude po jednom roce z osobního spisu vyřazena.³³

Na základě kárného provinění lze státnímu zaměstnanci uložit jedno z kárných opatření, a to písemnou důtku, snížení platu až o 15 % na dobu až 3 kalendářních měsíců, odvolání ze služebního místa představeného, nebo propuštění ze služebního poměru.³⁴ Při určení kárného opatření je nutné přihlídnout k závažnosti kárného provinění, zejména k rozsahu následků, k míře zavinění a pohnutkám. V § 89 zákona o státní službě je uvedeno, že za jedno provinění smí být uložen jen jeden správní trest. Pokud tedy již byl státní zaměstnanec za týž skutek pravomocně odsouzen nebo postižen jiným správním orgánem, nemůže mu být kárné opatření uloženo.³⁵

Kárné řízení probíhá u kárné komise prvního stupně (zřízena ve služebním úřadu, pokud v něm službu vykonává alespoň 25 státních zaměstnanců) či u kárné komise druhého stupně (zřizuje se na MV ČR). Členové kárné komise jsou jmenováni služebním orgánem,

³⁰ PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7. s. 258.

³¹ PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7. s. 259.

³² KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7. s. 196-197.

³³ Ustanovení § 88 odst. 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Sagit, 2019, ročník 2019, částka 99.

³⁴ Ustanovení § 89 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Sagit, 2019, ročník 2019, částka 99.

³⁵ KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7. s. 198-199.

podmínkou však je, že jedním z členů musí být absolvent vysoké školy právnického směru v magisterském studijním programu a žádnému z členů kárné komise nesmělo být uloženo kárné opatření a nesmělo dojít k jeho odsouzení pro trestný čin, který nezakládá ztrátu bezúhonnosti.³⁶

3.3 Sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby

Pojem sladění rodinného a osobního života zaměstnance s výkonem státní služby, který není zákonem o státní službě nijak definován, představuje jisté propojení rovin pracovní stránky života zaměstnance s rodinnou a osobní stránkou jeho života.³⁷ Podle judikatury Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 568/2006 je pojem rodina biologickou vazbou a pak sociálním institutem, který je teprve následně anticipován právní úpravou. Je společenstvím blízkých osob, mezi nimiž existují úzké vazby příbuzenské, psychosociální, emoční, ekonomické a další. Přesto, že základem rodinných vazeb je tradičně biologické pouto pokrevního příbuzenství mezi členy rodiny, nelze vyloučit skutečnost, že právní ochranu jakožto rodina mohou používat i společenství žijící mimo institut manželství nebo osob pokrevně nepříbuzných (nicméně mezi nimi existují shora uvedené citové a další vazby).³⁸ Další definice rodiny jsou obsaženy např. v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, či v usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., ve kterém je zakotveno právo na respektování rodinného a soukromého života.³⁹

³⁶ KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7. s. 201.

³⁷ Ministerstvo vnitra České republiky. *Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2017* [online]. 2018, str. 4 [cit. 2019-10-02]. Dostupné z:

<https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/ostatni-dokumenty.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>.

³⁸ Nález Ústavního soudu ze dne 20. 2. 2007, sp. zn. II. ÚS 568/06 (N 33/44 SbNU 399).

³⁹ Ministerstvo vnitra České republiky. *Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby služebními úřady v roce 2017* [online]. 2018, str. 4-5 [cit. 2019-10-02]. Dostupné z:

<https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/ostatni-dokumenty.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>.

Výkon státní služby pak představuje výkon správních činností uvedených v § 5 zákona o státní službě na služebním místě, na kterém je státní zaměstnanec zařazen.⁴⁰

Služebním úřadům je uloženo, aby vytvářely podmínky pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby státních zaměstnanců. Základní právní úprava je obsažena v zákoně o státní službě, který vyjmenovává oblasti (konkrétní nástroje), ve kterých je možné tyto podmínky vytvářet. Již zákoník práce upravuje nástroje sladění rodinného a osobního života s výkonem práce, a to jak v oblasti flexibilních forem práce a pracovní doby, tak i v oblasti alternativního způsobu výkonu závislé práce. Zákon o státní službě na některá ustanovení zákoníku práce odkazuje.⁴¹ Tuto problematiku blíže specifikuje také služební předpis náměstka ministra vnitra, který je závazný pro všechny státní zaměstnance a dále pro zaměstnance v pracovním poměru na služebních místech a pro osoby ve služebním poměru dle jiného zákona zařazené k výkonu státní služby ve služebním úřadu.⁴²

Mezi konkrétní nástroje sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby patří zejména pružné rozvržení služební doby či její úprava, sjednání výkonu státní služby z jiného místa či zřizování školských zařízení. Služební úřad však musí vždy před použitím výše zmíněných nástrojů posoudit, zda tím nebude ohroženo zajišťování řádného plnění úkolů ve svěřené působnosti.⁴³

⁴⁰ Ministerstvo vnitra České republiky. *Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2017* [online]. 2018, str. 5 [cit. 2019-10-05]. Dostupné z:

<https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/ostatni-dokumenty.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>.

⁴¹ Ministerstvo vnitra České republiky. *Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016* [online]. 2017, str. 11 [cit. 2019-10-05]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/ostatni-dokumenty.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>.

⁴² Ministerstvo vnitra České republiky. *Odůvodnění ke služebnímu předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 20. srpna 2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby* [online]. 2019, str. 1 [cit. 2019-10-02]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx>.

⁴³ Ministerstvo vnitra České republiky. *Odůvodnění ke služebnímu předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 20. srpna 2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby* [online]. 2019, str. 1 [cit. 2019-10-02]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx>.

3.3.1 Služební doba

Prvním nástrojem sladování je služební doba, která rodinný a osobní život nejvíce ovlivňuje. Služební doba státních zaměstnanců se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce. Podle § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je pracovní doba dobou, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce. Základní týdenní pracovní doba činí 40 hodin týdně a její rozvržení určuje zaměstnavatel, který určí začátek i konec směn zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem může být sjednána kratší pracovní doba, které poté odpovídá i plat státního zaměstnance.⁴⁴

Služební doba může být také upravena formou pružného rozvržení služební doby, kterou je služební orgán dle služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby, ze dne 20. srpna 2019, povinen podporovat, nebrání-li tomu řádné plnění úkolu služebního orgánu. Pružná služební doba se dělí na základní a volitelné časové úseky, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel.⁴⁵ V základní pracovní době má zaměstnanec povinnost být na pracovišti, přičemž v rámci volitelné doby si zaměstnanec sám zvolí začátek a konec pracovní doby. Při tomto pružném rozvržení musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce.⁴⁶

Další úpravou služební doby může být tzv. stlačený pracovní týden, což je forma právní úpravy služební doby, kdy je stanovená týdenní služební doba stlačena do 4 pracovních dnů.⁴⁷

Pokud by to nebránilo řádnému výkonu služebních úkolů, služební úřad povolí pružné rozvržení služební doby, úpravu rozvržení služební doby či kratší služební dobu státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě do 15 let věku dítěte, pečujícímu o osobu blízkou,

⁴⁴ Ustanovení § 80 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁵ Ministerstvo vnitra České republiky. *Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016* [online]. 2017, str. 11 [cit. 2019-10-05]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/ostatni-dokumenty.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>.

⁴⁶ Ministerstvo vnitra České republiky. *Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016* [online]. 2017, str. 11 [cit. 2019-10-05]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/ostatni-dokumenty.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>.

⁴⁷ Ministerstvo vnitra České republiky. *Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016* [online]. 2017, str. 9 [cit. 2019-10-05]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/ostatni-dokumenty.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>.

vyžaduje-li to její věk, zdravotní stav nebo jiný objektivní důvod.⁴⁸ Jiné rozvržení služební doby nebo jiné rozvržení začátku a konce služební doby se povoluje také u státních zaměstnanců, kteří nejsou upřednostňovanou skupinou podle čl. 4 odst. 1 služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby, ze dne 20. srpna 2019. Tedy ani jim by nemělo být ze strany služebního orgánu bráněno, za splnění podmínek, v možnosti aktivního využití těchto sladovacích nástrojů.⁴⁹

Rozvržení služební doby se stanovuje zejména služebním předpisem daného služebního orgánu, povolením na žádost zaměstnance nebo sjednáním v pracovní smlouvě u zaměstnance v pracovním poměru na služebním místě.⁵⁰ Státní zaměstnanec si tak může požádat o povolení kratší služební doby při přijetí nebo v průběhu trvání služebního poměru dle § 68 zákona o státní službě.

Pružné rozvržení pracovní (služební) doby se dle zákoníku práce neuplatní např. v případě služební cesty či v době důležitých osobních překážek ve službě, za kterou státnímu zaměstnanci nepřísluší náhrada platu dle § 192 zákoníku práce.

3.3.2 Výkon státní služby z jiného místa

Jedním z nástrojů sladování je výkon státní služby z jiného místa dle § 117 zákona o státní službě, jenž je blíže upraven v nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytváření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby. Jiným místem výkonu státní služby se rozumí místo odlišné od místa, v němž státní zaměstnanec pravidelně vykonává státní službu. Sjednání jiného místa není omezeno na bydliště státního zaměstnance, ale musí se jednat o místo, které

⁴⁸ Ministerstvo vnitra České republiky. *Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu 3/2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby, ze dne 20. srpna 2019* [online]. 2019, str. 3 [cit. 2019-10-02]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx>

⁴⁹ Ministerstvo vnitra České republiky. *Odůvodnění ke služebnímu předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 20. srpna 2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby* [online]. 2019, str. 7 [cit. 2019-10-02]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx>

⁵⁰ Ministerstvo vnitra České republiky. *Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby, ze dne 20. srpna 2019* [online]. 2019, str. 3 [cit. 2019-10-02]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx>

umožní ochranu dat, služebních předpisů, listin nebo dalších dokumentů, se kterými musí státní zaměstnanec pracovat.⁵¹ Dále musí jiné místo výkonu státní služby splňovat podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci.⁵² Služební úřad tak nadále zajišťuje bezpečnost při ochraně zdraví při práci a v souvislosti s tím může služební úřad dohodnout prohlídku místa, v němž bude státní zaměstnanec službu vykonávat, s cílem ověřit, zda je zajištěna bezpečnost a ochrana zdraví při práci.⁵³ Avšak namísto toho postačí prohlášení státního zaměstnance, jež bude součástí dohody o výkonu státní služby z jiného místa, o tom, že toto jiné místo splňuje podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci.⁵⁴

Na výkon služby z jiného místa se nevztahuje právní úprava rozvržení služební doby. V tomto případě si státní zaměstnanec služební dobu rozvrhuje sám, což patří do nejvíce oceňovaných výhod tohoto způsobu výkonu služby. Přesto má služební orgán za povinnost stanovit rozvržení služební doby do směn, a to pro účely poskytování platu při dočasné neschopnosti k výkonu služby.⁵⁵

Zaměstnanci vykonávajícímu službu z jiného místa nepřísluší dle § 199 odst. 2 zákoníku práce náhrada platu za osobní překážky v práci s výjimkou vlastní svatby, svatby rodičů, úmrtí manžela, druha, dítěte, rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela (manželky), manžela (manželky) dítěte nebo manžela (manželky) sourozence zaměstnance a dále prarodiče nebo vnuka (vnučku) zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela (manželky) nebo jiného osoby, která nepatří k uvedeným osobám, ale žila v době úmrtí v domácnosti zaměstnance, a přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení a přestěhování je v zájmu zaměstnavatele.⁵⁶

⁵¹ PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7. s. 384.

⁵² Ministerstvo vnitra České republiky. *Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu 3/2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby, ze dne 20. srpna 2019* [online]. 2019, str. 5 [cit. 2019-10-02]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx>.

⁵³ PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7. s. 384.

⁵⁴ Ministerstvo vnitra České republiky. *Odůvodnění ke služebnímu předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 20. srpna 2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby* [online]. 2019, str. 9 [cit. 2019-10-02]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx>.

⁵⁵ KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7. s. 236-237.

⁵⁶ KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7. s. 237.

Nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby, výslovně vylučuje sjednání dohody o výkonu státní služby z jiného místa u správních činností, které spočívají převážně v osobním kontaktu s osobami, který nelze nahradit jiným způsobem komunikace, a dále u správních činností, u kterých je vyloučeno nakládání mimo sídlo služebního úřadu nebo jeho organizačního útvaru.

Státnímu zaměstnanci při výkonu služby z jiného místa nepřísluší plat nebo náhradní volno za službu přesčas ani náhradní volno nebo náhrada platu či příplatek za službu ve svátek.⁵⁷

Dohoda o výkonu o státní služby z jiného místa se zpravidla uzavírá na dobu určitou, ve které se vymezí počet pracovních dnů (nebo jiné časové určení) v rámci sjednaného období, ve kterém je státní zaměstnanec oprávněn vykonávat státní službu z jiného místa. Pro ověření funkčnosti dohody v praxi lze při prvním sjednání dohodu uzavřít na tzv. zkušební dobu. Dále se vymezí podmínky výkonu v případech, které mohou nastat v budoucnu, reagujících na aktuální potřebu státního zaměstnance sladit rodinný, osobní a pracovní život.⁵⁸

3.3.3 Podmínky výkonu služby státních zaměstnankyň

Zákon o státní službě odkazuje na úpravu v § 238 odst. 2 zákoníku práce, z níž vyplývá zákaz zaměstnávat těhotné státní zaměstnankyně, státní zaměstnankyně, které kojí a státní zaměstnankyně matky do konce devátého měsíce po porodu pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé. Služební úřad tak má za povinnost převést tyto státní zaměstnankyně na jiné služební místo podle § 61 zákona o státní službě.⁵⁹

3.3.4 Mateřská a rodičovská dovolená

Mateřská a rodičovská dovolená je upravena v § 195 až § 198 zákoníku práce. Tato úprava se uplatní na principu delegace rovněž pro zaměstnankyně ve služebním poměru.

⁵⁷ KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7. s. 237.

⁵⁸ Ministerstvo vnitra České republiky. *Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu 3/2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby, ze dne 20. srpna 2019* [online]. 2019, str. 5 [cit. 2019-10-07]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx>.

⁵⁹ PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7. s. 386.

Délka mateřské dovolené činí 28 týdnů, porodila-li státní zaměstnankyně 2 nebo více dětí, činí délka mateřské dovolené 37 týdnů. Rodičovská dovolená přísluší matce a otci dítěte nejdéle do doby, než dítě dosáhne věku 3 let.

Zákoník práce výslovně neupravuje institut tzv. neplaceného volna. Neplacené volno lze poskytnout na základě dohody sjednané mezi konkrétním zaměstnancem a zaměstnavatelem, jejíž délku zákon neupravuje. Nejčastějším důvodem čerpání tohoto volna je péče o dítě do 4 let jeho věku. Zaměstnanec nemá na čerpání tohoto volna zákonný nárok, avšak je uveden v nařízení vlády v souvislosti se vzděláváním státních zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené. Zaměstnavatel musí vyhovět žádosti zaměstnance o neplacené volno, pokud státní zaměstnanec doloží, že z důvodu péče o dítě do 4 let jeho věku nemůže po skončení rodičovské dovolené vykonávat státní službu.⁶⁰

Dovolují-li to provozní podmínky služebního úřadu a je-li to potřebné vzhledem k projevenému zájmu státních zaměstnanců, zřizuje služební úřad mateřskou školu, předškolní zařízení či vymezuje prostor pro krátkodobý pobyt dětí.

Další možností je poskytování péče o dítě v dětské skupině dle zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, která je určena k péči o děti od 1 roku věku do zahájení povinné školní docházky v rozsahu nejméně 6 hodin denně.

V úvahu přichází také zajištění hlídání dětí, organizování dětských dnů nebo příměstských táborů.⁶¹

S účinností od 1. 2. 2018 byla novelou zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, mezi dávky nemocenského pojištění přidána otcovská dovolená, jež se stává dalším významným nástrojem sladování pracovního a osobního života s výkonem státní služby.⁶² Otcovská se poskytuje po dobu 7 kalendářních dnů a činí 70 % denního vyměřovacího základu.

⁶⁰ Ministerstvo vnitra České republiky. *Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016* [online]. 2017, str. 8 [cit. 2019-10-05]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/ostatni-dokumenty.aspx?q=Y2hudW09NA%3d%3d>.

⁶¹ Ministerstvo vnitra České republiky. *Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016* [online]. 2017, str. 9 [cit. 2019-10-05]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/ostatni-dokumenty.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>.

⁶² Ministerstvo vnitra České republiky. *Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2017* [online]. 2018, str. 12 [cit. 2019-10-05]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/ostatni-dokumenty.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>.

3.3.5 Informování o právech a povinnostech

Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby, ze dne 20. srpna 2019, dává služebním orgánům za povinnost informovat státního zaměstnance před jeho zařazením mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené nebo před čerpáním neplaceného služebního volna z důvodu péče o dítě až do 4 let věku o jeho právech a povinnostech po dobu této nepřítomnosti.

Dle služebního předpisu se jedná o poskytování informací zejména o možnostech čerpání z fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen „FKSP“), přístupu k intranetu, účasti na vzdělání nebo účasti na akcích pořádaných služebním úřadem.

Účast na vzdělání státních zaměstnanců nepřítomných z výše uvedených důvodů, zajišťuje služební úřad z vlastních personálních zdrojů nebo formou tzv. e-learningu. Služební úřad vedle provozních možností posuzuje míru využitelnosti a aktuálnosti vzděláváním získaných informací či dovedností státním zaměstnancem.

V době této nepřítomnosti mohou být dále těmto státním zaměstnancům poskytovány informace k platnému organizačnímu řádu, systemizaci služebního úřadu, rozvržení služební doby v organizačním útvaru, ve kterém je státní zaměstnanec zařazen, možnostem stravování či využití stravovacích poukázek. Tyto informace jsou státním zaměstnancům předávány zpravidla prostřednictvím elektronické komunikace.⁶³

3.4 Služební hodnocení státních zaměstnanců

Pravidelné služební hodnocení státních zaměstnanců je důležitým nástrojem zkvalitnění výkonu státní správy. Jeho cílem je zhodnotit výkon státní služby státním zaměstnancem a poskytnout státnímu zaměstnanci zpětnou vazbu ve směru k jeho výkonu státní služby. Služební hodnocení stanovuje individuální cíle pro další osobní rozvoj státního zaměstnance, jejichž naplnění bude hodnoceno při příštím služebním hodnocení.⁶⁴

⁶³ Ministerstvo vnitra České republiky. *Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu 3/2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby, ze dne 20. srpna 2019* [online]. 2019, str. 12 [cit. 2019-10-08]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx>.

⁶⁴ PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7. s. 501.

System služebního hodnocení prošel významnou proměnou díky zákonu č. 35/2019 Sb., který s účinností od 1. 3. 2019 novelizoval zákon o státní službě. Dle důvodové zprávy k této novele umožňuje nový systém služebního hodnocení odstranit jeho nedostatečnou flexibilitu tím, že umožňuje hodnotitelům pružně zohledňovat změny ve kvalitě výkonu státní správy státních zaměstnanců.

3.4.1 Systém služebního hodnocení

Dle § 13 odst. 1 písm. c) zákona o státní službě koordinuje systém služebního hodnocení MV ČR. Hodnocení podléhá každý státní zaměstnanec bez výjimky. Před účinností novely zákona o státní službě byl státní zaměstnanec hodnocen přímým nadřízeným v součinnosti se služebním orgánem jednou ročně, vždy za předchozí rok výkonu státní služby. Uvedenou novelou zákona o státní službě došlo s účinností od 1. 3. 2019 k rozdělení služebního hodnocení do několika druhů, a to na pravidelné služební hodnocení, první služební hodnocení, služební hodnocení podle potřeby hodnotitele a služební hodnocení na žádost státního zaměstnance. Tyto změny byly odůvodňovány především očekávanou zvýšenou motivací státních zaměstnanců, která by měla přispět k vyšší profesionalizaci a zefektivnění řídicí a kontrolní úlohy představených.

Ke změnám systému služebního hodnocení došlo také v hodnocených oblastech, jejichž počet byl snížen, v zavedení širší pětistupňové škály možných výsledků a v zavedení námitek coby opravného prostředku proti služebnímu hodnocení.

3.4.2 Druhy služebního hodnocení

Jak již bylo zmíněno, tato úprava umožňuje pružnější zohledňování změn v kvalitě výkonu státní služby státních zaměstnanců.

Pravidelné služební hodnocení je prováděno v souladu s § 155 odst. 5 zákona o státní službě za období, které může být stanoveno v délce 1, 2 nebo 3 let. Oproti předchozí právní úpravě tak došlo k možnosti prodloužení intervalu pro provádění pravidelného služebního hodnocení. Pravidelné hodnocení se provede v prvním čtvrtletí od uplynutí období, za které je státní zaměstnanec hodnocen. Toto služební hodnocení je prováděno ve stejném termínu u všech státních zaměstnanců ve služebním úřadu, který si ve svém služebním předpisu stanoví termín provedení tohoto pravidelného hodnocení. Neodslouží-li

státní zaměstnanec v hodnoceném období alespoň 60 dnů, provede se pravidelné služební hodnocení bezprostředně po jejich odsloužení.⁶⁵ Byla-li v hodnoceném období provedena další služební hodnocení (např. na žádost státního zaměstnance), jsou v hodnoceném období zahrnuta i ta období, za která byla tato služební hodnocení provedena.

První služební hodnocení se provede do 6 měsíců od uplynutí zkušební doby, avšak ne dříve než po 60 odsloužených dnech, tzn., neodslouží-li státní zaměstnanec do této doby 60 dnů, provede se první služební hodnocení bezprostředně po jejich uplynutí.

Služební hodnocení podle potřeby hodnotitele se provádí zejména tehdy, kdy se bude výkon státního zaměstnance zlepšovat nebo naopak zhoršovat a hodnotitel bude doporučovat přiznání, zvýšení, odejmutí nebo snížení osobního příplatku mimo termín provádění pravidelného služebního hodnocení. Za další relevantní důvody jeho provedení lze považovat např. stanovení nových individuálních cílů. Hodnoceným obdobím je uplynulé, dosud nehodnocené období, které zahrnuje alespoň 60 odsloužených dnů ode dne seznámení státního zaměstnance s předchozím služebním hodnocením.⁶⁶

Služební hodnocení na požádání státního zaměstnance lze provést pouze jednou ročně, nejpozději však 3 měsíce před termínem provedení pravidelného služebního hodnocení. I zde platí, že se hodnotí období dosud nehodnocené, které zahrnuje alespoň 60 odsloužených dnů ode dne seznámení státního zaměstnance s předchozím služebním hodnocením.⁶⁷

Pokud závěr služebního hodnocení dosahoval nevyhovujících výsledků, další služební hodnocení se provede vždy po uplynutí 90 odsloužených dnů ode dne seznámení státního zaměstnance s předchozím služebním hodnocením.⁶⁸

Přechází-li státní zaměstnanec na jiný služební úřad, provádí se hodnocení za dobu od posledního služebního hodnocení do dne přechodu zaměstnance na jiný služební úřad. Toto služební hodnocení se zasílá k rukám služebnímu orgánu, bude-li to možné ke dni přechodu, jinak bez zbytečného odkladu. Přechodem státního zaměstnance na jiný služební

⁶⁵ Ustanovení § 155 odst. 5 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Sagit, 2019, ročník 2019, částka 99.

⁶⁶ Ustanovení § 155 odst. 7 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Sagit, 2019, ročník 2019, částka 99.

⁶⁷ Ustanovení § 155 odst. 8 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Sagit, 2019, ročník 2019, částka 99.

⁶⁸ Ustanovení § 155 odst. 9 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Sagit, 2019, ročník 2019, částka 99.

úřad se míní přechod v souvislosti s případy ustanovení § 170 a § 171 zákona o státní službě, stejně tak případy související např. s ustanovením § 49 a § 61 téhož zákona.⁶⁹

3.4.3 Hodnocené oblasti výkonu státní správy

Předmětem hodnocení jsou znalosti a dovednosti státních zaměstnanců z hlediska jím vykonávaného oboru služby a výkon služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli.⁷⁰ Oproti předchozí právní úpravě byly vypuštěny oblasti dodržování služební kázně a výsledky vzdělávání.

Jednotlivé oblasti služebního hodnocení jsou posuzovány na základě hodnotících kritérií, které jsou uvedeny v příloze č. 1 k nařízení vlády 36/2019 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance.

V nařízení vlády 36/2019 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance, jsou uvedeny podíly hodnocených oblastí na výsledku služebního hodnocení, které byly novelou výrazně zjednodušeny oproti podílům, které platily do 30. 6. 2019 v nařízení vlády 134/2019 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance.

Hodnocená oblast u státního zaměstnance vykonávajícího službu na služebním místě se podílí:

- a) 20 % v oblasti „znalosti“,
- b) 20 % v oblasti „dovednosti“ a
- c) 60 % v případě výkonu státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli.

Hodnocené oblasti jsou hodnotitelem klasifikovány až 4 body, a to v závislosti na průměrné úrovni plnění hodnotících kritérií hodnoceným státním zaměstnancem. Slovní klasifikace konkretizuje úroveň plnění hodnotícího kritéria a vychází z pokladů

⁶⁹ PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7. s. 503.

⁷⁰ Ustanovení § 155 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Sagit, 2019, ročník 2019, částka 99.

pro provedení služebního hodnocení. Hodnotitel ve služebním hodnocení stanoví hodnocenému individuální cíle pro další osobní rozvoj, které jsou formulovány jako služební a rozvojové (vzdělávací), které musí být akceptovatelné, měřitelné, specifické, reálné a termínované (SMART).⁷¹

Při provádění služebního hodnocení přihlíží hodnotitel zejména k předchozím služebním hodnocením, písemným pochvalám či písemným výtkám za vykonávanou službu vydaným v průběhu hodnoceného období nebo individuálním vzdělávacím plánům státního zaměstnance na hodnocené období.⁷²

Ve služebním hodnocení musí být uveden závěr o tom, zda státní zaměstnanec dosahoval výsledků vynikajících, velmi dobrých, dobrých, dostačujících nebo nevyhovujících. Závěr rovněž obsahuje doporučení na zvýšení, snížení, přiznání nebo odejmutí osobního příplatku nebo na jeho ponechání v nezměněné výši.⁷³

3.4.4 Dopady služebního hodnocení

Jedním z dopadů služebního hodnocení je **výše osobního příplatku**, která je závislá právě na výsledku služebního hodnocení. Podle dosažených výsledků lze státnímu zaměstnanci výši osobního příplatku měnit, avšak jeho maximální možná výše je dána právě výsledkem služebního hodnocení.

Dosahuje-li státní zaměstnanec

- a) vynikajícího výsledku (dosahuje alespoň 3,5 bodu), nesmí být osobní příplatek vyšší než 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo hodnoceného státního zaměstnance,

⁷¹ Ministerstvo vnitra České republiky. *Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019 ze dne 27. února 2019, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců* [online]. 2019, str. 2 [cit. 2019-10-11]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx>.

⁷² Ministerstvo vnitra České republiky. *Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019 ze dne 27. února 2019, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců* [online]. 2019, str. 1-2 [cit. 2019-10-11]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx>.

⁷³ Ministerstvo vnitra České republiky. *Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019 ze dne 27. února 2019, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců* [online]. 2019, str. 3 [cit. 2019-10-11]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx>.

- b) velmi dobrého výsledku (dosahuje alespoň 2,5 bodu a méně než 3,5 bodu), nesmí být osobní příplatek vyšší než 40 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo hodnoceného státního zaměstnance,
- c) dobrého výsledku (dosahuje alespoň 1,5 bodu a méně než 2,5 bodu), nesmí být osobní příplatek vyšší než 30 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo hodnoceného státního zaměstnance,
- d) dostačujícího výsledku (dosahuje alespoň 0,5 bodu a méně než 1,5 bodu), nesmí být osobní příplatek vyšší než 10 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo hodnoceného státního zaměstnance,
- e) nevyhovujícího výsledku (dosahuje méně než 0,5 bodu), osobní příplatek nelze přiznat; pokud má takový státní zaměstnanec již přiznaný osobní příplatek, služební orgán jej státnímu zaměstnanci odejme.⁷⁴

Státnímu zaměstnanci, jenž je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a který vykonává státní službu na služebním místě zařazeném v 10. až 16. platové třídě, který dosahoval vynikajících výsledků a v hodnocené oblasti „znalosti“ byl klasifikován 4 body, lze přiznat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo hodnoceného státního zaměstnance.⁷⁵

Dalším z dopadů služebního hodnocení je **odvolání představených**. Představení byli jmenováni na dobu neurčitou a odvolat je bylo možné pouze ze zákonem stanovených důvodů. Jedním z nich byl výsledek služebního hodnocení „nevyhovující“. Po novele zákona o státní službě lze představeného odvolat na základě dosahování nevyhovujících, ale také dostačujících výsledků.⁷⁶ Tímto došlo k rozšíření důvodů pro odvolání představených

⁷⁴ Ustanovení § 6 odst. 1 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.

⁷⁵ Ustanovení § 6 odst. 2 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.

⁷⁶ Ustanovení § 60 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Sagit, 2019, ročník 2019, částka 99.

státních zaměstnanců, které bylo zdůvodňováno především tím, aby byli představenými pouze ti, kteří ve služebním hodnocení dosáhnou na některý ze tří nejlepších stupňů hodnocení v rámci nové pětistupňové škály.⁷⁷

Dosahuje-li řadový státní zaměstnanec v rámci dvou po sobě jdoucích služebních hodnoceních nevyhovujících výsledků, jedná se dle § 72 zákona o státní službě o důvod pro rozhodnutí o **skončení služebního poměru státního zaměstnance**.

Novela nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, doplňuje dopad pro ty státní zaměstnance, kteří ve dvou po sobě jdoucích služebních hodnoceních dosáhnou vynikajících výsledků nejvyšším možným bodovým ohodnocením. Bude jim **k započitatelné praxi pro účely určení platového stupně přičteno 5 let**. Tento postup byl umožněn u služebních hodnocení v roce 2017, kdy se jako první služební hodnocení použilo služební hodnocení za rok 2016. Tento postup lze zopakovat nejdříve za použití služebního ohodnocení za čtvrtý kalendářní rok od doby, kdy byl použit naposledy.⁷⁸

Dalším z dopadů, který je účinný od 1. 3. 2019 je možnost zařazení státních zaměstnanců na jiné služební místo ve služebním úřadě podřízeném témuž ústřednímu správnímu úřadu nebo v nadřízeném ústředním správním úřadu o 1 platovou třídu vyšší, než je jeho dosavadní služební místo, pokud dosahuje 2 po sobě jdoucích služebních hodnocení vynikajících výsledků.

3.4.5 Námitky proti služebnímu hodnocení

Do 28. 2. 2019 bylo možné proti výsledku služebního hodnocení podat pouze písemnou stížnost, kterou měl možnost státní zaměstnanec podat obecně ve věcech výkonu státní služby a ve věcech služebního poměru, což je jedním ze základních práv státního zaměstnance. Avšak v souvislosti se služebním hodnocením měla tato forma opravného prostředku nedostatky především v tom, že nebylo stanoveno, v jaké lhůtě lze stížnost podat. V tomto případě bylo možné podat stížnost proti služebnímu hodnocení, které proběhlo např. před 2 lety.

⁷⁷ *Důvodová zpráva k novele zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě*. [online]. 2018, str. 15 [cit. 2019-10-02]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=132&CT1=0>.

⁷⁸ Ministerstvo vnitra České republiky. *Souhrnné údaje o služebním hodnocení za roky 2016, 2017 a nově za rok 2018* [online]. 2019, str. 31 [cit. 2019-10-02]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/ostatni-dokumenty.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>.

S novelou o státní službě byly zavedeny námitky, coby zvláštní a časově omezený opravný prostředek proti služebnímu hodnocení. Státní zaměstnanec zařazený k výkonu státní služby může služebnímu orgánu podat do 15 dnů ode dne seznámení se služebním hodnocením námitky proti služebnímu hodnocení písemnou formou. Námitky musí obsahovat odůvodnění nesouhlasu se služebním hodnocením nebo návrh způsobu úpravy služebního hodnocení.⁷⁹

Zákon ukládá služebnímu orgánu vyřízení těchto námitek ve lhůtě do 30 dnů ode dne jejich doručení tak, že jim zcela nebo zčásti vyhová a služební hodnocení upraví, nebo je zamítne. V případě vyhovění námitkám, služební orgán zruší usnesením podle § 156 odstavce 2 správního řádu provedené služební hodnocení a uloží hodnotiteli zpracovat upravené služební hodnocení, které zohlední vytýkané nedostatky a se kterým hodnotitel státního zaměstnance bez zbytečného odkladu po jeho zpracování seznámí. Proti tomuto upravenému služebnímu hodnocení již nelze podat další námitky.

⁷⁹ Ustanovení § 156a zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Sagit, 2019, ročník 2019, částka 99.

4. Výzkumná část

V této části práce je provedena analýza systému služebního hodnocení státních zaměstnanců a sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby v souhrnu za všechny služební úřady a za vybraný služební úřad, kterým je ČSSZ

4.1 Služební hodnocení státních zaměstnanců – souhrnně

System hodnocení státních zaměstnanců koordinuje Sekce pro státní službu MV ČR, která za tímto účelem mimo jiné zpracovává statistické údaje o služebním hodnocení státních zaměstnanců všech služebních úřadů.

Novela služebního hodnocení provedená zákonem č. 35/2019 Sb. zavedla nový jednotný a jednodušší postup pro provedení služebního hodnocení. To se stejně jako před touto novelou z jednotlivých hodnocených oblastí (nově jsou pouze 3), dále rozpadá do hodnotících kritérií. Vedle toho je součástí služebního hodnocení také stanovení pracovních a vzdělávacích cílů.

V této kapitole budou uvedeny a graficky znázorněny nejdůležitější údaje k služebnímu hodnocení státních zaměstnanců souhrnně za všechny služební úřady, aby byla vytvořena ucelená představa o výsledcích a jejich dopadech na státní zaměstnance napříč státní správou.

S ohledem na to, že jsou v této kapitole analyzovány údaje týkající se služebního hodnocení za roky 2015 až 2018, je třeba představit i určité odlišnosti v oblasti služebního hodnocení, které byly účinné před zmíněnou novelou zákona o státní službě (tj. v zásadě po celé sledované období). Jednou z takových odlišností je skutečnost, že namísto současné pětistupňové škály celkových závěrů služebního hodnocení mohli zaměstnanci v letech 2015 až 2018 ve služebním hodnocení dosahovat výsledků vynikajících, dobrých, dostačujících či nevyhovujících (existovaly tedy 4 možné výsledky). Nejvyšší počet bodů činil 6,1, kdy šlo o vynikajícího státního zaměstnance, který mohl být označen za všeobecně uznávaného odborníka (dnes jsou nejvyšším bodovým výsledkem 4 body).

První služební hodnocení státních zaměstnanců proběhlo za kalendářní rok 2015 pouze u státních zaměstnanců, kteří byli přijati do služebního poměru do 31. 10. 2015. Zbytek státních zaměstnanců (jedna třetina státních zaměstnanců) hodnocen nebyl. Z tohoto

důvodu nelze na údaje z roku 2015 nahlížet jako na vypovídací hodnoty, avšak pro úplnost jsou uvedeny.

Tabulka 1: Počet státních zaměstnanců

Rok	Zaměstnanci	Počet státních zaměstnanců	z toho hodnoceno	z toho nehodnoceno
2015	Představení	9 555	9 294	261
	Ostatní	50 784	30 552	20 232
	Celkem	60 339	39 846	20 493
2016	Představení	9 717	9 381	336
	Ostatní	53 384	48 838	4 546
	Celkem	63 101	58 219	4 882
2017	Představení	9 705	9 384	321
	Ostatní	55 162	49 618	5 544
	Celkem	64 867	59 002	5 865
2018	Představení	9 762	9 521	241
	Ostatní	56 043	50 641	5 402
	Celkem	65 805	60 162	5 643

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z MV ČR

Jak lze z výše uvedené tabulky vyčíst, v roce 2015 bylo služební hodnocení provedeno u 39 846 státních zaměstnanců z 60 339, tj. 66,03 % hodnocených státních zaměstnanců. Zbývajících 20 493, tedy 33,96 % státních zaměstnanců bylo do služebního poměru přijato až po 31. říjnu 2015 a tedy služebnímu hodnocení nepodléhali.

Za rok 2016 bylo služební hodnocení provedeno u 58 219 státních zaměstnanců, tj. u 92,26 %. Celkem 4 882 jich nebylo hodnoceno, což je 7,74 % státních zaměstnanců, kteří nesplnili podmínky pro služební hodnocení. V tomto případě již můžeme mluvit o adekvátních hodnotách, které lze srovnat s nadcházejícími hodnoceními za roky 2017 a 2018.

Pokud bude porovnán počet hodnocených státních zaměstnanců za roky 2016, 2017 a 2018, lze uvést, že jsou v zásadě stejné a pohybují se lehce nad 90 % ze všech státních zaměstnanců. Důvodem nehodnocení státních zaměstnanců byla skutečnost, že jejich služební poměr trval méně než půl roku, čímž nesplnili tehdy platnou podmínku pro provedení služebního hodnocení.

Tabulka č. 1 navíc obsahuje údaje o hodnocení státních zaměstnanců v rozdělení na představené a ostatní státní zaměstnance.

Ze zákona o státní službě byli všichni dosavadní vedoucí zaměstnanci automaticky přijati do služebního poměru od 1. 7. 2015 jako představení, s výjimkou vedoucích služebních úřadů, kteří byli do služebního poměru přijati 1. 1. 2015, ostatní státní zaměstnanci byli přijímáni v průběhu druhého pololetí téhož roku na základě podané žádosti. Tento rozdílný přístup k přijímání do služebního poměru zapříčinil i významný rozdíl mezi podíly hodnocených zaměstnanců u představených (97,26 % z celkového počtu představených) a u ostatních státních zaměstnanců (60,16 % z celkového počtu ostatních státních zaměstnanců). Důvodem bylo nesplnění podmínky spočívající v alespoň dvouměsíční době trvání služebního poměru v roce 2015, která platila pouze v tomto roce.

V následujících letech, za které byli státní zaměstnanci hodnoceni, jsou tyto podíly srovnatelné.

4.1.1 Dosažené výsledky služebního hodnocení

Dosažené výsledky služebního hodnocení jsou důležitým kritériem pro stanovení osobního příplatku. Státní zaměstnanci mohli ve sledovaném období dosáhnout výsledků vynikajících, dobrých, dostačujících či nevyhovujících.

Tabulka 2: Dosažené výsledky služebního hodnocení

Rok	Dosažené výsledky	Státní zaměstnanci	Představení	Ostatní
2015	Vynikající	10 019	5 158	4 861
	Dobré	25 341	3 965	21 376
	Dostačující	4 162	117	4 045
	Nevyhovující	54	2	52
2016	Vynikající	12 634	4 466	8 168
	Dobré	38 603	3 363	35 240
	Dostačující	4 878	49	4 829
	Nevyhovující	39	1	38
2017	Vynikající	14 859	4 909	9 950
	Dobré	38 223	2 965	35 258
	Dostačující	3 878	37	3 841
	Nevyhovující	23	2	21
2018	Vynikající	16 746	5 303	11 443
	Dobré	38 331	2 715	35 616
	Dostačující	3 034	26	3 008
	Nevyhovující	24	1	23

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z MV ČR

Za rok 2015 dosáhla většina státních zaměstnanců (konkrétně 63,59 % z celkového počtu) **dobrych výsledků**. Z celkového počtu představených zaměstnanců, dosáhlo těchto výsledků 42,6 % představených a 69,96 % ostatních státních zaměstnanců.

V následujícím hodnoceném období, tedy v roce 2016, bylo takto ohodnoceno o 2,71 % státních zaměstnanců více, přičemž se jednalo o navýšení u ostatních státních zaměstnanců o 2,19 % a na druhé straně o snížení počtu představených o 6,22 %.

V roce 2017 naopak došlo ke snížení celkového počtu státních zaměstnanců, kteří dosahovali dobrých výsledků a to o 1,52 %, přičemž nejvyšší snížení se týkalo opět představených (4,25 %), u ostatních státních zaměstnanců se jedná o pouhých 1,1 %.

V roce 2018 došlo k opětovnému snížení dobrých výsledků, avšak oproti roku 2015 se jedná o mírně vyšší počet těchto výsledků. V roce 2018 tedy dobrých výsledků dosahovalo 63,71 % státních zaměstnanců, tj. o 1,07 % méně oproti předchozímu roku. V tomto období klesl počet dobrých výsledků u představených pod 30 %, u ostatních státních zaměstnanců se jednalo o mírné snížení oproti předchozímu roku, tedy o 0,72 % (počet dobrých výsledků u ostatních zaměstnanců se stále pohyboval přes 70 %).

Druhým nejčtenějším výsledkem (pouze však 25,14 % z celkového počtu) bylo dosažení **vynikajících výsledků**. Tohoto výsledku nejčastěji dosahují představení. V roce 2015 se tak jednalo o 55,49 % představených z jejich celkového počtu.

V roce 2016 bylo vynikajícím výsledkem ohodnoceno 21,70 % státních zaměstnanců. Oproti počtu dobrých výsledků, u kterého došlo k navýšení, se počet vynikajících výsledků snížil a to o 3,44 %. Oproti předchozímu období došlo ke snížení počtu představených s vynikajícími výsledky o 7,89 %, naopak u ostatních státních zaměstnanců došlo k mírnému zvýšení, a to o 0,81 %.

V roce 2017 došlo oproti snížení počtu dobrých výsledků k opětovnému zvýšení počtu vynikajících výsledků na 25,18 %. Ke zvýšení počtu došlo jak u představených (o 4,6 %), tak u ostatních státních zaměstnanců o 3,33 %.

V následujícím hodnoceném období se oproti snižujícímu počtu dobrých výsledků opět zvýšil počet vynikajících výsledků, u představených o 3,38 % a u ostatních státních zaměstnanců o 2,29 %.

Dle sdělení právníka z ČSSZ mohlo z části ke zlepšení výsledků mezi prvním a druhým kalendářním rokem hodnocení dojít díky skutečnosti, že si jednotliví hodnotitelé a jednotlivé služební orgány ujasnili, jakým způsobem postupovat, jak hodnotit a jaká

skutečná vazba má být mezi závěrem služebního hodnocení a výší osobního příplatku (a návrhem jeho změny). V dalších letech lze procentuální nárůst počtu vynikajících výsledků vysvětlit tím, že hodnocení tímto závěrem umožňovalo některé nové postupy umožňující zaměstnance lépe odměňovat (posun na jiné místo o 1 platovou třídu výše bez nutnosti plnit vzdělání a postup v platovém stupni, tzv. „žabákování“). Obecně je pak otázkou, zda lze vůbec z poměru jednotlivých závěrů hodnocení dovozovat závěry o kvalitě výkonu státní správy.

Počet **dostačujících výsledků** každoročně klesal, což také podporuje tvrzení o téměř každoročním dosahování lepších výsledků služebního hodnocení. V roce 2015 těchto výsledků dosahovalo 10,44 %, přičemž nejvyšší podíl tvoří ostatní státní zaměstnanci s 13,23 % oproti 1,25 % představených.

V následujícím období klesl počet dostačujících výsledků o cca 2,14 %, přičemž z představených státních zaměstnanců takto bylo označeno pouhých 0,52 %, vedle nich 9,8 % ostatních státních zaměstnanců.

V roce 2017 klesl počet dostačujících výsledků o 1,8 %, z celkového počtu představených takto bylo ohodnoceno pouze 0,39 % představených a z celkového počtu ostatních státních zaměstnanců takto bylo ohodnoceno 7,74 % z nich.

Také v následujícím hodnoceném období se počet dostačujících výsledků snížil a to na 5,04 %, tedy o 1,46 % oproti předchozímu období. Jedná se o mizivé procento představených (0,27 %) a o 5,93 % ostatních státních zaměstnanců.

Z výše uvedeného dále vyplývá, že představení státní zaměstnanci dosahují převážně lepších výsledků oproti ostatním státním zaměstnancům. Vynikajících výsledků dosahuje dokonce o 50 % více představených.

Dle názoru právníka v ČSSZ je pozice představeného v porovnání s ostatními státními zaměstnanci specifická svou manažerskou povahou, přes to se často představenými stávají státní zaměstnanci na odborně nejvyšší úrovni (i s ohledem na povinnost kontroly výstupů podřízených zaměstnanců). Z tohoto důvodu by pak v průměru lepších výsledků představení dosahovat měli. Otázkou je pak samozřejmě míra tohoto rozdílu, kterou nelze na obecné úrovni určit.

Další možnou dílčí příčinou tohoto rozdílu je i vazba na odměňování, protože lepším závěrem hodnocení lze snáze odůvodnit přiznání vyššího osobního příplatku. A pokud výše příplatku za vedení nepostačuje pro přiznání spravedlivé odměny za vykonávanou práci

(včetně odměňování odpovědnosti za výsledky práce celého organizačního útvaru), tak je možné, že některé služební orgány či někteří hodnotitelé mohou tento rozdíl dorovnávat právě osobním příplatkem.

4.1.2 Dopad služebního hodnocení na výši osobního příplatku

Jak již bylo řečeno, výsledek služebního hodnocení má dopad na výši osobního příplatku. Hranice osobního příplatku se odvíjí jak od výsledku služebního hodnocení, tak od výše platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je státní zaměstnanec zařazen:

- výsledek vynikající a označení za vynikajícího všeobecně uznávaného odborníka – do 100 % platového tarifu,
- výsledek vynikající – do 50 % platového tarifu,
- výsledek dobrý – do 30 % platového tarifu,
- výsledek dostačující – do 10 % platového tarifu,
- výsledek nevyhovující – osobní příplatek nepřisluší.

Jak lze výše vidět, stanoveny jsou pouze maximální hranice výše osobního příplatku, nikoliv jeho minimální hranici. Z tohoto pohledu je zajímavé zjistit podíl státních zaměstnanců, jejichž osobní příplatek alespoň přibližně odpovídá dosahovanému výsledku hodnocení. Takovým osobním příplatkem se zde rozumí osobní příplatek, který překročí maximální možnou hranici pro o jeden stupeň horší závěr hodnocení, tedy:

- vynikající všeobecně uznávaný odborník nad 50 % platového tarifu,
- výsledek vynikající nad 30 % platového tarifu,
- výsledek dobrý nad 10 % platového tarifu.

Tabulka 3: Dopad služebního hodnocení na osobní příplatek

Rok	Zaměstnanci	Všeobecně uznávaný odborník		Vynikající		Dobré	
		celkem	nad 50 %	celkem	nad 30 %	celkem	nad 10 %
2015	představení	1 373	1 149	5 158	3 543	3 965	3 282
	Ostatní	415	307	4 861	2 396	21 376	15 525
	Celkem	1 788	1 456	10 019	5 939	25 341	18 807
2016	představení	1 525	1 098	4 466	2 791	3 363	2 775
	Ostatní	529	345	8 168	3 700	35 240	23 176
	Celkem	2 054	1 443	12 634	6 491	38 603	25 951
2017	představení	1 482	955	4 909	2 755	2 965	2 490
	Ostatní	534	318	9 950	3 751	35 258	21 757
	Celkem	2 016	1 273	14 859	6 506	38 223	24 247
2018	Představení	1 480	849	5 303	2 831	2 715	2 393
	Ostatní	537	280	11 443	3 852	35 616	22 969
	Celkem	2 017	1 129	16 746	6 683	38 331	25 362

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z MV ČR

V roce 2015 bylo z celkového počtu hodnocených státních zaměstnanců 4,48 % označeno za **vynikající, všeobecně uznávané odborníky**. Z tohoto počtu zaměstnanců tvoří většinu (76,78 %) představení. Výše osobních příplatků státních zaměstnanců dosahujících těchto výsledků služebního hodnocení, mohou dle právních předpisů přesáhnout hranici 50 % nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu, avšak nesmí překročit 100 % dané výše. Jak vyplývá z tabulky, **50%** hranici překročilo 81,43 % vynikajících všeobecně uznávaných odborníků. Osobní příplatky nad 50% hranici byly přiznány 83,68 % představeným zaměstnancům označeným za odborníky a 73,97 % ostatním zaměstnancům z celkového počtu ostatních státních zaměstnanců, kteří byli za odborníky označeni.

V roce 2016 bylo 3,52 % hodnocených státních zaměstnanců označeno za vynikajícího všeobecně uznávaného odborníka. Přesto, že bylo v roce 2016 hodnoceno více státních zaměstnanců, došlo ke snížení počtu odborníků o 0,96 %. Nad hranici 50 % nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu byl přiznán osobní příplatek 70,25 % státních zaměstnanců, kteří byli označeni za odborníky. Je zde patrné snížení počtu státních zaměstnanců s přiznaným osobním příplatkem nad hranici 50 % nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu o 11,18 %.

V roce 2017 bylo uznáno vynikajícími, všeobecně uznávanými odborníky 3,41 % státních zaměstnanců, z nichž 63,14 % byl přiznán osobní příplatek nad 50% hranici. V roce 2017 tedy došlo ke snížení počtu odborníků o dalších 0,11 % a zároveň také došlo ke snížení počtu zaměstnanců, kterým byl osobní příplatek přiznán nad uvedenou 50% hranici, a to o více než 7 %.

V roce 2018 bylo za odborníky označeno 3,3 % hodnocených. Nad 50% hranici byl osobní příplatek přiznán 55,97 % z nich.

Z těchto uvedených údajů lze vyčíst každoroční pokles vynikajících všeobecně uznávaných odborníků, kterým byl přiznán osobní příplatek nad 50% hranici nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu. Na konci sledovaného období této výše dosahovalo o 14,28 % státních zaměstnanců méně než na jeho začátku. Státní zaměstnanci mající osobní příplatek pod tuto hranici, tak mohou mít osobní příplatek v obdobné výši jako zaměstnanci dosahující vynikajících výsledků, kteří nebyli označeni za vynikající všeobecně uznávané odborníky.

Celkový počet vynikajících všeobecně uznávaných odborníků také každoročně klesal, což mohlo být způsobeno právě vytvořením jasné metodiky, která pravděpodobně byla přísnější než dosavadní praxe v mnoha služebních úřadech.

Vynikajících výsledků v roce 2015 dosahovalo celkem 25,14 % hodnocených státních zaměstnanců. Osobní příplatek těchto zaměstnanců smí překročit stanovenou 30% hranici nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu, avšak nesmí překročit 50 % z této stanovené výše. Hranici **30 %** překročilo necelých 60 % vynikajících zaměstnanců. Z uvedeného tedy vyplývá, že 40 % státních zaměstnanců dosahujících vynikajících výsledků, má přiznaný osobní příplatek pod 30% hranici nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu a jejich výše se tedy může shodovat s osobními příplatky státních zaměstnanců, kteří dosahují dobrých výsledků, pro které je stanovena maximální hranice osobního příplatku 30 % nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu.

V roce 2016 dosahovalo vynikajících výsledků 21,7 % státních zaměstnanců z celkového počtu hodnocených, přičemž pouze 51,37 % vynikajícím zaměstnancům byl přiznán osobní příplatek nad 30 % nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu. Oproti předchozímu období tak podíl osobních příplatků překračující 30% hranici klesl o 8,63 %.

V roce 2017 dosahovalo vynikajících výsledků 25,18 % státních zaměstnanců, z nichž 43,78 % byl přiznán osobní příplatek nad 30% hranici.

V roce 2018 bylo 27,83 % hodnocených označeno za vynikající zaměstnance. Nad 30% hranici byl osobní příplatek přiznán 39,90 %. Z těchto údajů lze vyčíst snížení počtu vynikajících zaměstnanců, kterým byl přiznán osobní příplatek nad 30% hranici nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu. Oproti roku 2016 této výše dosahovalo v roce 2018 více státních zaměstnanců, avšak z celkového počtu vynikajících výsledků se jedná o 11,47% snížení, oproti roku 2017 se jedná o 3,88% snížení. Pod tuto hranici byl tedy v roce 2018 osobní příplatek přiznán 60,10 % vynikajících státních zaměstnanců, což znamená, že mohou mít osobní příplatek v obdobné výši jako zaměstnanci dosahující dobrých výsledků, jejichž osobní příplatek má stanovenou nejvyšší možnou hranici ve výši 30 % nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu.

V roce 2015 dosahovalo 63,59 % hodnocených státních zaměstnanců **dobrych výsledků**. Zaměstnancům dosahujících těchto výsledků může být přiznán osobní příplatek, jehož výše smí překročit **10%** hranici, avšak nesmí překročit 30% hranici nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu. Hranici 10 % přesáhlo celkem 74,21 % státních zaměstnanců. Zbývajícím téměř 26 % státním zaměstnancům je přiznán osobní příplatek pod 10% hranici, což znamená, že se jejich osobní příplatek může shodovat s osobními příplatky státních zaměstnanců, kteří dosahují dostatečných výsledků.

V roce 2016 dosahovalo dobrých výsledků 66,30 % hodnocených státních zaměstnanců, přičemž 67,22 % z nich byl přiznán osobní příplatek nad hranici 10 % nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu. Oproti předchozímu období se počet osobních příplatků překračujících 10% hranici snížil o 6,99 %.

V roce 2017 z celkového počtu hodnocených státních zaměstnanců dosahovalo dobrých výsledků 64,78 % státních zaměstnanců, z nichž 63,43 % byl přiznán osobní příplatek nad 10% hranici.

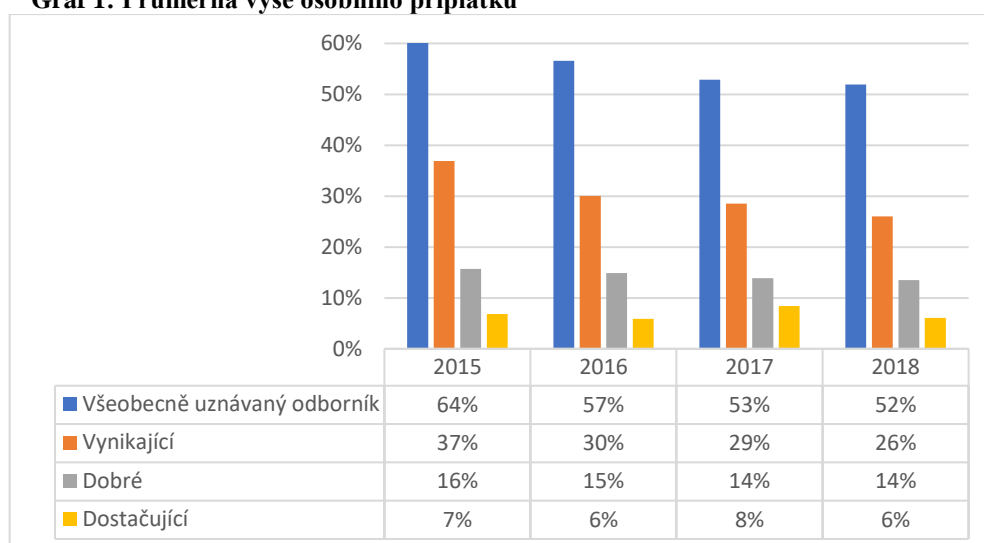
V roce 2018 bylo 63,71 % státních zaměstnanců označeno za dobré zaměstnance. Nad 10% hranici byl osobní příplatek přiznán 66,16 %.

Z těchto uvedených údajů lze vyčíst kolísání počtu dobrých zaměstnanců, kterým byl přiznán osobní příplatek nad 10% hranici nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu. Oproti roku 2016 této výše dosahovalo v roce 2018 o 1,06 % státních zaměstnanců méně, jedná se tedy o nevýznamný rozdíl. Pod uvedenou hranicí byl v roce 2018 osobní

příplatek přiznán 33,84 % s dobrými výsledky a tito státní zaměstnanci mohou mít osobní příplatek v obdobné výši jako zaměstnanci dosahující dostačujících výsledků, jejichž osobní příplatek má stanovenou nejvyšší možnou hranici ve výši 10 % nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu.

V průběhu celého sledovaného období se nevyhovující výsledky objevovaly pouze v jednotkách případů, tudíž není nutné se tímto podrobněji zabývat.

Graf 1: Průměrná výše osobního příplatku



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z MV ČR

Výše uvedený graf znázorňuje průměrnou výši osobních příplatků v závislosti na dosažených výsledcích služebního hodnocení. Uvedené procentuální výše se vztahují k nejvyššímu stupni daného platového tarifu.

Průměrná výše osobního příplatku **vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka** se od roku 2015 postupně redukovala. V roce 2015 dosahovali tito zaměstnanci 64% průměrné výše osobního příplatku, avšak dle tabulky 3 byl osobní příplatek nad hranicí 50 % nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu přiznán jen 81,43 % z nich.

V roce 2016 se průměrná výše osobního příplatku odborníkům snížila o 7 %, přesto se ale stále pohybovala nad 50% hranicí nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu. V tomto období byl nad touto hranicí přiznán osobní příplatek jen 70,25 % odborníků, tedy o 11,18 % odborníků méně než minulý rok. U těchto zaměstnanců se průměrná výše osobního příplatku snižovala také v dalších hodnocených obdobích.

V roce 2017 dosahovali průměrného osobního příplatku ve výši 53 %, ale 50% hranici dle tabulky 3 překročilo už jen 63,14 % odborníků.

V roce 2018 dosahoval osobní příplatek vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků v průměru 52% výše nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu, to je v průměru o 12 % nižší osobní příplatek než v roce 2015, avšak stále nad hranicí 50 % nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu, kterou v tomto období překročilo jen 55,97 % odborníků.

Také průměrná výše osobních příplatků **vynikajících státních zaměstnanců** se postupně snižovala. Zatímco v roce 2015 byla průměrná výše osobního příplatku vynikajícího zaměstnance 37 %, v roce 2017 průměrná výše osobního příplatku vynikajících státních zaměstnanců dokonce klesla pod 30% hranici nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu, ale stále 43,78 % státních zaměstnanců mělo osobní příplatek nad 30% hranicí.

Průměrná výše osobního příplatku **dobrých státních zaměstnanců** od roku 2015 do roku 2018 klesla pouze o 2 %, a to z 16 % na 14 %. V průměru se tedy tato výše vždy pohybovala nad 10% hranicí, které dle tabulky 3 dosahovalo vždy nad 66 % státních zaměstnanců, kteří byli hodnoceni dobrými výsledky.

Z tohoto porovnání jsou patrné rozdíly v odměňování státních zaměstnanců, kteří dosahují shodného výsledku služebního hodnocení. Zaměstnanci dosahující totožných výsledků mají rozdílné osobní příplatky, což lze vidět v počtech státních zaměstnanců, kteří nepřesahují stanovené hranice, a to i přes to, že státní zaměstnanci s totožnými výsledky služebního hodnocení tyto hranice překračují.

Tyto rozdíly jsou způsobeny především tím, že zákon o státní službě při nabytí účinnosti obsahoval pravidlo, že plat zaměstnance (včetně osobního příplatku) zůstává při přechodu pod režim státní služby stejný. To znamená, že zůstaly i rozdíly, které do té doby existovaly. A s ohledem na to, že by ke změnám osobního příplatku mělo pravidelně docházet pouze na základě výsledků služebního hodnocení, nemělo by bez změny služebního hodnocení oproti předcházejícímu služebnímu hodnocení docházet ke změnám osobního příplatku. Stejně tak platí, že nelze státního zaměstnance hodnotit hůře jen proto, že mu chceme snížit osobní příplatek (a naopak). Navíc by výraznější změny (zejména snížení) osobních příplatků mohly přispět k destabilizaci státní správy v některých oblastech.

Tabulka 4: Dopad služebního hodnocení na osobní příplatek

Rok	Snížen (v %)	Zachován (v %)	Zvýšen (v %)
2015	2,60	42,82	53,77
2016	1,43	48,46	48,77
2017	0,40	58,48	40,77
2018	0,39	51,41	48,20

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z MV ČR

Osobní příplatek byl na základě služebního hodnocení téměř vždy buď zachován, nebo zvýšen, přičemž poměr obou případů v průběhu sledovaného období kolísal v rozmezí mezi 40 % a 60 % oběma směry. Naopak ke snížení osobního příplatku téměř nedocházelo.

Pozitivní dopad mělo služebního hodnocení pro státní zaměstnance, kteří ve dvou po sobě jdoucích služebních hodnoceních dosáhli maximálního možného bodového výsledku. V roce 2017 se jednalo o 3 119 státních zaměstnanců, z toho bylo 1 672 představených. Pokud tyto údaje porovnáme s celkovými počty hodnocených zaměstnanců, tak se jedná o 5,28 % hodnocených státních zaměstnanců v roce 2017, resp. 17,81 % v rámci hodnocených představených a 2,91 % v rámci ostatních hodnocených státních zaměstnanců, kteří ve dvou po sobě jdoucích hodnoceních dosáhli maximálního bodového výsledku. V roce 2018 bylo podruhé za sebou takto hodnoceno 1 421 státních zaměstnanců, což je 2,4 % ze všech hodnocených, resp. 5,8 % v rámci hodnocených představených a 1,7 % v rámci ostatních hodnocených státních zaměstnanců. Těmto státním zaměstnancům bylo k započítatelné praxi pro účely určení platového stupně ze zákona přičteno 5 let.

4.1.3 Služební hodnocení za 2. a 3. čtvrtletí 2019 po novele nařízení vlády

V souvislosti s již uvedenou novelou zákona o státní službě (zákonem č. 35/2019 Sb.), prostřednictvím které došlo k novelizaci ustanovení týkajících se služebního hodnocení, došlo od 1. března 2019 k rozčlenění služebního hodnocení do několika druhů, a to na služební hodnocení pravidelné, první, dle potřeby hodnotitele, na požádání státního zaměstnance a mimořádné.

Tabulka 5: Druhy služebního hodnocení 2019

Zaměstnanci	První sl. hodnocení	Podle potřeby hodnotitele	Na žádost st. zaměstnance
Představení	11	55	1
Ostatní	480	163	47
Celkem	491	218	48

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z MV ČR

Za uvedené období bylo provedeno celkem 757 služebních hodnocení, z toho se jednalo o 491 prvních služebních hodnocení, 218 hodnocení podle potřeby hodnotitele a 48 služebních hodnocení na žádost státního zaměstnance.

Tabulka 6: Výsledky služebního hodnocení 2019

Druh hodnocení	Dosažené výsledky	Státní zaměstnanci	Představení	Ostatní
První	Vynikající	39	3	36
	Velmi dobré	133	5	128
	Dobré	288	3	285
	Dostačující	31	0	31
	Nevyhovující	0	0	0
Dle potřeby hodnotitele	Vynikající	74	33	41
	Velmi dobré	85	21	64
	Dobré	52	1	51
	Dostačující	3	0	3
	Nevyhovující	4	0	4
Na žádost zaměstnance	Vynikající	35	0	35
	Velmi dobré	10	0	10
	Dobré	2	0	2
	Dostačující	1	1	0
	Nedostačující	0	0	0

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z MV ČR

V prvním služebním hodnocení bylo nejčastěji dosahováno dobrého výsledku. Tohoto výsledku dosáhlo celkem 58,65 % státních zaměstnanců, přičemž v porovnání s celkovým počtem hodnocených představených, tohoto výsledku dosahovalo pouze 27,27 % z nich.

Druhým nejčastějším výsledkem byl výsledek velmi dobrý, jehož dosáhlo 27,08 % hodnocených státních zaměstnanců. Z celkového počtu představených, u kterých bylo provedeno první služební hodnocení, jich velmi dobrého výsledku dosáhlo 45,45 %.

Dostačujících výsledků dosáhlo 6,31 % státních zaměstnanců, z nichž ani jeden nebyl představeným.

Vynikajícího výsledku dosáhlo pouze 7,94 % státních zaměstnanců, z celkem 11 představených, u kterých bylo provedeno první služební hodnocení, tohoto výsledku dosáhli 3 z nich, což činí 27,27 %. Vedle toho z celkového počtu ostatních státních zaměstnanců vynikajícího výsledku dosahovalo pouze 7,5 % z nich.

Na základě potřeby hodnotitele bylo hodnoceno celkem 218 státních zaměstnanců, z nichž 55 bylo představených (25,23 %) a 163 ostatních státních zaměstnanců, tedy 74,77 %. Oproti prvnímu služebnímu hodnocení bylo v tomto typu hodnocení nejčastěji dosahováno velmi dobrých výsledků (38,99 %). Dalším rozdílem je nevyhovující výsledek, jímž byli ohodnoceni 4 ostatní státní zaměstnanci.

Druhým nejčastějším výsledkem byl výsledek vynikající, jehož dosahovalo celkem 33,94 % státních zaměstnanců.

Na žádost zaměstnance bylo provedeno 48 služebních hodnocení, z nichž byl pouze 1 představený. Na základě tohoto výsledku dosahovali státní zaměstnanci především vynikajícího hodnocení, kterým bylo ohodnoceno celkem 72,91 % státních zaměstnanců.

Jediný představený, který byl ohodnocen na vlastní žádost, dosáhl výsledku dostačujícího.

Výše uvedená novela zákona o státní službě dále umožňuje zařadit zaměstnance, kteří dosáhli ve dvou po sobě jdoucích vynikajících hodnoceních, na služební místo, které je zařazeno o 1 platovou třídu výše bez nutnosti absolvovat výběrové řízení, přičemž v některých případech dokonce i bez nutnosti splňovat vzdělání požadované pro danou platovou třídu. Dle údajů MV ČR bylo provedeno 266 služebních hodnocení podle potřeby hodnotitele a na základě žádosti zaměstnance a z tohoto počtu bylo 74 státních zaměstnanců ohodnoceno podruhé výsledkem vynikajícím, tj. ¼ státních zaměstnanců, kteří byli hodnoceni mimo termín pravidelného hodnocení.

Dle sdělení by tento postup měl plnit motivační funkci a zlomit v odůvodněných případech rigidní povinnost plnit stanovené vzdělání, které nemusí o skutečných znalostech a dovednostech příliš vypovídat. Z pohledu činnosti konkrétního organizačního útvaru to má pomoci tomu stavu, že mají náročnější a odpovědnější práci vykonávat zaměstnanci, kteří projeví potřebné znalosti a dovednosti, což je zajisté žádoucí.

Vazba mezi dosaženým stupněm vzdělání (které může být v jakémkoli oboru na jakékoli škole) a znalostmi a dovednostmi potřebnými pro výkon práce na konkrétním místě často nemusí být příliš silná.

4.2 Služební hodnocení na České správě sociálního zabezpečení

ČSSZ je největší finančně správní institucí v České republice spravující agendu kolem 9 miliónů klientů. Tato instituce vykonává působnost v oblasti důchodového a nemocenského pojištění a v oblasti lékařské posudkové služby.

ČSSZ, jejíž působnost a organizační uspořádání upravuje zákon 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, je podřízena Ministerstvu práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) a její organizační struktura sestává z ústředí ČSSZ a pracovišť ČSSZ. Působnost ústředí ČSSZ spočívá v oblasti řídicí, kontrolní, koncepční a výkonu procesů a činností sociálního pojištění. Pracoviště ČSSZ jsou územními organizačními jednotkami zajišťujícími pro OSSZ územního obvodu společné činnosti. OSSZ jsou vnitřními organizačními jednotkami ČSSZ zabezpečující činnosti sociálního zabezpečení v souladu s právními předpisy a vnitřními organizačními směnicemi ČSSZ.

Ve věcech státní služby má ČSSZ a OSSZ postavení služebních úřadů. Pracoviště ČSSZ jsou jako územní organizační jednotky začleněny do organizační struktury služebního úřadu ČSSZ jako organizační útvar na úrovni sekce. OSSZ jako služební úřady v čele s řediteli jsou podřízenými služebními úřady ČSSZ. Ústředním služebním úřadem je v této oblasti MPSV.

Tabulka 7: Počet systemizovaných míst ČSSZ

Pracoviště ČSSZ	Počet OSSZ	2015		2016		2017		2018		2019	
		Počet SSM ¹	Počet SPM ²	Počet SSM	Počet SPM	Počet SSM	Počet SPM	Počet SSM	Počet SPM	Počet SSM	Počet SPM
Praha a Stř. Čechy	13	1 746	124	1 778	95	1 787	101	1 805	115	1 796	115
České Bud.	7	431	37	435	25	443	25	453	24	452	23
Plzeň	10	579	46	578	34	589	34	599	33	597	33
Ústí n/L	11	776	52	775	37	786	38	802	38	38	798
Hradec Kr.	9	681	32	679	21	687	23	698	23	696	23
Brno	16	1 404	76	1 406	55	1 423	55	1 459	55	1 455	55
Ostrava	11	1 042	65	1 042	51	1 054	51	1 081	51	1 077	52
Pracoviště celkem	77	6 659	432	6 693	318	6 769	327	6 897	338	6 869	339
Ústředí	0	1 268	235	1 423	163	1 442	164	1 401	208	1 378	219
Celkem	77	7 927	667	8 116	481	8 211	491	8 298	546	8 247	558

Pozn.:¹systemizované služební místo, ² systemizované pracovní místo

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSSZ

4.2.1 Služební hodnocení státních zaměstnanců za rok 2015

K 31. 12. 2015 bylo v ČSSZ celkem 7 297 státních zaměstnanců, z nichž bylo hodnoceno 7 109, tj. 97,42 % (950 představených a 6 159 ostatních státních zaměstnanců). V porovnání s celkovým počtem hodnocených státních zaměstnanců ve státní správě ČR (nebylo hodnoceno celkem 40 %), byla v ČSSZ hodnocena naprostá většina státních zaměstnanců.

Vzhledem k tomu, že se jednalo o první služební hodnocení, byla tato agenda pro služební úřady zcela nová a vzhledem k tomu, že služební zákon neukládá služebním úřadům povinnost evidovat údaje o výsledcích služebního hodnocení, nebyla v ČSSZ taková evidence provedena. Jediným možným údajem, který mohl být v tomto období sledován, byl údaj o dopadu služebního hodnocení na osobní příplatek.

Tabulka 8: Dopad služebních hodnocení na osobní příplatek v roce 2015 v ČSSZ

Státní zaměstnanci	Zvýšení	Zachování	Snížení	Odejmutí
Představení	499	448	3	0
Ostatní	2 653	3 469	32	5
Celkem	3 152	3 917	35	5

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSSZ

První služební hodnocení mělo pro státní zaměstnance ČSSZ spíše pozitivní dopad. Osobní příplatek byl zvýšen 44,33 % hodnocených státních zaměstnanců, resp. 52,52 % představených a 43,07 % ostatních státních zaměstnanců.

Dalším 55 % státních zaměstnanců byl osobní příplatek ponechán ve stávající výši, 0,49 % státních zaměstnanců byl snížen a pouze 5 státním zaměstnancům byl odejmut.

4.2.2 Služební hodnocení státních zaměstnanců za rok 2016

V roce 2016 měla ČSSZ celkem 7 456 státních zaměstnanců, z nichž bylo možné hodnotit ty, kteří v roce 2016 vykonávali službu déle než 6 měsíců. Hodnoceno tedy bylo celkem 7 069 státních zaměstnanců, tj. 94,8 % z celkového počtu, z toho 902 představených.

Tabulka 9: Výsledky služebního hodnocení 2016 v ČSSZ

Dosažené výsledky	Státní zaměstnanci	Představení	Ostatní
Všeob. uznávaný odborník	258	209	49
Vynikající	894	307	587
Dobré	4 966	397	4 569
Dostačující	945	4	941
Nevyhovující	6	0	6

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSSZ

Nejčastěji dosahovaným výsledkem byl **výsledek dobrý**, jehož dosáhlo 70,25 % státních zaměstnanců z celkového počtu hodnocených. V porovnání se souhrnnými údaji za všechny služební úřady, ve kterých dosáhlo dobrých výsledků 66,3 % hodnocených státních zaměstnanců, se jedná o 3,95 % více dobrých výsledků v ČSSZ.

Druhým nejčastějším výsledkem byl **výsledek dostačující**, jehož dosáhlo celkem 945 státních zaměstnanců, tedy 13,36 % z hodnocených. V tomto případě se jedná o 5,06 % vyšší počet dostačujících výsledků v porovnání se souhrnnými výsledky všech služebních úřadů, v nichž dosahovalo v roce 2016 dostačujícího výsledku pouze 8,3 % hodnocených státních zaměstnanců.

Celkem 12,64 % státních zaměstnanců dosahovalo **vynikajících výsledků** z celkového počtu hodnocených. V porovnání se souhrnnými údaji se jedná o nižší počet vynikajících výsledků o 9,06 %.

Z celkového počtu 7 069 hodnocených státních zaměstnanců bylo 3,64 % označeno za **vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka**, z nichž naprostou většinu tvořili představení. Jedná se o vyšší procento všeobecně uznávaných odborníků oproti souhrnným údajům a to o 0,12 %.

Za rok 2016 dosáhlo 6 státních zaměstnanců **nevyhovujícího výsledku**.

V porovnání se souhrnnými údaji dosahovali státní zaměstnanci v ČSSZ horších výsledků, o čemž svědčí vyšší procento dostačujících výsledků a zároveň nižší procento vynikajících výsledků. Oproti tomu je ale počet vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků v ČSSZ mírně vyšší.

Vzhledem k tomu, že se jednalo o úvodní léta provádění služebního hodnocení, kdy nebylo k dispozici porovnání napříč státní správou a kdy stále nebyla v určitých aspektech jistota (zejména v této souvislosti vazba výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek), nelze z těchto údajů vyvozovat závěry.

Tabulka 10: Výše osobních příplatků 2016 v ČSSZ

Zaměstnanci	Všeobecně uznávaný odborník		Vynikající	
	celkem	nad 50 %	celkem	nad 30 %
představení	209	66	307	128
ostatní	49	1	587	77
celkem	258	67	894	205
Zaměstnanci	Dobré		Dostačující	
	celkem	nad 10 %	celkem	---
představení	397	380	4	---
ostatní	4 569	2 027	941	---
celkem	4 966	2 407	945	---

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z MV ČR

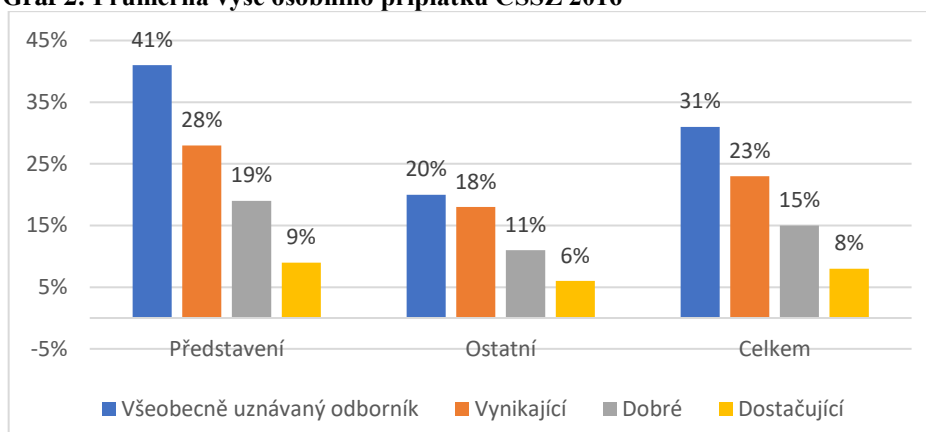
Z celkového počtu hodnocených státních zaměstnanců, kteří byli uznáni za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka, byl osobní příplatek ve výši **nad 50 %** z nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu přiznán pouze 25,96 % z nich. V procentuálním porovnání se souhrnnými údaji za všechny služební úřady se jedná o 44,29 % méně osobních příplatků nad 50% hranicí.

Vynikajícím státním zaměstnancům byl přiznán osobní příplatek ve výši **nad 30 %** z nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu 22,9 % z nich, tzn., že 77,1 %

hodnocených státních zaměstnanců má průměrný osobní příplatek pod 30% hranicí. V souhrnu bylo přiznáno osobních příplatků nad 30% hranici 51,37 % vynikajících zaměstnanců, v ČSSZ je tedy těchto osobních příplatků o 28,47 % méně.

Také mezi zaměstnanci dosahujícími dobrých výsledků jsou rozdíly v jejich odměňování. **Nad 10%** hranicí nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu, kterou nemohou překročit jen státní zaměstnanci ohodnoceni výsledkem dostačujícím, má přiznáno 48,46 % státních zaměstnanců z celkového počtu dobrých zaměstnanců, tedy ani polovina z nich. To znamená, že necelých 52 % dobrých zaměstnanců může mít přiznaný osobní příplatek v obdobné výši jako státní zaměstnanci dosahující dostačujících výsledků. V souhrnu má přiznaný osobní příplatek nad 10% hranici 67,22 % dobrých zaměstnanců, tedy o 18,76 % více než na ČSSZ.

Graf 2: Průměrná výše osobního příplatku ČSSZ 2016



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSSZ

Aby byl zřejmý rozdíl mezi skutečně přiznaným průměrným osobním příplatkem a hranicemi osobních příplatků stanovených právními předpisy pro jednotlivé výsledky služebního hodnocení, je průměrná výše skutečně přiznaného osobního příplatku uvedena v grafu 2.

Vynikajícímu, všeobecně uznávanému odborníku, který dosahuje vynikajícího výsledku, je zákonně umožněno přiznat osobní příplatek přesahující maximální stanovenou hranici pro vynikající výsledky, která je vymezena ve výši 50 % nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu, ale nejvýše do 100 %. Jak je uvedeno u tabulky 10, osobní příplatek nad 50% hranicí nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu dosahuje jen 25,96 % odborníků. Jak je tedy z grafu zřejmé, průměrný osobní příplatek odborníků

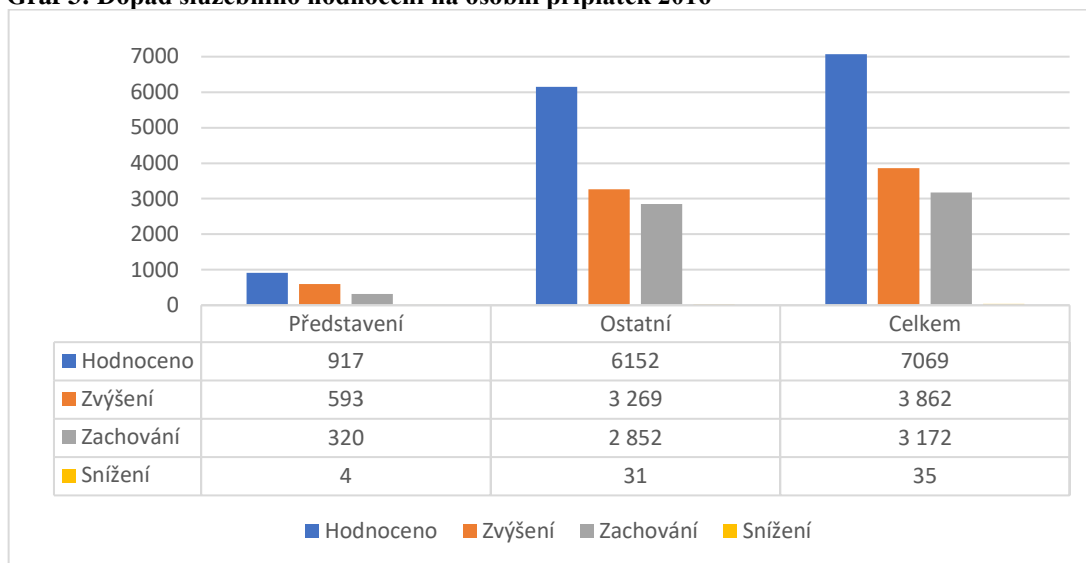
na ČSSZ činí pouhých 31 %, tj. dokonce o 19 % pod maximální hranici, která je stanovena pro vynikající výsledky státních zaměstnanců, kteří nebyli označeni za všeobecně uznávané odborníky a o 69 % pod maximální možnou hranici. Nejvíce se této hranici blíží představení s 41 % a to také z toho důvodu, že v celkovém počtu osobních příplatků nad 50% hranici mají 98,5 % zastoupení představení. Ostatní státní zaměstnanci označeni za odborníky mají osobní příplatek pouze v průměrné výši 20 %.

Státní zaměstnanci dosahující **vynikajících výsledků**, jejichž osobní příplatek má zákonně stanovenou maximální hranici ve výši 50 % nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu, mají skutečně přiznaný průměrný osobní příplatek ve výši 23 %. Zaměstnanci dosahující vynikajících výsledků mohou mít stanoven osobní příplatek překračující hranici stanovenou pro dobré výsledky, tedy 30 %. Jak ale znázorňuje graf, vynikající zaměstnanci v průměru nedosahují ani maximální hranice stanovené pro dobré výsledky, natož maximální možné hranice pro vynikající výsledky, tedy oněch 50 %. Jak je zřejmé, opět tento průměr stupňují představení, kteří mají zpravidla vyšší osobní příplatky vůči ostatním státním zaměstnancům, kteří dosahují shodných výsledků. Názorně to lze pozorovat na tom, že v celkovém počtu osobních příplatků nad 30% hranici mají 62 % zastoupení představení.

Lze konstatovat, že nejvíce odpovídajícího průměrného osobního příplatku dosahují státní zaměstnanci dosahující **výsledků dobrých**. Na základě těchto výsledků je přiznán osobní příplatek v průměrné výši 15 %, přičemž hranice mezi dostačujícími a dobrými výsledky je stanovena na 10 %. Také v tomto případě jsou lépe odměňováni představení oproti ostatním státním zaměstnancům. Ostatní státní zaměstnanci mají přiznán osobní příplatek v průměrné výši 11 %, což je jen 1 % nad maximální možnou hranici pro dostačující výsledek, ale o 19 % pod maximální povolenou hranici pro dobré výsledky.

Vzhledem k tomu, že ve služebním hodnocení za rok 2015 dosáhli 4 státní zaměstnanci **nevyhovujících výsledků**, bylo na základě § 155 odst. 2 zákona o státní službě u těchto státních zaměstnanců provedeno mimořádné služební hodnocení, z nichž ani jeden z nich opětovně nevyhovující hodnocení nezískal.

Graf 3: Dopad služebního hodnocení na osobní příplatek 2016



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSSZ

Negativní dopad na osobní příplatek mělo služební hodnocení pro 0,49 % státních zaměstnanců, kterým byl osobní příplatek po služebním hodnocení **snížen**, tj. o 0,94 % méně snížených osobní příplatků s porovnáním se souhrnnými údaji. **Zvýšení** se týkalo 54,63 % hodnocených státních zaměstnanců, tedy více o 5,86 % v porovnání se všemi služebními úřady. Osobní příplatky byly dále **zachovány** v nezměněné výši u 44,87 % státních zaměstnanců, tj. o necelá 4 % státních zaměstnanců méně oproti souhrnným údajům.

4.2.3 Služební hodnocení státních zaměstnanců za rok 2017

V roce 2017 měla ČSSZ celkem 7 671 státních zaměstnanců, z nichž bylo hodnoceno 6 758, jimž služební poměr trval alespoň 6 měsíců. Za rok 2017 bylo tedy hodnoceno 88 % státních zaměstnanců, resp. 95 % představených a 87 % ostatních státních zaměstnanců, z čehož vyplývá, že 12 % státních zaměstnanců nebylo ve služebním poměru alespoň 6 měsíců.

Tabulka 11: Výsledky služebního hodnocení 2017 v ČSSZ

Dosažené výsledky	Státní zaměstnanci	Představení	Ostatní
Všeob. uznávaný odborník	226	181	45
Vynikající	1 340	392	948
Dobré	4 483	326	4 157
Dostačující	708	3	705
Nevyhovující	1	0	1

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSSZ

Oproti roku 2016 se počet **vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků** snížil o 0,3 % státních zaměstnanců, tzn., že za hodnocené období 2017 bylo takto označeno celkem 3,34 % hodnocených státních zaměstnanců.

Vynikajícího výsledku dosáhlo 19,82 % hodnocených státních zaměstnanců. Oproti předchozímu roku se jedná o 7,18 % více státních zaměstnanců s vynikajícími výsledky. Také v souhrnu v roce 2017 došlo ke zvýšení počtu vynikajících výsledků a to o 3,48 %, stále je tedy v ČSSZ procentuálně méně vynikajících výsledků v porovnání se všemi služebními úřady.

Dobrých výsledků dosáhlo 66,33 % hodnocených státních zaměstnanců, což je o 3,92 % státních zaměstnanců méně oproti předchozímu hodnocenému období. K nízkému poklesu docházelo také v souhrnu, a to o 1,52 %.

Počet **dostačujících výsledků**, kterých za rok 2017 dosáhlo 10,47 % z celkového počtu hodnocených, se snížil o 2,89 % státních zaměstnanců oproti roku 2016. V komparaci se souhrnnými údaji se jedná o 1,1 % vyšší pokles dostačujících výsledků.

Nevyhovujících výsledků dosahuje jeden státní zaměstnanec, oproti předchozímu roku se jedná o snížení o 5 státních zaměstnanců.

Mimořádné služební hodnocení bylo provedeno u 3 státních zaměstnanců, kteří ve služebním hodnocení za rok 2016 dosahovali nevyhovujících výsledků. Jeden z těchto tří státních zaměstnanců byl opětovně ohodnocen nevyhovujícím výsledkem a na základě toho mu byl ukončen služební poměr.

V roce 2017 státní zaměstnanci dosahovali lepších výsledků služebního hodnocení, jak lze vyčíst z klesajícího počtu nevyhovujících, dostačujících a dobrých výsledků a naopak z narůstajícího počtu vynikajících výsledků. U počtu vynikajících všeobecně uznávaných odborníků došlo k mírnému poklesu, to ale může být zapříčiněno přesnější metodikou, která

stanovuje podmínky, za kterých smí být státní zaměstnanec označen za všeobecně uznávaného odborníka. Z těchto údajů lze tedy vydedukovat, že docházelo ke zkvalitnění výkonu státní správy státními zaměstnanci, které se projevilo ve zlepšujících se výsledcích služebního hodnocení.

Přesto, že docházelo ke zlepšení služebního hodnocení, nemusí to nutně znamenat také zvyšování osobních příplatků. Dle informace je zde problém v tom, že objem finančních prostředků na platy státních zaměstnanců není závislý na poměrech počtu jednotlivých závěrů služebního hodnocení, tudíž zkrátka služební úřady musí pracovat s tím, co mají k dispozici.

Určitou část nárůstu počtu vynikajících výsledků lze vysvětlit existencí jiných institutů v zákoně o státní službě, které s tím pracují (zařazení na místo ve vyšší třídě a připočtení 5 let praxe).

Tabulka 12: Výše osobních příplatků ČSSZ 2017

Zaměstnanci	Všeobecně uznávaný odborník		Vynikající	
	celkem	nad 50 %	celkem	nad 30 %
představení	181	34	392	211
ostatní	45	1	948	45
celkem	226	35	1 340	256
Zaměstnanci	Dobré		Dostačující	
	celkem	nad 10 %	celkem	---
představení	326	311	3	---
ostatní	4 157	1 243	705	---
celkem	4 483	1 554	708	---

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z MV ČR

Z celkového počtu vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků, byl osobní příplatek ve výši **nad 50 %** z nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu přiznán 15,48 %, což je o 10,48 % méně oproti v předchozím hodnoceném období, a to i přes to, že v roce 2017 bylo za vynikající, všeobecně uznávané odborníky označeno méně státních zaměstnanců o pouhých 0,3 %. V komparaci se souhrnnými údaji je tento počet nižší o 47,66 %. V souhrnu činí meziroční pokles 7,11 %.

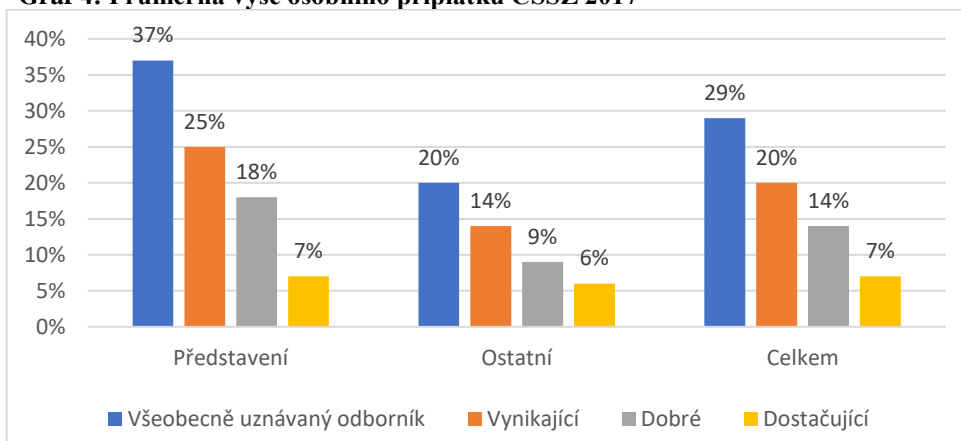
Osobní příplatek ve výši **nad 30 %** z nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu byl přiznán 19,10 % z celkového počtu státních zaměstnanců hodnocených vynikajícími výsledky, tzn. o 3,83 % méně zaměstnanců hodnocených tímto výsledkem než v předchozím hodnoceném období a o 24,68 % méně v procentuálním srovnání se všemi služebními úřady, u kterých došlo k poklesu mezi roky 2016 a 2017 o 7,6 %.

Ze státních zaměstnanců, kteří dosahovali dobrých výsledků, byl osobní příplatek **nad 10%** hranici přiznán 34,66 %. Proti předchozímu hodnocenému období se jedná o 13,80% pokles. V porovnání se všemi služebními úřady, ve kterých došlo k meziročnímu poklesu této výše osobních příplatků o 3,79 %, byl osobní příplatek nad 10% hranici přiznán o 28,77 % státních zaměstnanců ČSSZ méně.

Státním zaměstnancům, jejichž výsledek služebního hodnocení byl dostačující, smí být přiznán osobní příplatek **do výše 10 %** z nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu. Takových výsledků dosahovalo celkem 10,01 %, tedy o 3,51 % více státních zaměstnanců v komparaci se souhrnnými údaji.

Jak z těchto výsledků vyplývá, počet osobních příplatků překračující dané hranice, se oproti hodnocenému roku 2016 značně snížil. To znamená, že u těchto zaměstnanců, kterých se změna týkala, mohlo docházet buďto ke snižování osobních příplatků, k přiznávání nových osobních příplatků v nižších výších, anebo k jejich zachování, přičemž se dané procentuální hranice zvyšovaly z důvodu valorizace platů (zvýšení platových tarifů, ze kterých se procentní výše osobních příplatků počítají), aniž by u nich zároveň docházelo ke změně osobního příplatku, protože přiděl prostředků, který lze využít na osobní příplatky neroste tak rychle.

Graf 4: Průměrná výše osobního příplatku ČSSZ 2017



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSSZ

Výše uvedený graf 4 znázorňuje průměrné výše osobních příplatků dle druhu dosažených výsledků v rozdělení na představené a ostatní státní zaměstnance.

Vynikajícímu, všeobecně uznávanému odborníku, který dosahuje vynikajícího výsledku, byl ve služebním hodnocení za rok 2017 přiznáván osobní příplatek v průměrné výši 29 %, tj. dokonce o 21 % pod maximální hranici vynikajících výsledků státních zaměstnanců, kteří nebyli označeni za všeobecně uznávané odborníky. Nejvíce se této hranici blíží představení s 37 %, ostatní státní zaměstnanci označeni za odborníky mají osobní příplatek pouze v průměrné výši 20 %. Oproti předchozímu roku došlo ke snížení průměrného osobního příplatku odborníků vyjádřeného v procentní výši o 2 %. Přestože se průměrný osobní příplatek všeobecně uznávaných odborníků snížil z 57 % na 53 % v souhrnu u všech služebních úřadů, je tato výše stále nesrovnatelná s průměrným osobním příplatkem odborníků v ČSSZ. I přes tento nižší průměrný osobní příplatek má stále několik odborníků v ČSSZ osobní příplatek nad 50% hranicí.

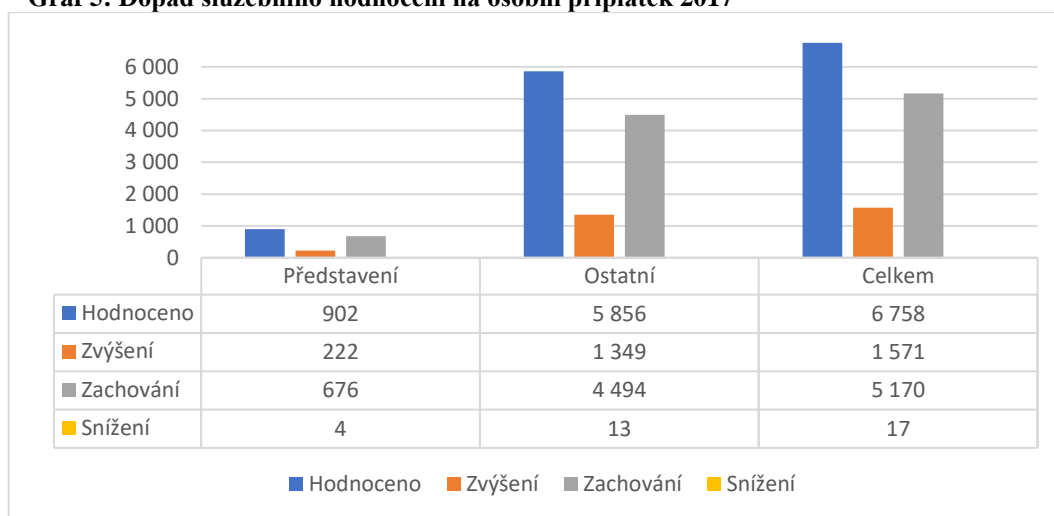
U státních zaměstnanců dosahujících **vynikajících výsledků** bez označení za všeobecně uznávaného odborníka, dosahoval skutečně přiznaný průměrný osobní příplatek výše 20 %, což je o 3 % nižší průměr oproti předchozímu hodnocenému období. Jak je ale zřejmé, opět tento průměr stupňují představení, kteří mají zpravidla vyšší osobní příplatky vůči ostatním zaměstnancům dosahujících shodných výsledků. Zaměstnanci dosahující vynikajících výsledků mohou mít stanoven osobní příplatek překračující hranici stanovenou pro dobré výsledky, tedy 30 %. Jak je ale patrné, vynikající zaměstnanci v průměru nedosahují ani maximální hranice stanovené pro dobré výsledky, natož maximální možné hranice pro vynikající výsledky, tedy oněch 50 %. V porovnání se souhrnnými údaji se jedná o výrazně nižší průměrnou výši, a to o 9 %.

Lze konstatovat, že nejvíce odpovídajícího průměrného osobního příplatku dosahují státní zaměstnanci s **dobrymi výsledky**. Na základě těchto výsledků je přiznán osobní příplatek v průměrné výši 14 %, tj. o 1 % nižší oproti předchozímu roku, přičemž hranice mezi dostačujícími a dobrými výsledky je stanovena na 10 %. Také v tomto případě jsou lépe odměňováni představení oproti ostatním státním zaměstnancům. Ostatní státní zaměstnanci dosahující dobrých výsledků mají přiznán osobní příplatek v průměrné 9% výši, což je 1 % pod maximální možnou hranicí pro dostačující výsledek, ale o 21 % méně pod maximální povolenou hranicí pro dobré výsledky. Tato průměrná výše je dokonce

shodná s průměrnou výší osobních příplatků dobrých zaměstnanců v porovnání se souhrnnými údaji.

Vynikajících výsledků s maximálním počtem bodů dosáhlo celkem 537 státních zaměstnanců, z nichž bylo podruhé v řadě tímto výsledkem hodnoceno 250 z nich, z toho 158 představených. V důsledku toho bylo těmto zaměstnancům k zápočtu odpracovaných let pro účely určení platového stupně připočteno 5 let.

Graf 5: Dopad služebního hodnocení na osobní příplatek 2017



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSSZ

Za rok 2017 byl **zvýšen** osobní příplatek u 23,24 % státních zaměstnanců, tj. o 31,39 % zvýšených osobních příplatků méně oproti předchozímu hodnocenému období. Zvýšení se týkalo 24,61 % představených ze všech hodnocených představených zaměstnanců a dále 23,03 % ostatních státních zaměstnanců. V procentuálním porovnání tedy nelze tvrdit, že by byly osobní příplatky zvyšovány spíše představeným zaměstnancům. V souhrnu byl napříč služebními úřady ale osobní příplatek zvyšován u 40,77 % státních zaměstnanců, jedná se tedy o 17,53 % zvýšených osobních příplatků více než v ČSSZ.

Ke **snížení** osobního příplatku oproti tomu došlo u 0,25 % státních zaměstnanců, tj. o 0,24 % snížených osobních příplatků méně oproti předchozímu hodnocenému období. V souhrnném porovnání s ostatními služebními úřady se jedná o srovnatelné údaje.

Osobní příplatek byl **zachován** u 76,50 % hodnocených státních zaměstnanců, tj. 74,94 % hodnocených představených a hodnocených 76,74 % ostatních státních zaměstnanců. Ani v tomto případě tedy nebyly výrazné rozdíly mezi představenými

a ostatními státními zaměstnanci. Za hodnocený rok 2016 bylo zachováno 44,87 % osobních příplatků, za rok 2017 jich tedy bylo zachováno o 31,63 % více, v souhrnném porovnání jich bylo v ČSSZ zachováno více o 18 %.

V předchozím hodnoceném období, tedy v roce 2016, mělo služební hodnocení pozitivnější dopad. Bylo výrazně více zvýšených osobních příplatků a to o 31,39 %. Pokles v roce 2017 mohl být způsoben především nedostatečným objemem finančních prostředků na navýšení osobních příplatků.

4.2.4 Služební hodnocení státních zaměstnanců za rok 2018

V ČSSZ bylo ve služebním poměru celkem 7 401 státních zaměstnanců, z nichž bylo 921 představených. Služebnímu hodnocení za rok 2018 podléhalo 6 897 státních zaměstnanců, tedy 93,19 %. Z celkového počtu představených bylo hodnoceno 894 těchto zaměstnanců, tj. 97,06 % a z celkového počtu ostatních zaměstnanců bylo hodnoceno 6 003, tedy 92,63 %.

Tabulka 13: Výsledky služebního hodnocení 2018 v ČSSZ

Dosažené výsledky	Státní zaměstnanci	Představení	Ostatní
Všeob. uznávaný odborník	208	171	37
Vynikající	1 685	431	1 254
Dobré	4 398	290	4 108
Dostačující	604	2	602
Nevyhovující	1	0	1

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSSZ

V porovnání s předchozími služebními hodnoceními lze vidět kontinuální snižování počtu státních zaměstnanců, kteří jsou označeni za vynikající všeobecně uznávané odborníky. V roce 2018 bylo za **vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka** označeno celkem 3,01 % hodnocených státních zaměstnanců. Oproti hodnocenému roku 2017 se celkový počet snížil o 0,33 % státních zaměstnanců. Ke snižování počtu těchto státních zaměstnanců docházelo také v souhrnu u všech služebních úřadů.

Vynikajících výsledků dosahovalo celkem 24,43 % státních zaměstnanců, 48,21 % představených a 20,88 % ostatních státních zaměstnanců. Zde je patrný rozdíl mezi

hodnocením představených a ostatních zaměstnanců. Představení zaměstnanci dosahují obdobně jako v předchozích obdobích lepších výsledků služebního hodnocení.

Oproti předchozímu roku se jedná o navýšení počtu vynikajících výsledků o 4,61 %.

Dobrych výsledků, kterých dosáhlo celkem 63,76 % hodnocených státních zaměstnanců, dosahovalo oproti předchozímu hodnocenému období o 2,57 % hodnocených státních zaměstnanců méně.

Dále došlo ke snížení počtu **dostačujících výsledků**, a to o 14,69 % oproti roku 2017. Těchto výsledků dosahují převážně ostatní státní zaměstnanci.

Došlo tedy ke zvýšení počtu vynikajících státních zaměstnanců a to o 4,61 %, tedy v roce 2018 vynikajícího výsledku dosahovalo 24,43 % hodnocených státních zaměstnanců.

Mimořádné služební hodnoceno bylo provedeno u 1 státního zaměstnance, který v předchozím služebním hodnocení dosáhl nevyhovujícího výsledku. V tomto mimořádném služebním hodnocení již nebyl ohodnocen nevyhovujícím výsledkem, nebyl s ním tedy ukončen služební poměr, jak to umožňuje zákon o státní službě.

Tabulka 14: Výše osobních příplatků 2018 v ČSSZ

Zaměstnanci	Všeobecně uznávaný odborník		Vynikající	
	celkem	nad 50 %	celkem	nad 30 %
představení	171	31	431	206
ostatní	37	1	1 254	39
celkem	208	32	1 685	245
Zaměstnanci	Dobré		Dostačující	
	celkem	nad 10 %	celkem	---
představení	290	276	2	---
ostatní	4 108	1 241	602	---
celkem	4 398	1 517	604	---

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z MV ČR

Státním zaměstnancům, kteří byli uznáni za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka, byl osobní příplatek ve výši **nad 50 %** z nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu přiznán pouze v 15,38 % případů, což je o 0,1 % méně než v předchozím hodnoceném období. Tedy 84,62 % odborníků dosahuje osobního příplatku pod 50% hranicí, které mohou dosahovat státní zaměstnanci s vynikajícími výsledky bez označení

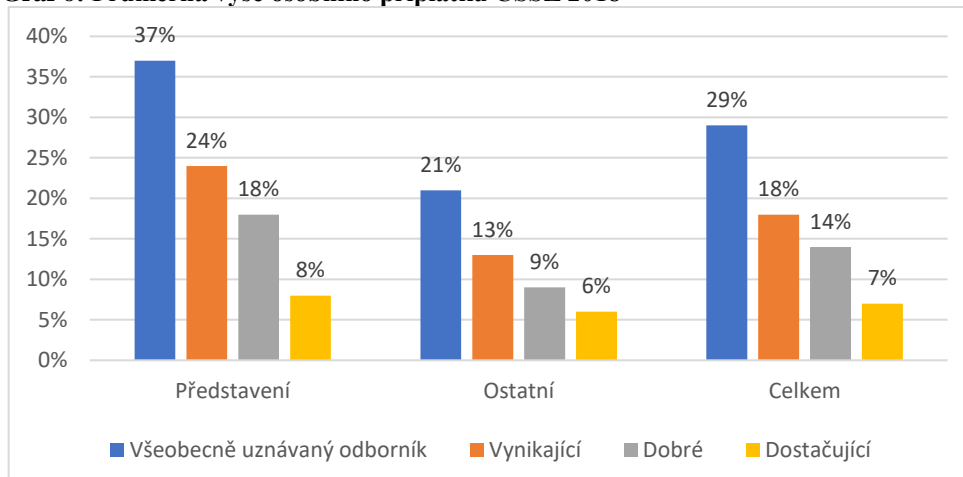
za všeobecně uznávané odborníky. V komparaci se souhrnnými údaji za všechny služební úřady se jedná o 40,59 % méně odborníků přesahujících danou hranici.

Osobní příplatek ve výši **nad 30 %** z nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu byl přiznán 14,54 % státním zaměstnancům dosahujících vynikajícího výsledku, což je o 4,3 % méně státních zaměstnanců než v předchozím hodnoceném období. V porovnání se souhrnnými údaji se jedná o 25,36 % méně státních zaměstnanců, kteří dosahovali vynikajících výsledků a jejichž osobní příplatek překračoval 30% hranici.

Z celkového počtu státních zaměstnanců, kteří dosahovali dobrých výsledků, byl osobní příplatek **nad 10%** hranici přiznán 34,49 %. Tento procentuální poměr je téměř shodný s předchozím obdobím. V tomto případě se jedná o 31,67 % méně dobrých státních zaměstnanců v komparaci se souhrnnými údaji za všechny služební úřady.

Zaměstnancům, jejichž výsledek služebního hodnocení byl dostačující, smí být přiznán osobní příplatek do výše 10 % z nejvyššího platového stupně příslušného platového tarifu. Těchto zaměstnanců bylo v roce 2018 celkem 8,75 %, což je v porovnání se souhrnnými údaji o 3,71 % zaměstnanců více v ČSSZ.

Graf 6: Průměrná výše osobního příplatku ČSSZ 2018



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSSZ

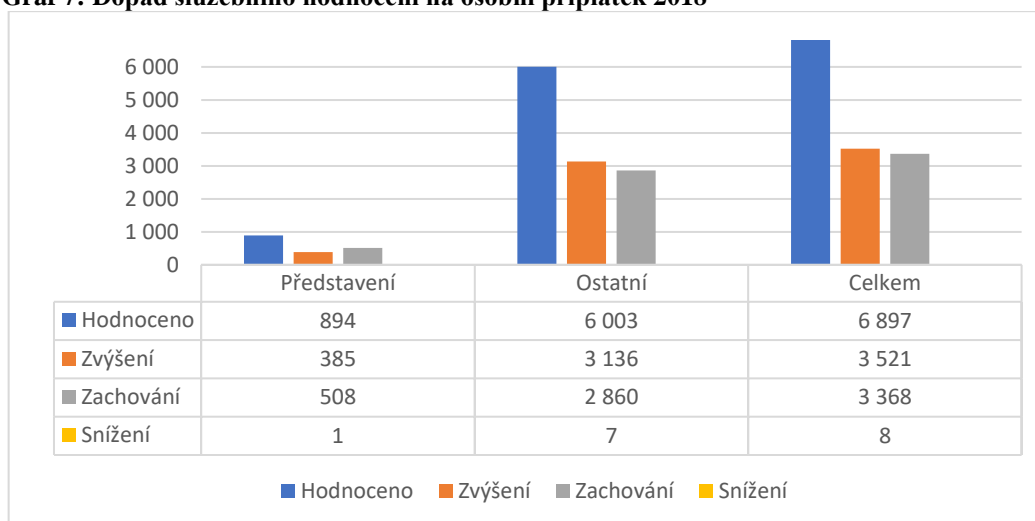
V tomto hodnoceném období se průměrné výše osobních příplatků téměř nezměnily. Také v souhrnných počtech došlo jen k nepatrnému snížení průměrných osobních příplatků.

Jak lze vidět, průměrné osobní příplatky v ČSSZ jsou značně nižší, což může být způsobeno tím, že v souhrnných údajích jsou také ústřední správní úřady. Dle názoru právníka v ČSSZ se lze domnívat, že na těchto úřadech mají státní zaměstnanci vyšší osobní

příplatky. Otázkou je, zda je to správně, a pokud ano, tak v jaké míře. Pragmaticky vzato, jak služební úřad, tak zaměstnanec zajímá pouze celková výše platu. A pokud je tato výše přiměřená náročnosti vykonávané práce a odpovědnosti s tím spojené, tak je to v pořádku. Problém ve veřejné správě z tohoto pohledu je, že služební úřady mohou „hýbat“ pouze s některými složkami platu a zejména právě s osobním příplatkem. Z tohoto hlediska není dle subjektivního pohledu problém, pokud se do výše osobního příplatku částečně promítne i tato úvaha, byť zákonodárce to nepředpokládal.

Vynikajících výsledků s maximálním počtem bodů dosáhlo celkem 777 státních zaměstnanců, z nichž bylo podruhé v řadě tímto výsledkem hodnoceno 238 z nich, z toho 76 (31,93 %) představených. V důsledku toho bylo těmto zaměstnancům k zápočtu odpracovaných let pro účely určení platového stupně připočteno 5 let.

Graf 7: Dopad služebního hodnocení na osobní příplatek 2018



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSSZ

Osobní příplatek byl **zachován** necelé polovině hodnocených státních zaměstnanců, tedy 48,83 %, což je o 27,67 % méně zachovaných osobních příplatků v nezměněné výši oproti předešlému roku. Tyto procenta se promítly v předchozím hodnoceném období u **zvýšených** osobních příplatků. Za rok 2018 byl v ČSSZ zvýšen osobní příplatek u 51,05 % státních zaměstnanců, což je o 2,85 % více zvýšených osobních příplatků oproti souhrnným údajům.

Ke **snížení** osobního příplatku oproti tomu došlo pouze u 0,11 % hodnocených státních zaměstnanců, tedy o 0,14 % snížených osobních příplatků méně než v předchozím roce.

4.2.5 Služební hodnocení státních zaměstnanců od března do října roku 2019

Novým systémem služební hodnocení bylo v ČSSZ hodnoceno celkem 128 státních zaměstnanců, z toho 91 představených a 37 ostatních státních zaměstnanců.

Tabulka 15: druhy služební hodnocení 2019 v ČSSZ

Zaměstnanci	První sl. hodnocení	Podle potřeby hodnotitele	Na žádost st. zaměstnance
Představení	2	0	0
Ostatní	91	3	32
Celkem	93	3	32

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSSZ

První služební hodnocení bylo možné provést u zaměstnanců, kteří vykonávali službu alespoň 60 dnů, přičemž toto hodnocení musí být provedeno nejpozději do 1 roku od přijetí státního zaměstnance do služební poměru.

Tabulka 16: Výsledky prvního služební hodnocení 2019 v ČSSZ

Druh hodnocení	Dosažené výsledky	Státní zaměstnanci	Představení	Ostatní
První	Vynikající	5	0	5
	Velmi dobré	20	0	20
	Dobré	62	2	60
	Dostačující	6	0	6
Dle potřeby hodnotitele	Vynikající	2	0	2
	Velmi dobré	1	0	1
	Dobré	0	0	0
	Dostačující	0	0	0
Na žádost zaměstnance	Vynikající	25	0	25
	Velmi dobré	6	0	6
	Dobré	1	0	1
	Dostačující	0	0	0

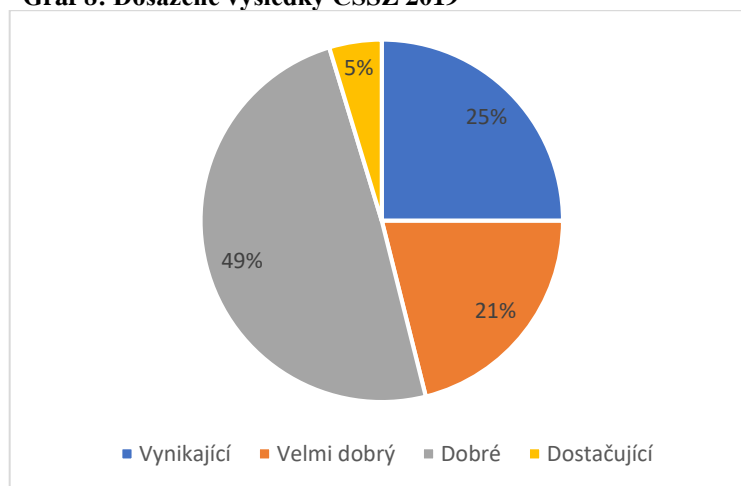
Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSSZ

V roce 2019 se týkalo **první služební hodnocení** 93 státních zaměstnanců, z toho 91 ostatních státních zaměstnanců a 2 představených. Vynikajících výsledků z nich dosahovalo pouze 5,37 %, velmi dobrých 21,5 % a dostačujících 6,45 %. Dobrý výsledek byl v tomto období nejčastější, kdy ho v prvním služebním hodnocení dosáhlo 66,66 % státních zaměstnanců. Celkově byli v ČSSZ hodnoceni 2 představení, kteří podléhali právě prvnímu služebnímu hodnocení, ve kterém oba dosáhli dobrého výsledku. Nejvyšší četnost dobrých výsledků je u tohoto typu hodnocení očekávatelná, neboť nelze předpokládat, že by ve statisticky významném množství začal za takto poměrně krátkou dobu daný státní zaměstnanec vykonávat službu tak dobře, že by mohl být hodnocen lepšími výsledky. Na druhou stranu při horší kvalitě výkonu služby může být v tomto prvotním období situace řešena ukončením služebního poměru ve zkušební době, která trvá 6 měsíců.

Na základě potřeby hodnotitele byli hodnoceni pouze tři zaměstnanci, z nichž 2 dosahovali vynikajících výsledků a 1 velmi dobrých.

Na vlastní žádost bylo hodnoceno celkem 32 státních zaměstnanců, přičemž vynikajících výsledků dosáhlo 78,12 %, velmi dobrých 18,75 % a dobrým výsledkem byl hodnocen pouze 1 státní zaměstnanec. Počet vynikajících výsledků je v celku srovnatelný se souhrnnými výsledky, kterých v souhrnu dosahovalo 72,91 % státních zaměstnanců, tedy o 5,21 % méně než v ČSSZ.

Graf 8: Dosažené výsledky ČSSZ 2019



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSSZ

Z celkového počtu hodnocených státních zaměstnanců dosáhlo vynikajících výsledků 25 %, velmi dobrých výsledků 21 %. Nejčastější byl výsledek dobrý, jehož dosáhlo 49 % státních zaměstnanců, zbylých 5 % dosáhlo výsledků dostačujících.

4.3 Sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebních úřadů

Nástroje sladování mají státním zaměstnancům umožnit lépe sjednotit rodinný a osobní život s výkonem státní služby. Mají umožnit státnímu zaměstnanci využívat tyto nástroje tak, aby se dokázali plně věnovat rodinným a osobním zájmům a zároveň se aktivně věnovat své profesní dráze.

4.3.1 Služební (pracovní) doba

Služební doba, která představuje jeden z důležitých nástrojů sladování pracovního a osobního života podporující rodinnou politiku, je rozvržena služebním předpisem služebního orgánu, který rovněž stanovuje pružné rozvržení služební doby.

V České republice je stanovena základní týdenní pracovní doba v zákoníku práce. Tato týdenní pracovní doba činí u převážné většiny zaměstnanců 40 hodin, avšak zaměstnanci si mohou se zaměstnavatelem sjednat pracovní dobu kratší, čímž se poměrně sníží i výše jejich platu.

Pro představu je uveden v tabulce 17 přehled zemí EU s jejich průměrnou délkou týdenní pracovní doby v hlavním zaměstnání.

Tabulka 17: Průměrná délka týdenní pracovní doby v hlavním zaměstnání v EU

Země/Rok	2016	2017	2018	Země/Rok	2016	2017	2018
Řecko	42,2	42,0	42,0	Estonsko	38,7	38,8	38,5
Bulharsko	40,8	40,8	40,7	Španělsko	37,8	37,7	37,7
Polsko	40,8	40,6	40,6	Lucembursko	37,5	37,4	37,7
Česko	40,6	40,4	40,4	Francie	37,4	37,3	37,4
Slovensko	40,1	39,9	40,1	Belgie	37,1	37,6	37,3
Portugalsko	39,9	40,0	40,0	Itálie	37,0	37,2	37,3
Rumunsko	40,0	39,9	39,8	Finsko	37,0	37,1	37,2
Chorvatsko	39,6	39,8	39,7	Švédsko	36,9	36,8	36,9
Maďarsko	39,8	39,9	39,7	Velká Británie	37,0	37,0	36,9
Kypr	39,3	39,4	39,4	Rakousko	36,8	36,7	36,7
Slovinsko	39,5	39,3	39,4	Irsko	35,9	36,3	36,5
Malta	38,9	39,0	39,1	Německo	35,5	35,4	35,4
Lotyšsko	38,9	39,0	39,0	Dánsko	33,7	33,7	33,7
Litva	38,6	38,7	38,9	Nizozemsko	30,6	30,6	30,7

Zdroj: údaje získané z eurostat.ec.europa.eu

Z uvedených údajů vyplývá, že týdenní pracovní doba v České republice v rámci EU je 4. nejdelší. Nejmenší průměrný počet týdenní pracovní doby v roce 2018 uvádí Holandsko, které má průměrnou pracovní dobu 30,7 hodin týdně. Oproti tomu nejvyšší průměrný počet týdenní pracovní doby uvádí Řecko a to svými 42 hodinami.

Tabulka 18: Počet zaměstnanců v ČR s pružnou pracovní dobou

Rok	Počet státních zaměstnanců	Pružná pracovní doba	z toho ženy	z toho muži	Pevná pracovní doba
2016	62 562	44 905	34 102	10 803	17 657
2017	64 029	55 234	42 920	12 314	8 795
2018	64 068	55 300	42 378	12 922	8 768

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z MV ČR

Z uvedené tabulky vyplývá, že většina státních zaměstnanců má pružnou pracovní dobu. Postupné zavádění pružné pracovní doby od počátku sledování nástrojů sladování je z uvedených údajů zřejmé. V roce 2016 mělo pružnou pracovní dobu 71,77 % státních zaměstnanců, zatímco v roce 2018 už jich bylo 86,31 %.

Tabulka 19: Počet státních zaměstnanců v ČR s kratší služební dobou

Rok	Počet státních zaměstnanců	Kratší služební doba	
		počet žádostí	z toho povoleno
2016	62 562	907	888
2017	64 029	936	796
2018	64 068	799	683

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z MV ČR

Další možností úpravy služební doby je tzv. kratší služební doba, prostřednictvím které se zkrátí týdenní fond služební doby pod 40 hodin. Nejčastějšími důvody pro povolování kratší služební doby je např. péče o dítě, dojíždění do zaměstnání, organizační důvody atd.

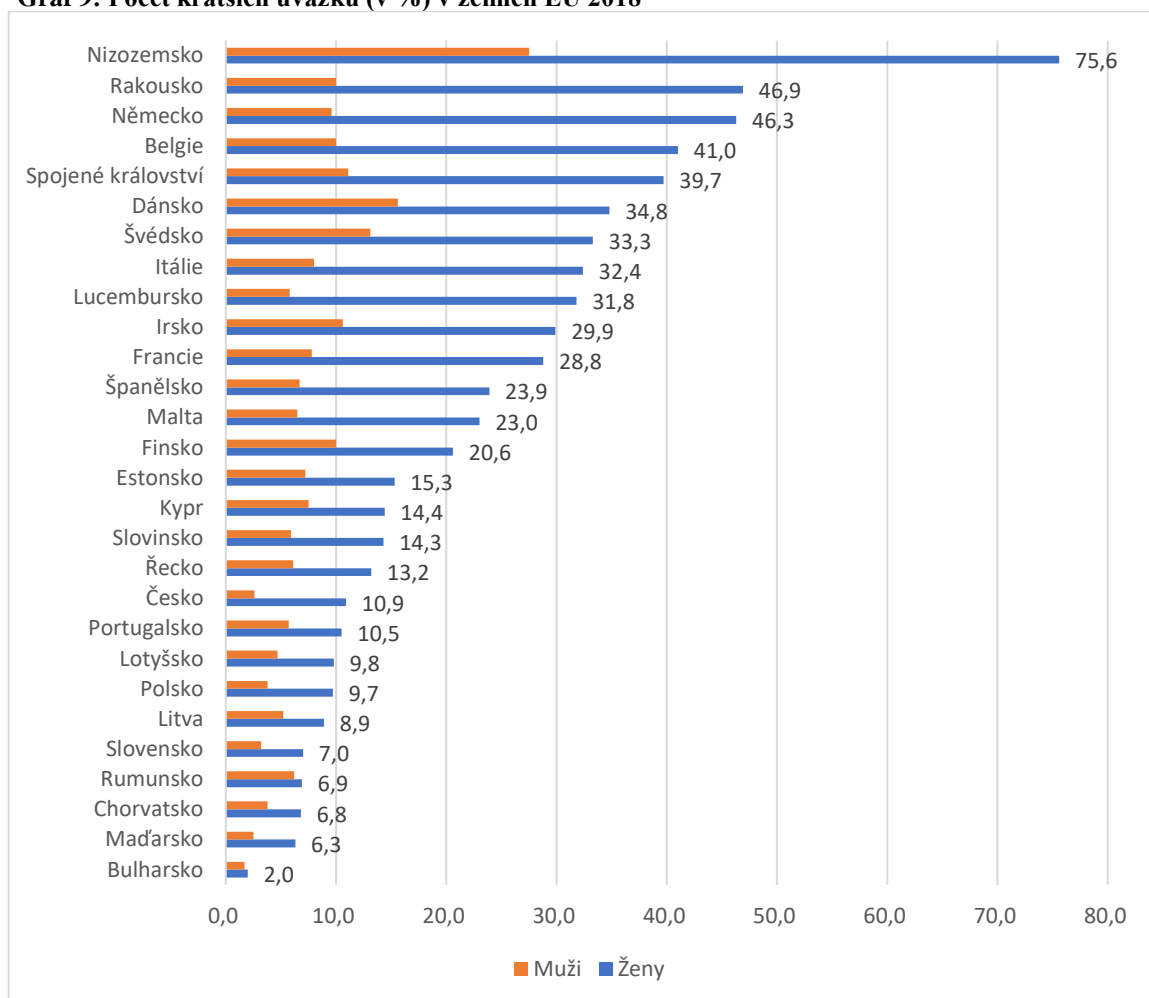
Počet žádostí o povolení kratší služební doby se v roce 2018 výrazně snížil, což mohlo být zapříčiněno postupným zaváděním pružné služební doby ve služebních úřadech. Vedle toho také docházelo ke snížení počtu schválených žádostí o kratší služební dobu, stále ale více než ¾ žádostí bylo vyhověno.

Tabulka 20: Počet státních zaměstnanců s kratší služební dobou

Rok	Počet státních zaměstnanců	Kratší služební doba	
		Muži	Ženy
2016	62 562	282	1 907
2017	64 029	304	2 250
2018	64 068	302	2 373

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z MV ČR

Kratší služební doba byla využívána v průměru pouze 3,88 % státních zaměstnanců.

Graf 9: Počet kratších úvazků (v %) v zemích EU 2018

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSÚ

Na zkrácený úvazek pracuje v EU v průměru 31,3 % žen a 8,7 % mužů. Z grafu lze vyčíst, že Česká republika v tomto ohledu zaostává se svými v průměru 11 %. Nejčastěji využívají kratšího úvazku ženy, lze se domnívat, že se tak děje především z důvodu péče o dítě. V porovnání počtu zkrácených úvazků všech zaměstnanců s uvedeným počtem

zkrácených úvazků státních zaměstnanců lze vyvodit, že tento institut ve státní správě není až tak hojně využíván. Jedním z důvodů může být také zkrácení platu dle délky pracovního fondu.

Nevyužívání kratší služební doby však nemusí být jen negativem. Zaměstnanci mohou využívat pro sladování soukromého života s výkonem státní služby jiných nástrojů, které by nezapříčinily zpomalení kariérního růstu a krácení platu, které by mělo za následek nižší sociální zabezpečení v důchodovém věku.

Tabulka 21: Nejčastější důvody pro povolení kratší služební doby

Důvody žádostí	2016	2017	2018
Péče o dítě	89	90	166
Péče o osobu závislou	41	42	63
Dojíždění do zaměstnání	28	28	84
Organizační	10	5	11

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z MV ČR

Ve výše uvedené tabulce 21 jsou počty služebních úřadů, které uvádějí nejčastější důvody, pro které povolují státním zaměstnancům kratší služební dobu. Nejčastějším důvodem, pro který je státnímu zaměstnanci povolena kratší služební doba, je péče o dítě, druhým nejčastějším je péče o osobu závislou na péči jiné fyzické osoby či dojíždění do zaměstnání.

4.3.2 Výkon státní služby z jiného místa

Pokud to nebrání řádnému plnění úkolů služebního úřadu, může být státnímu zaměstnanci povolen výkon státní služby z jiného místa.

Tabulka 22: Počet státních zaměstnanců s kratší služební dobou

Rok	Počet státních zaměstnanců	Výkon služby z jiného místa		
		aktuálně využíváno	počet nových žádostí	z toho povoleno
2016	62 562	533	512	496
2017	64 029	754	589	573
2018	64 068	1 074	777	763

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z MV ČR

Dohodu o výkonu služby z jiného místa mělo uzavřeno v roce 2016 mizivých 0,85 % státních zaměstnanců. V následujících obdobích se tento počet mírně zvýšil přes 1 %.

Většinu (přibližně 97 %) žádostí o povolení výkonu státní služby z jiného místa je vyhověno. V roce 2018 to bylo dokonce 98,19 %. Pokud ale bude porovnán celkový počet státních zaměstnanců v roce 2018 se zaměstnanci, kterým bylo v daném roce povolen výkon služby z jiného místa, výsledkem bude mizivých 1,19 %.

Dle názoru kolegy, se kterým byl veden rozhovor, mohlo být hned několik důvodů vysoké úspěšnosti podaných žádostí, tedy spíše nízkého počtu podaných žádostí. Může to být tím, že se zaměstnanci domnívají, že by nebylo této žádosti s ohledem na povahu vykonávané práce či místní specifika pravděpodobně vyhověno. Pravděpodobná je skutečnost, že před podáním takové žádosti proběhne neformální domluva o tom, zda má smysl takovou žádost podat. Důvodem může být dále i vyšší nezájem o využívání tohoto institutu v porovnání se soukromou sférou, což je ale méně pravděpodobné.

Dle dostupných údajů je nejrozšířenějším způsobem výkonu státní služby z jiného místa takový výkon služby omezený na ad hoc situace, což znamená, dle aktuální potřeby státního zaměstnance se stanovením dalších pravidel. Mezi dalšími způsoby je výkon služby z jiného místa pro několik dnů v týdnu či pro 1 den v týdnu.

4.3.3 Mateřská a rodičovská dovolená a čerpání neplaceného volna z důvodu péče o dítě až do 4 let věku

Pro státní zaměstnance, kteří čerpají mateřskou či rodičovskou dovolenou, existují v případě jejich zájmu možnosti sladování s výkonem státní služby v této době, a to tak, aby během mateřské či rodičovské dovolené neztratili přehled o změnách ve služebním úřadu a mohli se zároveň dál vzdělávat ve svém oboru.

Tabulka 23: Počet zaměstnanců na rodičovské dovolené a čerpající neplacené volno z důvodu péče o dítě až do 4 let věku

Rok	Zaměstnanci na rodičovské			Péče o dítě do 4 let věku		
	Počet	z toho muži	z toho ženy	Počet	z toho muži	z toho ženy
2016	2 918	12	2 906	109	0	109
2017	3 553	19	3 534	164	1	163
2018	3 878	20	3 858	210	10	200

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z analýz MV ČR

Podle uvedených údajů čerpalo rodičovskou dovolenou v roce 2016 celkem 2 918 (4,6 %) státních zaměstnanců, z nichž 2 906 (99,58 %) jsou ženy. V tomto období následně čerpalo neplacené volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku celkem 109 státních zaměstnanců, z nichž ani jeden nebyl muž. V roce 2017 čerpalo rodičovskou dovolenou celkem 3 553 (5,5 %) státních zaměstnanců, z nichž 3 534 (99,46 %) jsou ženy. Neplacené volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku čerpalo v roce 2017 o 55 státních zaměstnanců více než v předchozím roce, z nichž 1 byl muž. V roce 2018 se jednalo o 6,05 % státních zaměstnanců na rodičovské dovolené, tedy 3 878 státních zaměstnanců, tj. o 325 (0,55 %) více než v předchozím roce. Neplacené volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku v porovnání s předchozím rokem čerpalo o 46 státních zaměstnanců více, z nichž 10 bylo mužů.

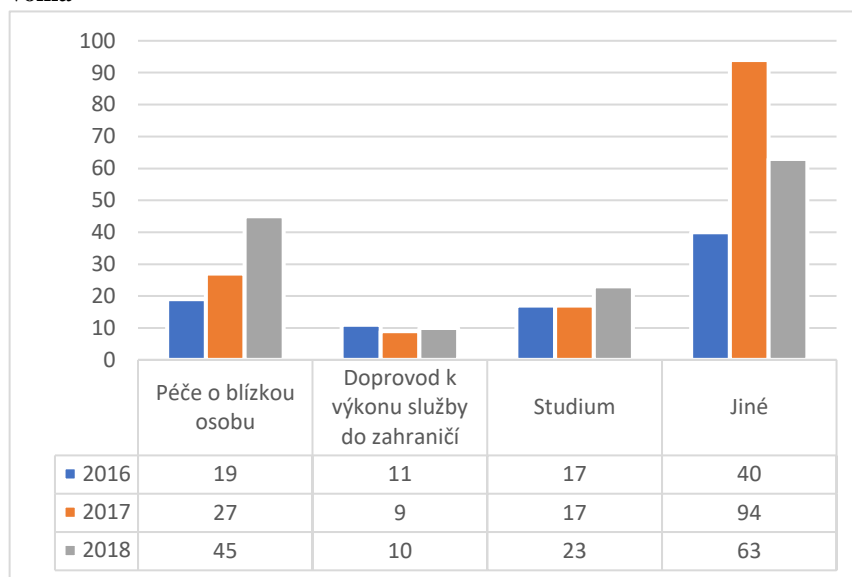
Výše uvedené počty ukazují, že institut mateřského a rodičovského volna využívají především ženy, stejně tak jako neplacené volno do 4 let věku dítěte. Je zde zachován tradiční pohled na rodinu, kdy o dítě pečuje především matka. Ovšem v dnešní době, kdy je na tento postoj nahlíženo jako na nerovný přístup k ženám a mužům, kdy jsou ženy v tomto období ekonomicky znevýhodněné, se objevují snahy o zavádění nových sladňovacích nástrojů, kterých by využívali také muži (otcovská dovolená), anebo takové, které by nahradily čerpání neplaceného volna (pružná služební doba, výkon služby z jiného místa).

Tito zaměstnanci by měli mít možnost zúčastňovat se vzdělávacích akcí či být informováni o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu. Z dostupných údajů, které uvádí souhrnné počty z MV ČR, vychází, že své zaměstnance takto o těchto událostech informuje v průměru pouze 50 % služebních úřadů.

4.3.4 Čerpání neplaceného volna z ostatních důvodů

Kromě neplaceného volna z důvodu péče o dítě do 4 let věku, mohou státní zaměstnanci požádat služební úřad o čerpání neplaceného volna i z jiných důvodů.

Graf 10: Počet služebních úřadů, které umožňovaly čerpání neplaceného volna



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z analýz MV ČR

Jako nejčastěji důvod žádosti o neplacené volno (vyjma péče o dítě) uváděly služební úřady péči o osobu blízkou. Dalšími důvody byly studium a doprovod manžela či partnera k výkonu služby do zahraničí.

4.3.5 Mateřské školy, dětské skupiny, prostory vyhrazené pro pobyt dětí

Pokud tomu nebrání provozní podmínky služebního úřadu, je možné zřízení mateřské školy, předškolního zařízení či vymezení prostoru pro krátkodobý pobyt dětí. Další možností je zřízení dětské skupiny, která je určena pro péči o děti od 1 roku věku do zahájení povinné školní docházky.

Tabulka 24: Počet služebních úřadů zřizujících prostory pro děti zaměstnanců

Rok	Mateřská škola	Dětská skupina	Prostory pro krátkodobý pobyt dětí
2016	5	10	2
2017	3	10	3
2018	8	11	4

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z MV ČR

Služební úřady by měly zjišťovat, zda je na straně zaměstnanců zájem o zřízení jednoho z výše uvedených typů prostorů pro pobyt dětí. Z dostupných údajů je zřejmé, že

největší zájem byl projevem o zřízení dětské skupiny. Pokud služební úřad nemá možnost tyto prostory zřídit, mohou být na základě smlouvy využívány dětské skupiny jiných služebních úřadů. Prostory pro krátkodobý pobyt dětí jsou zřizovány jen pomálu a lze se domnívat, že je to především z toho důvodu, že služební úřady nemají vhodné prostory pro poskytování těchto služeb.

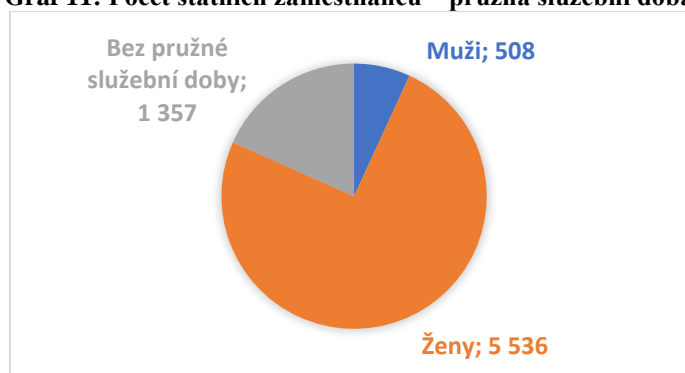
4.4 Sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby v ČSSZ

V ČSSZ bylo ve služebním poměru 6 696 žen a 705 mužů. Na pozicích představených z celkového počtu žen je 11,29 % žen a z celkového počtu mužů je na pozici představených 23,4 % mužů.

4.4.1 Služební doba

V ČSSZ byla služebním předpisem zavedena **pružná služební doba** ve smyslu § 100 zákona o státní službě od 1. 4. 2017. Služební předpis také stanovuje okruh zaměstnanců, kterých se zavedení pružné služební doby netýká. Jedná se především o vícesměnný provoz, call centra atp., kde je tento typ rozvržení služební doby s ohledem na povahu vykonávaných prací nerealizovatelný či nevhodný.

Graf 11: Počet státních zaměstnanců – pružná služební doba



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSSZ

V ČSSZ byla v roce 2018 povolena pružná služební doba pro 6 044 státních zaměstnanců. Pro 1 357 státních zaměstnanců není pružná služební doba povolena z důvodu

charakteru vykonávané správní činnosti, avšak na některých podřízených služebních úřadech není pružná služební doba zavedena, a to především z důvodu nezavedeného elektronického docházkového systému. V některých podřízených služebních úřadech byli státní zaměstnanci o jejich zájmu o pružnou služební dobu dotazováni, avšak z důvodu většinového nezájmu nebyla pružná služební doba zatím zavedena.

Dle sdělení mohl být nezájem státních zaměstnanců o zavedení pružné služební doby způsoben především započítáváním některých překážek v práci do odpracované doby dle § 97 odst. 1 zákoníku práce. Největší překážkou je započítávání návštěvy u lékaře do odpracované služební doby. Při pružném rozvržení pracovní doby jsou výkonem pouze práce v rozsahu, ve kterém zasáhly do pevné části pracovní doby. Nepřítomnost mimo pevnou část si tedy musí státní zaměstnanec napracovat jindy tak, aby splnil fond služební doby ve stanoveném vyrovnávacím období.

Ve smyslu § 99 odst. 3 zákona o státní službě je **kratší služební doba** státním zaměstnancům povolována na základě jejich zdůvodněné žádosti. Kratší služební dobu v ČSSZ využívalo celkem 437 zaměstnanců, z nichž bylo 68 (9,64 % z celkového počtu mužů zaměstnaných v ČSSZ) mužů a 369 (5,5 % z celkového počtu žen zaměstnaných v ČSSZ) žen. Vzhledem k tomu, že v ČSSZ je z celkového počtu státních zaměstnanců 6 696 žen, což je 90,47 % zaměstnanců, je poměr žen, využívajících kratší služební dobu, nižší.

V souvislosti s povolováním kratší služební doby má služební úřad možnost využívat institutu tzv. doplňkového místa, které je zřizováno po dobu trvání zkráceného úvazku státního zaměstnance. ČSSZ tento institut dle potřeby úřadu využívá, avšak jen v nutných případech. Např. v roce 2018 bylo zřízeno cca 5 doplňkových míst.

4.4.2 Výkon státní služby z jiného místa

Výkon státní služby z jiného místa není v ČSSZ běžný. V roce 2018 pouze 38 (0,51 %) státních zaměstnanců má uzavřenou dohodu o výkonu státní služby z jiného místa. Novým žádostem služební úřad vyhovuje pouze v odůvodněných případech. Těch bylo v tomto období podáno pouze 11. Přes to, že byly všechny žádosti schválené, v porovnání s celkovým počtem státních zaměstnanců v ČSSZ se jedná o mizivých 0,14 %

podaných žádostí. Lze se tedy domnívat, že podání žádosti předchází ústní domluva, zda má smysl o tento výkon služby žádat.

4.4.3 Mateřská a rodičovská dovolená a neplacené volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku

Mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené bylo v roce 2018 v ČSSZ zařazeno 490 státních zaměstnanců, z nichž všichni byly ženy. V tomto období zároveň čerpalo neplacené volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku 20 žen.

4.4.4 Mateřské školy, dětské skupiny, prostory vyhrazené pro pobyt dětí

V roce 2018 byl uskutečněn projekt na zřízení dětské skupiny a vzhledem k projevenému zájmu ze strany státních zaměstnanců byla od 1. 1. 2019 zprovozněna dětská skupina ve smyslu zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. Do této doby měli zaměstnanci ČSSZ možnost využít dětskou skupinu zřízenou MPSV, avšak tohoto benefitu nebylo příliš využíváno. Dětská skupina byla zřízena v podřízeném služebním úřadě Pražská správa sociálního zabezpečení a lze do ní zařadit dítě státního zaměstnance ČSSZ od 2 do 5 let.

5. Výsledky a diskuse

5.1 Služební hodnocení státních zaměstnanců

Ze souhrnných údajů, které představují data ze všech služebních úřadů, vyplývá, že státní zaměstnanci nejčastěji dosahují dobrých výsledků služebního hodnocení. To odpovídá očekávání, že se nejčastější výsledek bude pohybovat kolem středové hodnoty či mírně nad ní.

Přesto, že se průměrné výše osobních příplatků vyjádřené v procentech z maximálních možných výší každoročně snižovaly, v souhrnu odpovídaly dosaženým výsledkům služebního hodnocení dle zákonem stanovených hranic. Osobní příplatek všeobecně uznávaného odborníka smí přesáhnout 50% hranici nejvyššího platového stupně daného platového tarifu. V souhrnu se průměrná výše osobních příplatků těchto zaměstnanců od roku 2015 do roku 2018 snížila z 64 % na 52 %. V ČSSZ ale činí průměrný osobní příplatek u tohoto výsledku pouze 29 %. Vynikajícím státním zaměstnancům smí být přiznán osobní příplatek ve výši nad 30 %, v souhrnu ale bylo těmto zaměstnancům přiznáván osobní příplatek v průměrné výši 26 % a v ČSSZ pouhých 18 %. Oproti tomu je lepší situace u dobrého výsledku, jehož průměr v souhrnu i v ČSSZ činí 14 %.

Tyto rozdíly mezi souhrnnými údaji a ČSSZ jsou způsobeny mimo jiné také nedostatečným objemem finančních prostředků a tím, že je ČSSZ v pozici podřízeného služebního úřadu.

Jak je z analýzy dále patrné, existují rozdíly mezi osobními příplatky státních zaměstnanců, kteří dosahují stejného výsledku služebního hodnocení. Například ne všichni zaměstnanci dosahující dobrých výsledků, kterým může být přiznán osobní příplatek nad 10% hranici nejvyššího platového stupně dané platové třídy, mají osobní příplatek skutečně nad touto hranicí. Zaměstnanci, u nichž osobní příplatek této hranice nedosahuje, mohou mít totožný osobní příplatek jako zaměstnanci dosahující dostačujících výsledků, pro které je stanovena maximální hranice právě oněch 10 % nejvyššího platového stupně dané platové třídy. Tyto uvedené rozdíly se týkají všech výsledků služebního hodnocení, pro které nejsou stanoveny minimální výše osobních příplatků, a tak ani vynikajícím státním zaměstnancům není vyšší osobní příplatek zaručen. Například v ČSSZ státní zaměstnanci dosahují průměrné výše osobních příplatků výrazně pod povolenými maximálními hranicemi, což má

za následek i například to, že rozdíl v průměrné výši osobního příplatku mezi dobrými a vynikajícími výsledky jsou pouhá 4 %.

Pozitivní dopad mělo služební hodnocení pro státní zaměstnance, kteří ve dvou po sobě jdoucích služebních hodnoceních dosáhli maximálního možného bodového výsledku, v důsledku čehož jim k započitatelné praxi pro účely určení platového stupně bylo ze zákona přičteno 5 let. Přestože se jedná o vlídný krok, který by měl pomoci mladým lidem bez praxe pokročit v tarifních tabulkách, může být tento institut snadno zneužíván. Těmito postupy již nemusí být státní zaměstnanci hodnoceni vynikajícími výsledky z důvodu množství a kvality jimi odvedené práce, ale z důvodu nedostatečné výše platových tarifů pro mladé zaměstnance, kteří nastupují do státní správy téměř bez praxe. Takto, pro personální stabilizaci, může docházet k udělování nejvyššího možného počtu bodů ve služebním hodnocení už jen pro to, aby byli zaměstnanci „udrženi ve služebním úřadu“ a bylo tak zabráněno vyšší fluktuaci.

5.2 Slad'ování rodinného a osobního života s výkonem státní služby

Přestože je legislativní rámec v této oblasti pro všechny služební úřady shodný, byly zjištěny rozdíly mezi uplatňovanými nástroji. Z flexibilních forem práce je nejčastěji zaváděna pružná služební doba, kterou v roce 2018 využívalo necelých 90 % státních zaměstnanců. Ovšem také pružná služební doba má kromě kladů i zápory. Služební úřad má stanovenou pevnou část služební doby, během které musí státní zaměstnanec být v zaměstnání, a volitelnou část služební doby, během které má státní zaměstnanec možnost pozdějšího příchodu či dřívějšího odchodu ze zaměstnání. Velkým negativem tohoto benefitu je započítávání návštěvy u lékaře do odpracované služební doby. V tomto případě je praxe služebních úřadů odlišná, avšak § 97 dost. 1 zákoníku práce, ve znění pozdějších, stanovuje, že překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby jsou výkonem práce pouze v rozsahu, ve kterém zasáhly do pevné části pracovní doby. Nepřítomnost mimo pevnou část si tedy musí státní zaměstnanec napracovat jindy tak, aby splnil fond služební doby ve stanoveném vyrovnávacím období. To ovšem komplikuje slad'ování osobního a rodinného života s výkonem státní služby především zaměstnancům (ve většině případů se bude jednat o zaměstnankyně) navštěvujícím lékaře z důvodu svého

zdravotního stavu či často s dítětem, o nějž pečují. Následně se potýkají s obtížným napracováním této doby, protože z důvodu péče o dítě nemohou déle v zaměstnání zůstat.

Oproti tomu kratší služební doba je využívána minimálně, avšak to není pouze v rámci služebních úřadů. Tato forma práce není rozšířena obecně u zaměstnavatelů ČR, jak ukazuje graf 9 srovnávající využití této formy práce s ostatními státy EU. Zkrácený úvazek lze zaměstnancům povolit, neohrozí-li to řádné plnění úkolů služebního úřadu, avšak zákon toto ohrožení blíže nespecifikuje. Je to tedy v podstatě na rozhodnutí přímého nadřízeného a vedoucího služebního úřadu, zda zaměstnanci zkrácený úvazek povolí, avšak pro jeho zamítnutí stačí uvést výše uvedený důvod.

V poslední době je aktuálním tématem v českém politickém prostředí týdenní fond pracovní doby, který v České republice činí pro převážnou většinu zaměstnanců 40 hodin týdně. V tomto případě zákonodárci zvažují inspiraci zeměmi EU, z nichž některé tento týdenní fond snižují a následně v souvislosti s tím uvádějí, že došlo k vyšší produktivitě a efektivitě práce.

Dalším nepříliš využívaným nástrojem sladování je výkon služby z jiného místa. Většině žádostí státních zaměstnanců o výkon služby z jiného místa je vyhověno, ale v porovnání s celkovým počtem státních zaměstnanců je ve výsledku procento velice nízké. To je zapříčiněno především nízkým počtem žádostí státních zaměstnanců o povolení výkonu služby z jiného místa. Tato forma práce je běžnější v soukromé sféře a začíná být zaměstnanci stále více vyžadována. Služební úřady by o tomto možném benefitu měly své státní zaměstnance více informovat a tuto možnost jim nabídnout, dovoluje-li to povaha výkonu správních činností.

Dalším důležitým nástrojem sladování se jeví zajištění péče o děti státních zaměstnanců. Pokud tomu nebrání organizační důvody, služební úřady povolují čerpání neplaceného volna především z důvodu péče o dítě do 4 let věku. Vzhledem k omezeným kapacitám předškolních zařízení a k jejich otevírací době, které jsou pro dojíždějící rodiče mnohdy nedostačující, je ze strany státních zaměstnanců stále větší zájem o využití dětské skupiny ve služebním úřadu, které se v posledních letech této problematice věnují.

6. Závěr

Zákon o státní službě přináší státním zaměstnancům nová práva, ale především také povinnosti. Tyto povinnosti státních zaměstnanců představují svým významem úskalí pro služební úřady, které se potýkají s vyšší fluktuací a s problémem nízkého počtu uchazečů o zaměstnání. Oproti zaměstnancům v pracovním poměru mají navíc za povinnosti např. složit úřednickou zkoušku, jejíž zvláštní část je pro státní zaměstnance velice náročná na přípravu, dále mají kárnou odpovědnost a jejich odměňování je na rozdíl od zaměstnanců v pracovním poměru limitováno.

Aby došlo k personální stabilizaci a tím ke snížení nákladů spojených s přijímáním nových zaměstnanců a jejich zaškolováním, měly by se služební úřady zabývat i soukromým životem svých zaměstnanců. Toto je aktuálním problémem státní správy, ve které je vzhledem k omezenému rozpočtu prostředků na platy vyšší fluktuace, a to především na podřízených služebních úradech. Z tohoto důvodu, kdy není možné zaměstnancům poskytovat finanční benefity srovnatelné se soukromou sférou, je potřeba zajistit zaměstnancům takové výhody, pro které budou mít o zaměstnání ve služebních úradech zájem, aby tak tyto úřady dosáhly efektivnější práce, vyšší loajálnosti zaměstnanců a nižší fluktuace. Těmito benefity jsou právě zejména ty, které usnadňují zaměstnancům sladit jejich rodinný a osobní život s životem pracovním, ty, které nabízejí flexibilní formy práce usnadňující péči o rodinu a zajišťující potřebný čas pro věnování se vlastním zájmům a potřebám. Zaměstnanci nejenže budou méně stresováni ze všech svých závazků, ale budou více motivováni a produktivní, což je velkým přínosem pro daný úřad. Aby bylo tohoto dosaženo, měly by služební úřady vedle pružné služební doby podporovat více nástrojů sladování, popřípadě umožňovat jejich kombinaci. Vzhledem k tomu, že nejrozšířenějším benefitem je pružné rozvržení pracovní/služební doby, byl by vhodný právní rozbor a následná iniciace úpravy započítávání lékařského vyšetření či ošetření do odpracovaných hodin v rámci volitelné služební doby. Dále by bylo vhodné zaměstnance lépe informovat o různých možnostech sladování, za nedostatečné lze považovat informování státních zaměstnanců o možnosti výkonu práce z jiného místa. Služební úřady by měly vytvářet takové podmínky, díky kterým by zaměstnanci měli možnost plnohodnotně pracovat z domova. Hodnocení státního zaměstnance není závislé na jeho přítomnosti v zaměstnání, ale na jeho výkonu a dosažených výsledcích. Aby byla státní správa schopna konkurovat sféře soukromé, měla by zaměstnancům nabízet minimálně obdobné výhody, které nabízí

soukromý sektor, který není tak úzce svázán byrokracií, která stále ve státních úřadech převládá.

V dnešní době je ovšem dalším důležitým faktorem personální stabilizace odměňování státních zaměstnanců. Služební úřady jsou limitovány přiděleným objemem státního rozpočtu na platy zaměstnanců, s nímž musí po celý rok hospodařit. Jedním z prostředků motivace zaměstnanců je služební hodnocení, v závislosti na němž je možné zaměstnanci přiznat, zvýšit, snížit či odejmout osobní příplatek. Osobní příplatek je nenárokovou složkou platu, avšak pokud je zaměstnanci přiznán, má do dalšího služebního hodnocení na jeho vyplácení nárok. Vzhledem k tomu, že služební hodnocení je vyjádřeno počtem dosažených bodů, lze zaměstnance rozčlenit do skupin dle dosažených výsledků. Jak ale tato práce ukazuje, státním zaměstnancům není zaručena minimální výše osobního příplatku, a tak v tomto případě ve služebních úřadech dochází k tomu, že zaměstnanci se shodnými výsledky služebního hodnocení mají přiznanou odlišnou výši osobního příplatku, a to i přes to, že dosahují stejného výsledku služebního hodnocení. Tímto je narušována rovnost odměňování státních zaměstnanců, což může mít za následek především jejich demotivaci. Tento problém nemusí nastávat pouze napříč služebními úřady, ale také v rámci jednoho služebního úřadu, ve kterém jsou zaměstnanci dosahující totožných výsledků služebního hodnocení odměňováni odlišně. Doposud neexistuje koordinace či metodický pokyn, který by zabraňoval tomu, aby zaměstnanci dosahující totožného výsledku služebního hodnocení měli alespoň obdobnou výši osobního příplatku. Zaměstnancům tak není zaručeno, že mají přiznán vyšší osobní příplatek než ti zaměstnanci, kteří dosahují horších výsledků, a nemají ani zaručeno, že pokud v následujícím služebním hodnocení dosáhnou lepších výsledků, bude jim osobní příplatek navýšen, protože služební úřad nemusí mít na navýšení osobního příplatku dostatečný objem finančních prostředků.

Vzhledem k uvedenému by bylo vhodné ze strany MV ČR, které koordinuje výkon státní služby, zvážit doporučení služebním úřadům vedoucí ke sjednocení výši osobních příplatků alespoň v rámci služebního úřadu. K tomuto kroku se bude ale těžko přistupovat, protože vzhledem k tomu, že služebním úřadům nebude navýšen objem finančních prostředků na platy, byly by nuceni během sjednocování osobních příplatků přistoupit také k jejich snižování u zaměstnanců, kteří mají osobní příplatek výrazně vyšší než ostatní zaměstnanci dosahující obdobných výsledků. Aby bylo možné zaměstnancům snížit osobní

příplatek, je třeba státního zaměstnance ohodnotit nižším počtem bodů na základě zhoršení jím vykonávané práce.

Ke sjednocování výší osobních příplatků mělo být přistoupeno na samém počátku zavádění zákona o státní službě a pravidel ke služebnímu hodnocení, které dříve nebylo koordinováno v takovém rozsahu, a tak zaměstnanci do státní služby přecházeli s již přiznanými osobními příplatky v různých výších.

Při nejmenším by mělo být stanoveno rozpětí výše osobních příplatků pro jednotlivé výsledky služebního hodnocení a měly by se přehodnotit jednotlivé hranice výší osobních příplatků stanovené pro dosažené výsledky, které jsou především u vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků a u vynikajících státních zaměstnanců příliš vysoké.

7. Seznam použitých zdrojů

BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákon o státní službě a zákony související: komentář*. 2. vyd. Praha: VOX, 2015. ISBN 978-80-87480-35-9.

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8.

HORZINKOVÁ, Eva, NOVOTNÝ, Vladimír: *Základy organizace veřejné správy v ČR*. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-459-6.

KOUCOUREK, J. *Služební zákon (komentář, prováděcí předpisy)*. Praha: EUROUNION Praha, s.r.o., 2005.

KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7.

PICHT, Jan a kol. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7.

VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ Irena, BLÁHOVÁ Pavla. *Zákon o státní službě*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8.

VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7.

Důvodová zpráva k novele zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. [online]. 2019. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=eurostat.ec.europa.eu&CT=132&CT1=0>.

Ministerstvo vnitra České republiky. *Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016* [online]. 2017. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/ostatni-dokumenty.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>.

Ministerstvo vnitra České republiky. *Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby služebními za rok 2017* [online]. 2018. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/ostatni-dokumenty.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>.

Ministerstvo vnitra České republiky. *Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2018* [online]. 2019. Dostupné z:

<https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/ostatni-dokumenty.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>.

Ministerstvo vnitra České republiky. *Odůvodnění ke služebnímu předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 20. srpna 2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby* [online]. 2019. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx>.

Ministerstvo vnitra České republiky. *Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu 3/2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby, ze dne 20. srpna 2019* [online]. 2019. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx>.

Ministerstvo vnitra České republiky. *Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019 ze dne 27. února 2019, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců* [online]. 2019. Dostupné z:

<https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx>.

Ministerstvo vnitra České republiky. *Výsledky přezkumu účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády č. 134/2015 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance* [online]. 2016. Dostupné z:

<https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/ostatni-dokumenty.aspx?q=Y2hudW09NA%3d%3d>.

Ministerstvo vnitra České republiky. *Souhrnné údaje o služebním hodnocení za roky 2016, 2017 a nově za rok 2018* [online]. 2019. Dostupné z:

<https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/ostatni-dokumenty.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>.

Ministerstvo vnitra České republiky. *Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2016, kterým se stanoví podrobnosti kárné odpovědnosti státních zaměstnanců a kárného řízení.* [online]. 2016. Dostupné z:

<https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/dokumenty-metodicke-pokyny-metodicke-pokyny.aspx>.

Nařízení vlády č. 36/2019 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. In: *Sbírka zákonů*.

Nařízení vlády č. 92/2015 Sb., o pravidlech pro organizaci služebního úřadu. In: *Sbírka zákonů*.

Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě. In: *Sbírka zákonů*.

Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. In: *Sbírka zákonů*.

Nález Ústavního soudu ze dne 20. 2. 2007, sp. zn. II. ÚS 568/06 (N 33/44 SbNU 399).

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 11. 2017, čj. 10 Ads 316/2016-50.

Webové stránky Českého statistického úřadu. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>.

Webové stránky Eurostatu. Dostupné z: Eurostat.ec.europa.eu.

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě. In: *Sbírka zákonů*.

Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich. In: *Sbírka zákonů*.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*.

8. Přílohy

Seznam otázek

1. Z výsledků výzkumu lze vyčíst zvyšování počtu vynikajících výsledků v průběhu hodnocených let. Je to podle Vás znakem zkvalitnění výkonu státní správy anebo k tomu mohlo docházet z jiných důvodů, jako např. z důvodu možnosti zvýšení osobních příplatků?
2. Ze získaných údajů je zřejmé, že představení dosahují mnohem lepších výsledků hodnocení. Skutečně jsou představení natolik kvalifikovanější a zkušenější oproti řadovým zaměstnancům anebo je služební hodnocení v tomto ohledu využíváno jako způsob lepšího odměňování představených pro jejich stabilizaci v úřadech? Z jakých jiných důvodů podle Vás k tomuto dochází?
3. Byla podle Vás cílem novely zákona o státní službě, která mimo jiné umožňuje zařadit státního zaměstnance na služební místo, které je zařazeno o 1 platovou třídu výše bez nutnosti absolvovat výběrové řízení, přičemž v některých případech nemusí zaměstnanec ani plnit stanovené vzdělání požadované pro danou platovou třídu, personální stabilizace a lepší karierní růst pro stávající zaměstnance služebního úřadu? Nebude docházet neplněním vzdělání ke snížení kvality plnění státní služby, tedy k opačnému cíli, který měl zákon o státní službě splňovat (tj. profesionalizace)?
4. Vzhledem ke zvyšujícímu se počtu vynikajících výsledků se dá očekávat také zvyšování osobních příplatků. Je podle Vás zvýšení osobních příplatků právě ten důvod, kvůli kterému se počet vynikajících výsledků zvyšuje?
5. Přes to, že státní zaměstnanci dosahovali každoročně lepších výsledků služebního hodnocení a přes to, že docházelo v letech 2016 a 2018 k častějšímu zvyšování osobních příplatků v porovnání se souhrnnými údaji za všechny služební úřady, mají státní zaměstnanci v ČSSZ stále výrazně nižší průměrné osobní příplatky. Jsou tu tedy viditelné rozdíly v odměňování státních zaměstnanců napříč služebními úřady. Neměl systém služebního hodnocení tomuto předcházet? Je podle vás průměrný osobní příplatek v souhrnu vyšší především z toho důvodu, že zahrnuje ministerstva? Pokud ano, je podle Vás žádoucí takto finančně zaměstnance odlišovat přes to, že dosahují totožných výsledků služebního hodnocení?

6. Z jakého důvodu podle Vás je tak nízký počet žádostí o výkon služby z jiného místa?
Je podle Vás ve skutečnosti zájem o výkon služby z jiného místa mnohem vyšší?
7. Z jakých důvodů podle Vás státní zaměstnanci neprojevili zájem o zavedení pružné služební doby, která je čím dál více zaváděna právě jako nástroj sladování rodinného a soukromého života s výkonem státní služby?

Seznam grafů

GRAF 1: PRŮMĚRNÁ VÝŠE OSOBNÍHO PŘÍPLATKU	48
GRAF 2: PRŮMĚRNÁ VÝŠE OSOBNÍHO PŘÍPLATKU ČSSZ 2016	57
GRAF 3: DOPAD SLUŽEBNÍHO HODNOCENÍ NA OSOBNÍ PŘÍPLATEK 2016	59
GRAF 4: PRŮMĚRNÁ VÝŠE OSOBNÍHO PŘÍPLATKU ČSSZ 2017	62
GRAF 5: DOPAD SLUŽEBNÍHO HODNOCENÍ NA OSOBNÍ PŘÍPLATEK 2017	64
GRAF 6: PRŮMĚRNÁ VÝŠE OSOBNÍHO PŘÍPLATKU ČSSZ 2018	67
GRAF 7: DOPAD SLUŽEBNÍHO HODNOCENÍ NA OSOBNÍ PŘÍPLATEK 2018	68
GRAF 8: DOSAŽENÉ VÝSLEDKY ČSSZ 2019	70
GRAF 9: POČET KRATŠÍCH ÚVAZKŮ (V %) V ZEMÍCH EU 2018	73
GRAF 10: POČET SLUŽEBNÍCH ÚŘADŮ, KTERÉ UMOŽŇOVALY ČERPÁNÍ NEPLACENÉHO VOLNA.....	77
GRAF 11: POČET STÁTNÍCH ZAMĚSTNANCŮ – PRUŽNÁ SLUŽEBNÍ DOBA	78

Seznam tabulek

TABULKA 1: POČET STÁTNÍCH ZAMĚSTNANCŮ	40
TABULKA 2: DOSAŽENÉ VÝSLEDKY SLUŽEBNÍHO HODNOCENÍ	41
TABULKA 3: DOPAD SLUŽEBNÍHO HODNOCENÍ NA OSOBNÍ PŘÍPLATEK	45
TABULKA 4: DOPAD SLUŽEBNÍHO HODNOCENÍ NA OSOBNÍ PŘÍPLATEK	50
TABULKA 5: DRUHY SLUŽEBNÍHO HODNOCENÍ 2019.....	51
TABULKA 6: VÝSLEDKY SLUŽEBNÍHO HODNOCENÍ 2019	51
TABULKA 7: POČET SYSTEMIZOVANÝCH MÍST ČSSZ	54
TABULKA 8: DOPAD SLUŽEBNÍCH HODNOCENÍ NA OSOBNÍ PŘÍPLATEK V ROCE 2015 V ČSSZ.....	54
TABULKA 9: VÝSLEDKY SLUŽEBNÍHO HODNOCENÍ 2016 V ČSSZ	55
TABULKA 10: VÝŠE OSOBNÍCH PŘÍPLATKŮ 2016 V ČSSZ	56
TABULKA 11: VÝSLEDKY SLUŽEBNÍHO HODNOCENÍ 2017 V ČSSZ	60
TABULKA 12: VÝŠE OSOBNÍCH PŘÍPLATKŮ ČSSZ 2017	61
TABULKA 13: VÝSLEDKY SLUŽEBNÍHO HODNOCENÍ 2018 V ČSSZ	65
TABULKA 14: VÝŠE OSOBNÍCH PŘÍPLATKŮ 2018 V ČSSZ	66
TABULKA 15: DRUHY SLUŽEBNÍHO HODNOCENÍ 2019 V ČSSZ	69
TABULKA 16: VÝSLEDKY PRVNÍHO SLUŽEBNÍHO HODNOCENÍ 2019 V ČSSZ	69
TABULKA 17: PRŮMĚRNÁ DÉLKA TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBY V HLAVNÍM ZAMĚSTNÁNÍ V EU	71
TABULKA 18: POČET ZAMĚSTNANCŮ V ČR S PRUŽNOU PRACOVNÍ DOBOU	72
TABULKA 19: POČET STÁTNÍCH ZAMĚSTNANCŮ V ČR S KRATŠÍ SLUŽEBNÍ DOBOU	72
TABULKA 20: POČET STÁTNÍCH ZAMĚSTNANCŮ S KRATŠÍ SLUŽEBNÍ DOBOU	73
TABULKA 21: NEJČASTĚJŠÍ DŮVODY PRO POVOLENÍ KRATŠÍ SLUŽEBNÍ DOBY	74
TABULKA 22: POČET STÁTNÍCH ZAMĚSTNANCŮ S KRATŠÍ SLUŽEBNÍ DOBOU	74
TABULKA 23: POČET ZAMĚSTNANCŮ NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ A ČERPÁJÍCÍ NEPLACENÉ VOLNO Z DŮVODU PÉČE O DÍTĚ AŽ DO 4 LET VĚKU	75
TABULKA 24: POČET SLUŽEBNÍCH ÚŘADŮ ZŘIZUJÍCÍCH PROSTORY PRO DĚTI ZAMĚSTNANCŮ.....	77