

SOUHRNNÉ ÚDAJE
O SLUŽEBNÍM HODNOCENÍ

ZA ROK 2024



MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY
SEKCE PRO STÁTNÍ SLUŽBU
2025

Obsah

Úvod	3
Právní úprava služebního hodnocení.....	4
Struktura výsledků služebního hodnocení.....	6
Porovnání struktury výsledků – srovnání mezi služebními úřady.....	8
Porovnání struktury výsledků – představení a ostatní státní zaměstnanci	10
Porovnání struktury výsledků služebního hodnocení v letech 20232023 a 2024	11
Struktura výše osobních příplatků.....	14
Porovnání výše osobních příplatků – srovnání mezi služebními úřady.....	16
Porovnání výše osobních příplatků – představení a ostatní státní zaměstnanci	18
Porovnání struktury výše osobních příplatků v letech 2023a 2024	20
Mimořádný platový postup na základě služebního hodnocení (tzv. „žabákování“)	25
Mimořádný platový postup – srovnání mezi služebními úřady	26
Mimořádný platový postup – představení a ostatní státní zaměstnanci	26
Povinnost pravidelného služebního hodnocení.....	28
Závěr	28

Úvod

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

Tuto analýzu služebního hodnocení státních zaměstnanců zpracovala sekce pro státní službu po provedení služebního hodnocení za rok 2024. Služební úřady již šestým rokem provádějí služební hodnocení státních zaměstnanců po výrazné změně v jeho systému – a to v hodnocených oblastech, v hodnoticích kritériích, v hodnoticí škále i ve výsledcích služebního hodnocení, ke které došlo s účinností od 1. března 2019 novelou zákona o státní službě a přijetím souvisejícího prováděcího právního předpisu – nařízení vlády č. 36/2019 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení a o změně nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení vlády č. 36/2019 Sb.“).

V roce 2024 došlo ke změnám v oblasti odměňování státních zaměstnanců, a to v návaznosti na novelu zákoníku práce. Novelizované nařízení vlády č. 36/2019 Sb. nastavilo od 1. srpna 2024 nově odstupňované limity výše osobního příplatku (na základě výsledků služebního hodnocení) a zrušilo institut vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka.

Tento materiál obsahuje souhrnné údaje o struktuře výsledků služebního hodnocení a struktuře výše osobního příplatku státních zaměstnanců ke dni 31. prosince 2024. Údaje o služebním hodnocení za předchozí hodnocená období nejsou v tomto materiálu obsaženy, neboť shromážděné souhrnné údaje o výsledcích služebního hodnocení státních zaměstnanců v jednotlivých služebních úřadech a o výši jejich osobních příplatků za roky 2016 až 2023 již byly zpracovány v předchozích analýzách služebního hodnocení.

Sekce pro státní službu se obrátila na služební úřady s žádostí o odpovědi na otázky, které obsahově navazují na minulé analýzy z let 2016 až 2023. Stejně je tomu i v případě analýzy za rok 2024 - byla zachována kontinuita sledování a zaměření se na vyhodnocování pouze zásadních ukazatelů. Otázky byly určeny státním tajemníkům v ministerstvech a v Úřadu vlády ČR a vedoucím ústředních správních úřadů s žádostí, aby odpovědi byly zpracovány souhrnně za celý resort, tj. i podřízené služební úřady. Otázky byly rozeslány dne 18. března 2025 s termínem pro zaslání odpovědí do 31. května 2025.

Pro potřeby přehlednosti výsledků byla v předkládané analýze data získaná od služebních úřadů aritmeticky zprůměrována na celá čísla, zatímco v grafech jsou uvedena s přesností na dvě desetinná místa pro zachování detailní informativní hodnoty.

Právní úprava služebního hodnocení

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

Nařízení vlády č. 36/2019 Sb. upravuje obligatorní seznam hodnoticích kritérií, podíl hodnocených oblastí na výsledku služebního hodnocení, škálu pro hodnocení úrovně plnění jednotlivých oblastí, resp. hodnoticích kritérií, bodové hranice výsledků výpočtu k jednotlivým slovním vyjádřením výsledků služebního hodnocení a horní hranice osobního příplatku pro jednotlivé výsledky služebního hodnocení. Odůvodnění nařízení vlády č. 36/2019 Sb. předpokládá vydání služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu, který by měl, dle textu odůvodnění, přispět k bezproblémovému provádění služebního hodnocení tím, že na obecné úrovni popíše obsah jednotlivých hodnoticích kritérií a hodnotitelům přiblíží, co si lze pod hodnoticími kritérii představit a co lze v jejich rámci hodnotit. Od 1. srpna 2024 došlo v oblasti odměňování zaměstnanců ke změnám, a to prostřednictvím zákona č. 230/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a některé další zákony – v rámci zpružnění podmínek odměňování zaměstnanců došlo ke změně limitu maximální výše osobního příplatku a ke zrušení institutu vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka. V návaznosti na to došlo ke změnám i v oblasti služebního hodnocení státních zaměstnanců – v reakci na novelu zákoníku práce nastavilo nařízení vlády č. 36/2019 Sb., ve znění nařízení vlády č. 231/2024 Sb., nově odstupňované limity výše osobního příplatku (podle výsledků služebního hodnocení) a zrušilo institut vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka pro oblast státní služby. Od 1. srpna 2024 tedy platí, že pokud státní zaměstnanec dosahoval ve státní službě vynikajících výsledků, jeho osobní příplatek může činit až 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu. Za účelem zachování kontinuity stávajícího poměru výsledků služebního hodnocení a procentních hranic pro přiznání osobního příplatku byla současně změněna i maximální hranice možné výše osobního příplatku v případě velmi dobrých výsledků služebního hodnocení (ze 40 % na 80 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává službu), a dále v případě dobrých výsledků služebního hodnocení (ze 30 % na 60 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává službu).

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

(dále jen „služební předpis č. 1/2019“), vymezuje základní zásady a východiska služebního hodnocení státních zaměstnanců a zároveň stanoví v obecné rovině postup při jeho provádění. Tento služební předpis byl novelizován ve světle změn, které přinesla novela zákoníku práce a navazující nařízení vlády č. 36/2019 Sb., a to ve znění služebního předpisu nejvyššího státního tajemníka č. 2/2024 ze dne 25. července 2024 - byly upraveny formuláře pro služební hodnocení a pomůcka pro výpočet výsledku služebního hodnocení.

Struktura výsledků služebního hodnocení

V roce 2025 bylo provedeno šetření mezi služebními úřady s cílem zjistit strukturu výsledků služebního hodnocení státních zaměstnanců v jednotlivých služebních úřadech k 31. prosinci 2024. Podle údajů obdržených od služebních úřadů k tomuto dni vykonávalo službu celkem **61 124** státních zaměstnanců, z toho bylo **8 738 představených** a **52 386 ostatních státních zaměstnanců**.

Z celkového počtu státních zaměstnanců, kteří k 31. prosinci 2024 vykonávali službu ve služebních úřadech, bylo provedeno služební hodnocení u **57 708** z nich, z toho **8 429** představených a **49 279** ostatních státních zaměstnanců.

Vynikajících výsledků dosahovalo **36 % státních zaměstnanců** (20 598). Jednalo se o **67 % představených** (5 680) a o **30 % ostatních státních zaměstnanců** (14 918), kteří k 31. prosinci 2024 vykonávali službu ve služebních úřadech.

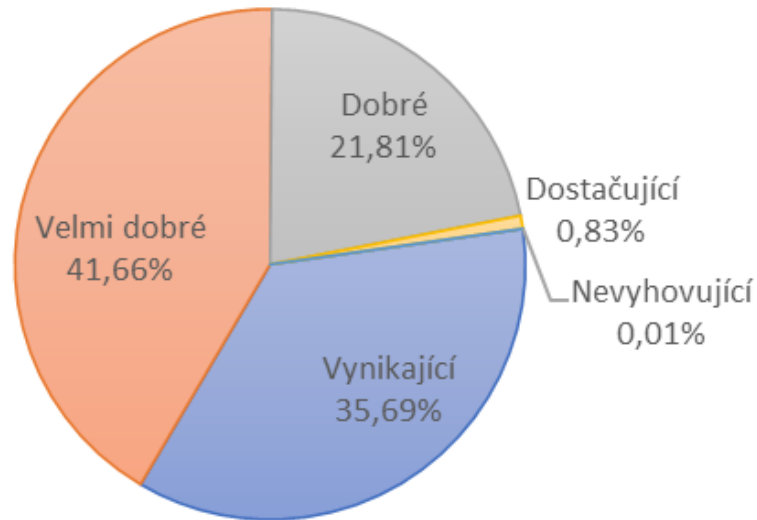
Velmi dobrých výsledků dosahovalo **42 % státních zaměstnanců** (24 040). Jednalo se o **30 % představených** (2 518) a **44 % ostatních státních zaměstnanců** (21 522), kteří k 31. prosinci 2024 vykonávali službu ve služebních úřadech.

Dobrých výsledků dosahovalo **22 % státních zaměstnanců** (12 585). Jednalo se o **3 % představených** (229) a **25 % ostatních státních zaměstnanců** (12 356), kteří k 31. prosinci 2024 vykonávali službu ve služebních úřadech.

Dostačujících výsledků dosahovalo **1 % státních zaměstnanců** (477), kteří k 31. prosinci 2024 vykonávali službu ve služebních úřadech, z toho byli takto hodnoceni pouze 2 představení.

Nevyhovujících výsledků dosahovalo **0,01 % státních zaměstnanců** (8), kteří k 31. prosinci 2024 vykonávali službu ve služebních úřadech. Žádný z nich nebyl představený.

Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení všichni státní zaměstnanci



Graf č. 1 – Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení za rok 2024 – všichni státní zaměstnanci

Analýza služebního hodnocení tedy ukázala, že státní zaměstnanci dosahovali ve služebním hodnocení nejčastěji **velmi dobrých výsledků**, kterých dosáhlo **42 %** z celkového počtu státních zaměstnanců, u kterých bylo k 31. prosinci 2024 provedeno služební hodnocení. Následovaly **vynikající výsledky**, kterých dosáhla více než třetina státních zaměstnanců (**36 %**), a **dobré výsledky**, kterých dosáhlo **22 % státních zaměstnanců**. Jen malá část zaměstnanců, **1 %** (485), dosahovala ve služebním hodnocení podprůměrného výkonu služby, tedy **dostačujících** nebo **nevyhovujících výsledků**.

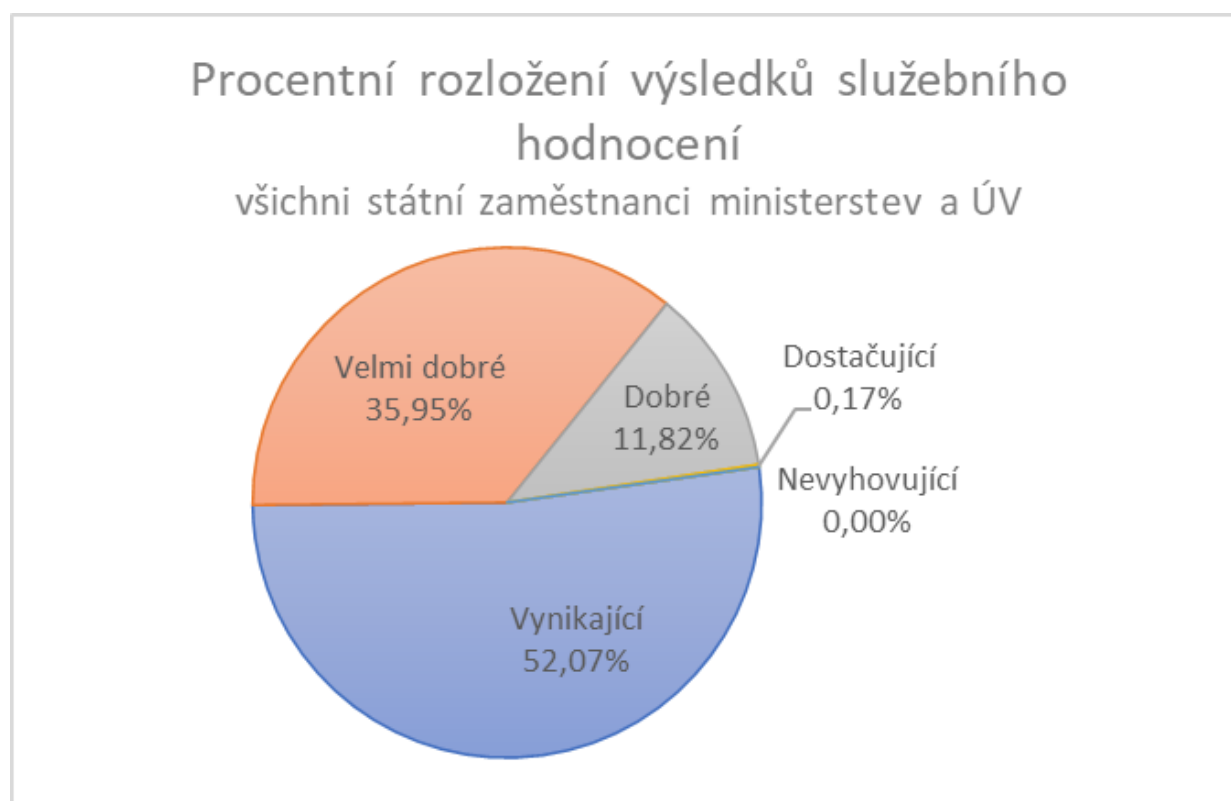
Vzhledem k legislativní úpravě zrušení institutu vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka nebyla kategorie takto hodnocených státních zaměstnanců podrobněji zahrnuta do souhrnu služebního hodnocení za rok 2024. Podíl těchto zaměstnanců v roce 2023 činil pouze 3 % ze všech hodnocených státních zaměstnanců (1 789). Domníváme se, že s největší pravděpodobností byla v roce 2024 kategorie takto hodnocených státních zaměstnanců hodnocena jako vynikající, čemuž by i odpovídala data meziročního srovnání, která naleznete v kapitole Porovnání struktury výsledků služebního hodnocení v letech 2023 a 2024.

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

Porovnání struktury výsledků – srovnání mezi služebními úřady

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

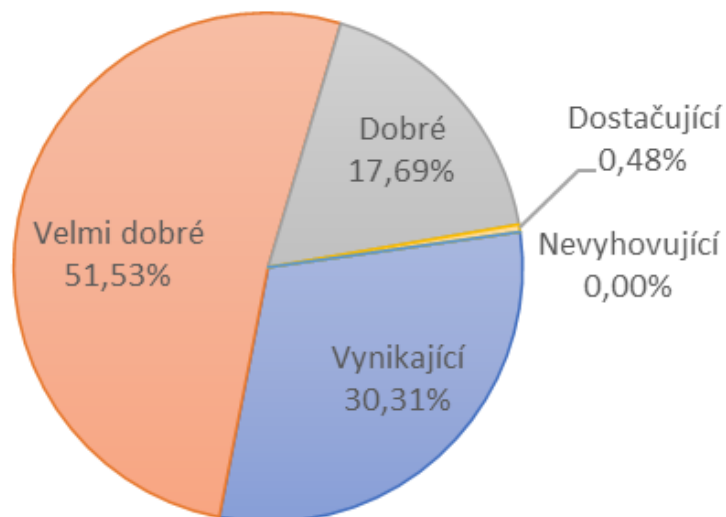
V ministerstvech a v Úřadu vlády převládaly **vynikající výsledky**, kterých dosáhla více než polovina (**52 %**) hodnocených státních zaměstnanců, kteří v nich k 31. prosinci 2024 vykonávali službu. Více než třetina (**36 %**) státních zaměstnanců, kteří vykonávali službu v ministerstvech a v Úřadu vlády, pak dosáhla **velmi dobrých výsledků**.



Graf č. 2 – Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení za rok 2024 – všichni státní zaměstnanci v ministerstvech a Úřadu vlády

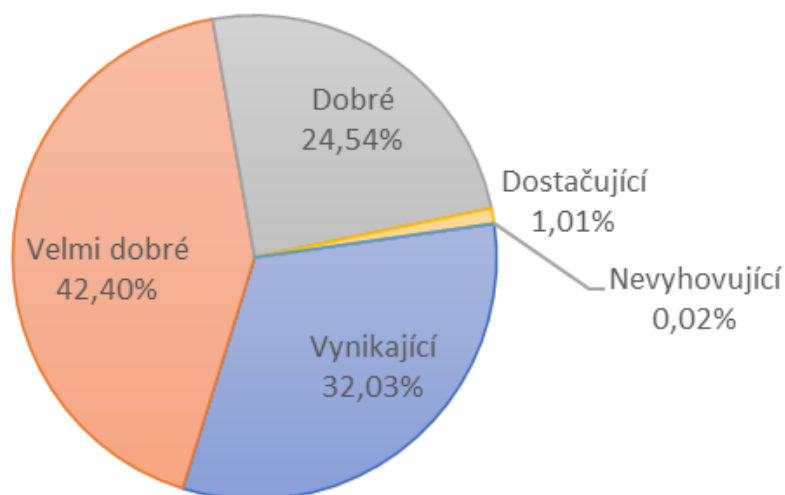
V ústředních správních úřadech a v **podřízených služebních úřadech** převládaly **velmi dobré výsledky (52 % a 42 %)**. Státní zaměstnanci v **podřízených služebních úřadech** pak častěji dosahovali **vynikajících výsledků (32 %)**, než státní zaměstnanci v ústředních správních úřadech (**30 %**), kde byl dále výkon služby hodnocen jako standardní u **18 %** z nich, tj. státní zaměstnanci dosahovali **dobrych výsledků**. V podřízených služebních úřadech pak dobrých výsledků dosáhlo **25 %** státních zaměstnanců.

Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení
všichni státní zaměstnanci ústředních správních úřadů



Graf č. 3 – Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení za rok 2024 – všichni státní zaměstnanci v ústředních správních úřadech

Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení
všichni státní zaměstnanci podřízených služebních úřadů



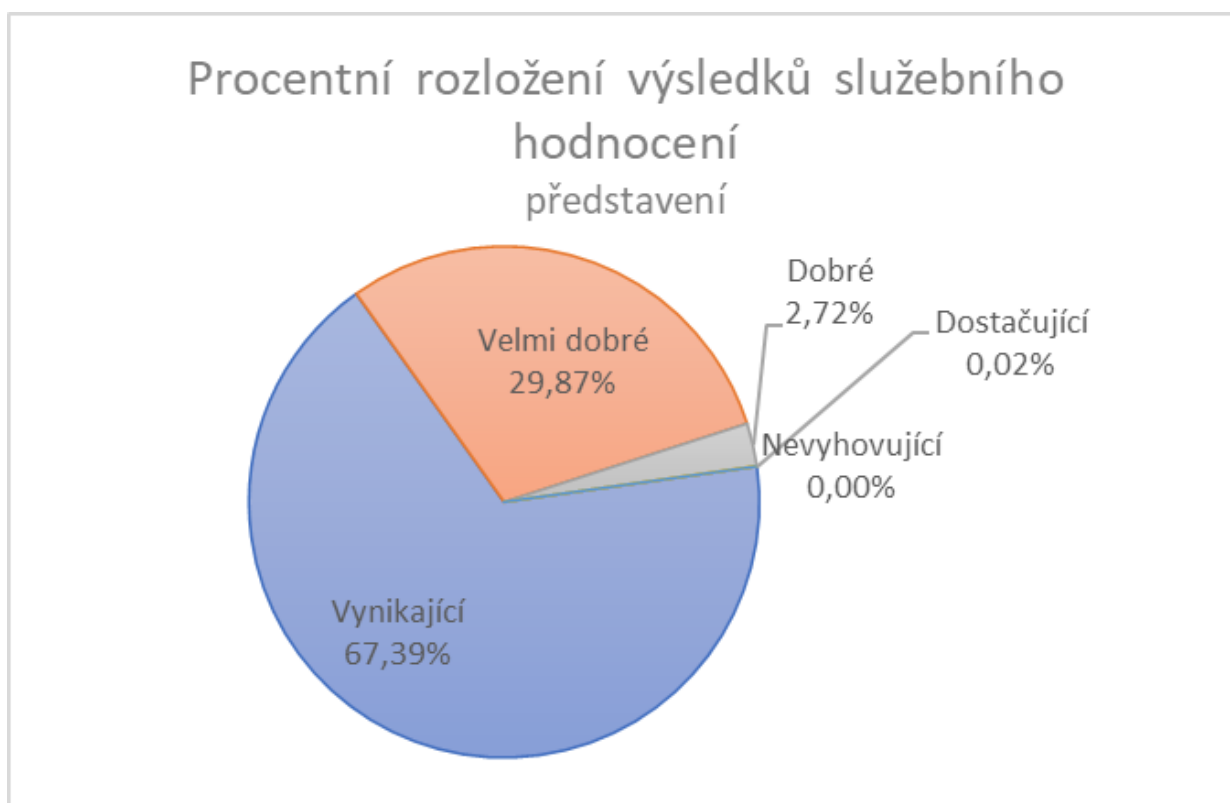
Graf č. 4 – Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení za rok 2024 – všichni státní zaměstnanci v podřízených služebních úřadech

Porovnání struktury výsledků – představení a ostatní státní zaměstnanci

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

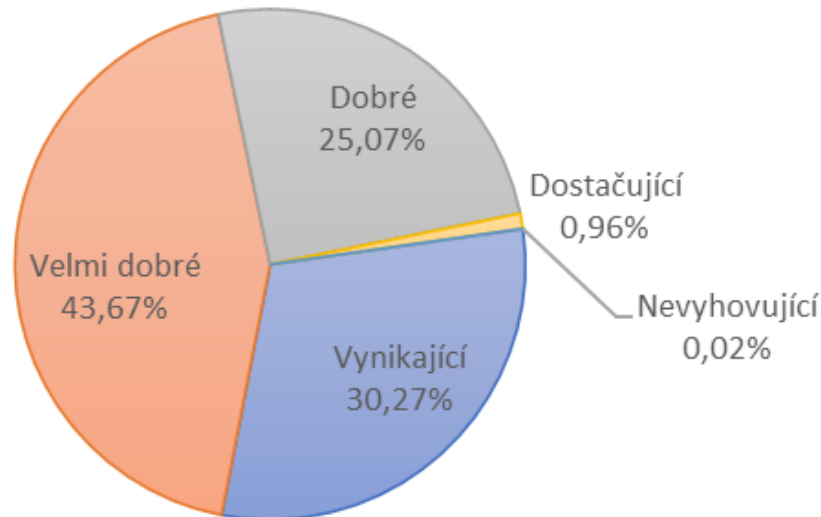
Podíl státních zaměstnanců, jejichž výkon služby byl hodnocen jako **nadstandardní**, byl v případě **představených 97 %**, zatímco v případě **ostatních státních zaměstnanců jen 74 %**.

Ostatní státní zaměstnanci naopak v průměru častěji dosahovali **dobrých výsledků**, kterých dosáhla více jak čtvrtina (**25 %**) státních zaměstnanců, kteří k 31. prosinci 2024 vykonávali službu ve služebních úřadech a u kterých bylo provedeno služební hodnocení.



Graf č. 5 – Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení za rok 2024 – představení ve všech služebních úřadech

Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení ostatní státní zaměstnanci



Graf č. 6 – Procentní rozložení výsledků služebního hodnocení za rok 2024 – ostatní státní zaměstnanci ve všech služebních úřadech

Porovnání struktury výsledků služebního hodnocení v letech 2023 a 2024

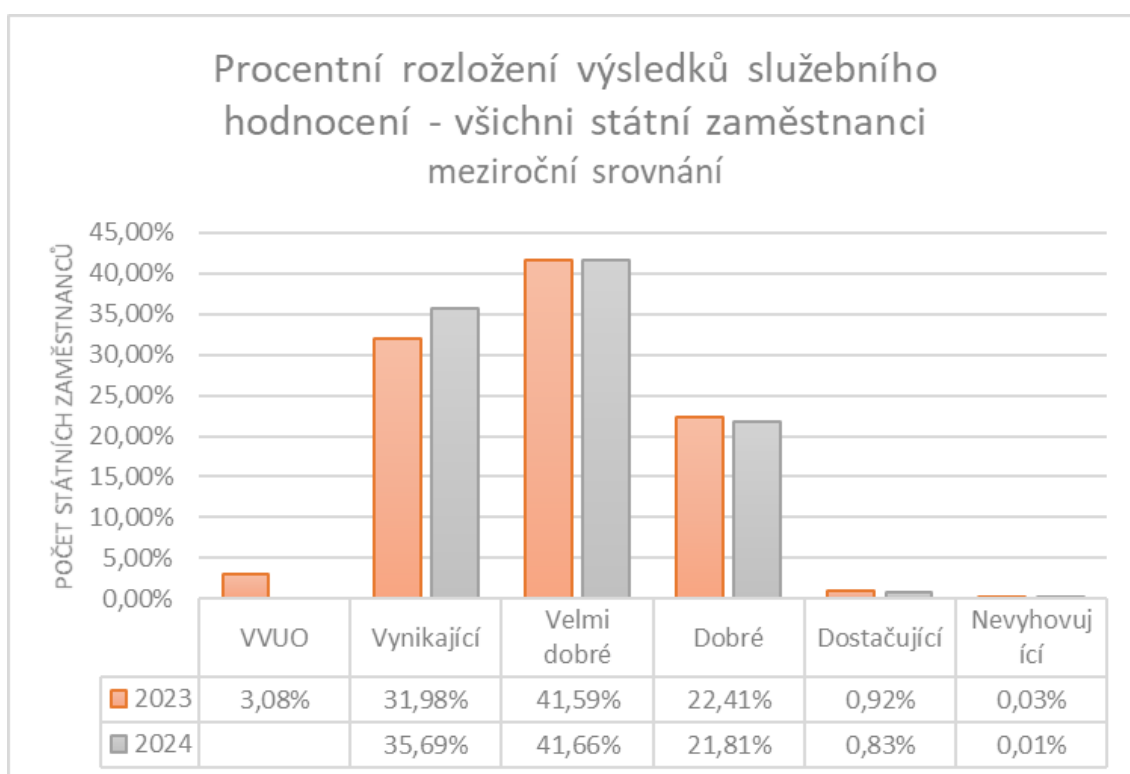
V meziročním srovnání struktury výsledků služebního hodnocení nedošlo k výrazným změnám.

Při meziročním srovnání výsledků služebního hodnocení u všech státních zaměstnanců se průměrně zvýšil podíl těch státních zaměstnanců, kteří ve služebním hodnocení dosáhli **vynikajících výsledků**, a to **o 4 procentní body** – konkrétněji se jednalo o zvýšení o téměř 15 procentních bodů u představených a o 2 procentní body u ostatních státních zaměstnanců napříč celou státní službou. Domníváme se, že s největší pravděpodobností došlo k takovému nárůstu proto, že jako vynikající byla v roce 2024 hodnocena převážná většina těch státních zaměstnanců, kteří byli pravděpodobně v předchozím období hodnoceni jako vynikající, všeobecně uznávaní odborníci. Tato hypotéza se jeví jako validní i proto, že počet všech představených hodnocených jako vynikající, všeobecně uznávaní odborníci byl v roce 2023 15 %, a takto hodnocených ostatních státních zaměstnanců 1 %. Výše uvedený meziroční nárůst u kategorie státních zaměstnanců s vynikajícími výsledky proto s malou odchylkou odpovídá vyslovené hypotéze (data jsou promítnuta do grafů níže).

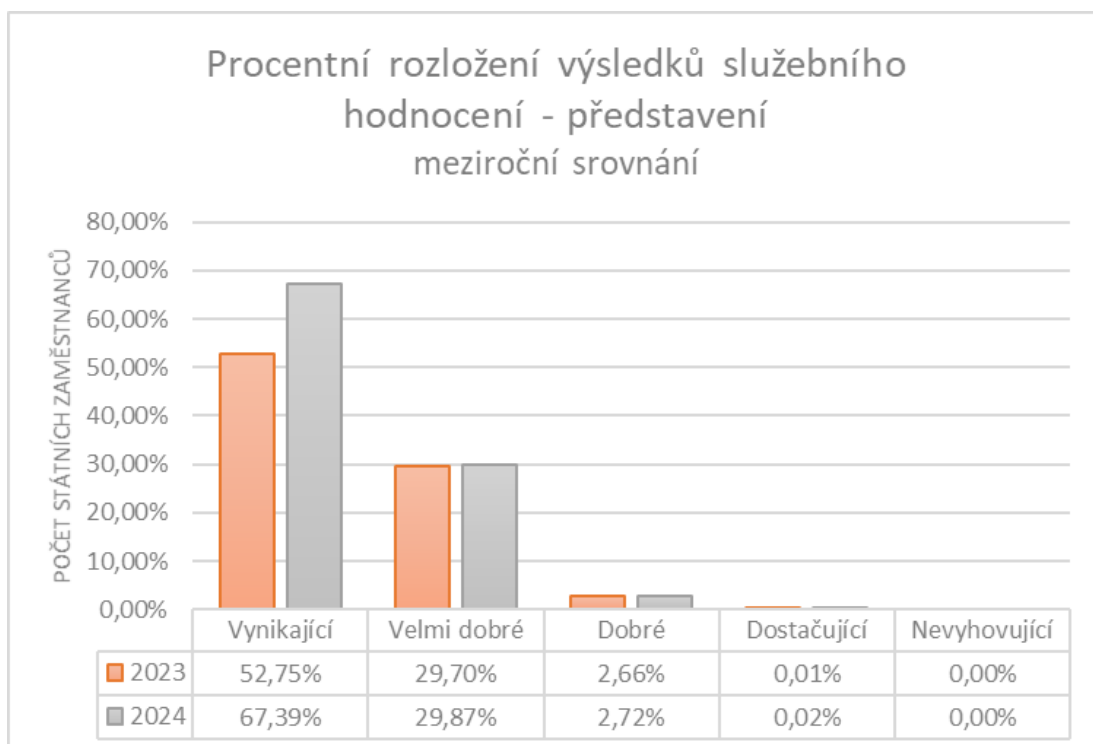
Počet všech státních zaměstnanců, kteří byli hodnoceni jako **velmi dobří**, se oproti roku 2023 nepatrně zvýšil, a to o necelých **0,1 procentního bodu**, s výjimkou takto hodnocených ostatních státních zaměstnanců – jejich počet se velice nepatrně snížil (o 0,03 procentního bodu).

Počet státních zaměstnanců, kteří byli hodnoceni jako **dobří**, v meziročním srovnání klesl o necelý **1 procentní bod** – z toho jen nepatrně vybočuje kategorie představených takto hodnocených, jejichž počet naopak vzrostl konkrétně o 0,06 procentního bodu. Počet státních zaměstnanců, jejichž výkon služby byl ve služebním hodnocení hodnocen jako podprůměrný, tj. tito státní zaměstnanci dosáhli **dostačujících a nevyhovujících výsledků**, nepatrně klesl oproti počtu při stavu k 31. prosinci 2023 - takových státních zaměstnanců bylo v roce 2024 o 63 méně než v roce 2023.

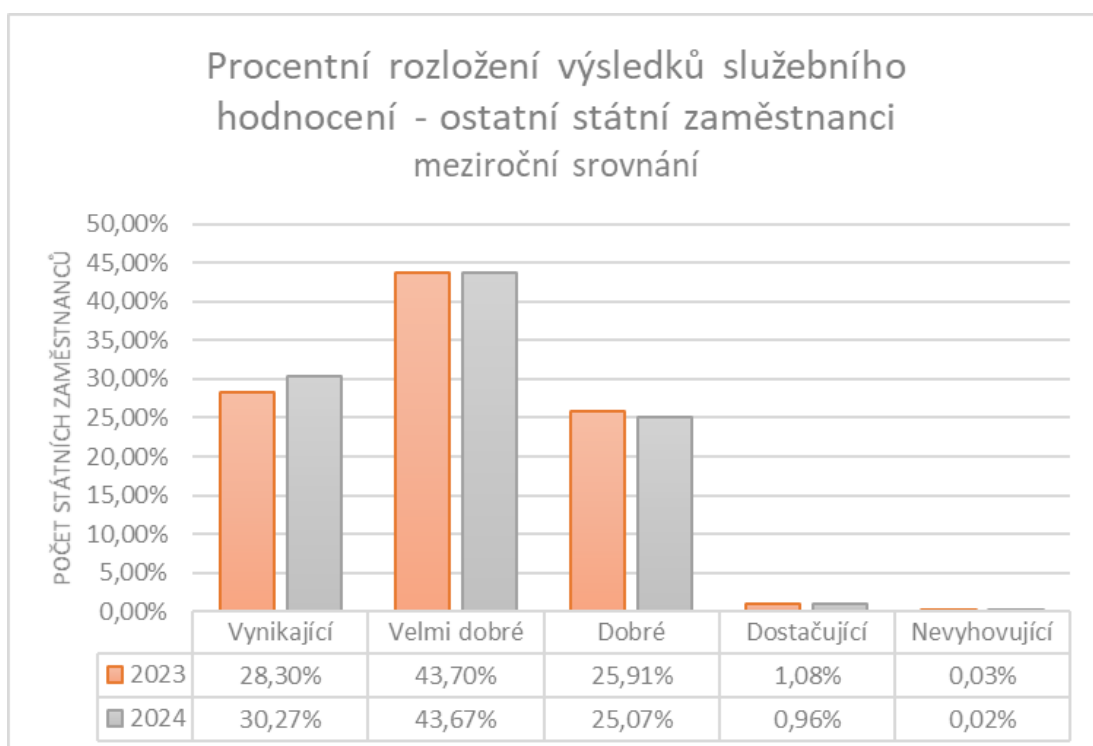
Lze tedy konstatovat, že se výsledky služebního hodnocení v meziročním srovnání nepatrně zlepšily – obecně se zvýšil počet státních zaměstnanců hodnocených jako vynikajících a velmi dobrých oproti snížení počtu státních zaměstnanců hodnocených jako dobrý, dostatečný či nevyhovující. Pokud jde zároveň o porovnání struktury výše osobních příplatků v letech 2023 a 2024, data ukazují, že spolu se zvýšením počtu státních zaměstnanců s vynikajícími výsledky došlo i k návaznému navýšení průměrných osobních příplatků takto hodnocených státních zaměstnanců (podrobnější informace v kapitole Porovnání struktury výše osobních příplatků v letech 2023 a 2024).



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



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



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

Struktura výše osobních příplatků

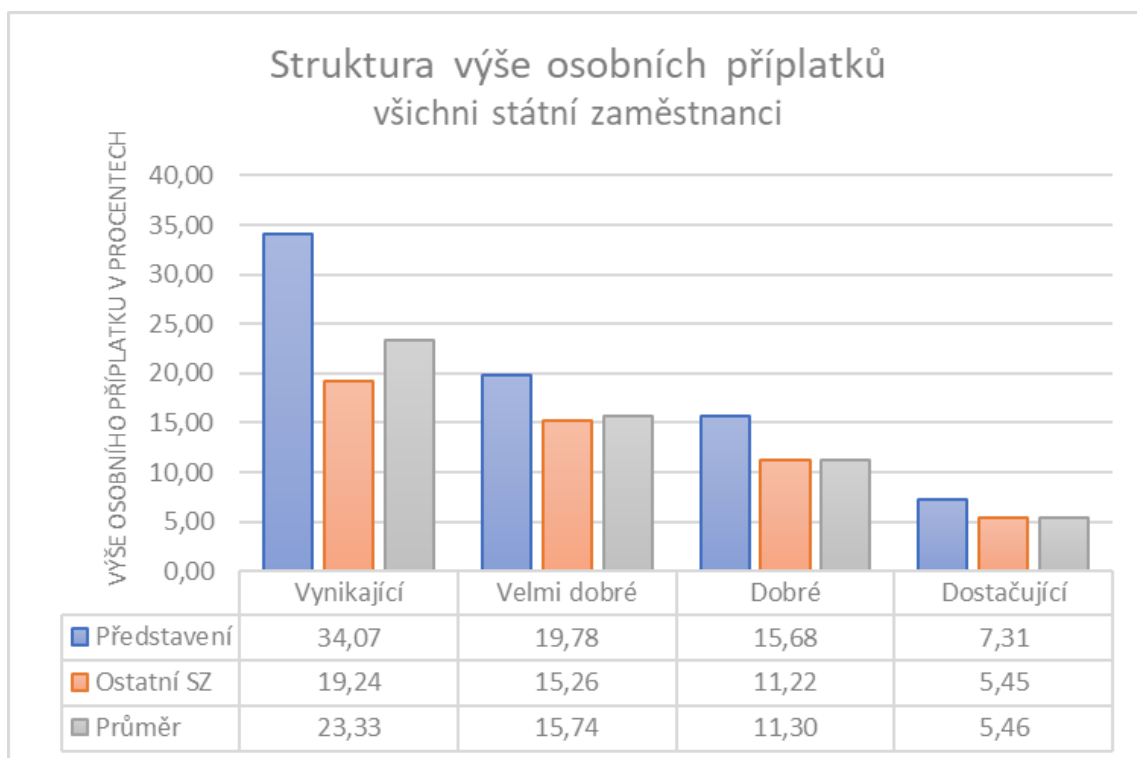
V roce 2025 bylo provedeno šetření mezi služebními úřady rovněž s cílem zjistit strukturu výše osobních příplatků státních zaměstnanců v jednotlivých služebních úřadech k 31. prosinci 2024.

U státních zaměstnanců, kteří dosahovali **vynikajících výsledků**, dosahovala výše **průměrného osobního příplatku 23 %** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které bylo zařazeno služební místo, na kterém vykonávali státní službu. U **představených** to bylo **34 %** a u **ostatních státních zaměstnanců 19 %**.

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

U státních zaměstnanců, kteří dosahovali **dobrých výsledků**, dosahovala výše **průměrného osobního příplatku 11 %** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které bylo zařazeno služební místo, na kterém vykonávali státní službu. U **představených** to bylo **16 %** a u **ostatních státních zaměstnanců 11 %**.

U státních zaměstnanců, kteří dosahovali **dostačujících výsledků**, dosahovala výše **průměrného osobního příplatku 5 %** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které bylo zařazeno služební místo, na kterém vykonávali státní službu. U **představených** činil průměrný osobní příplatek **7 %** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které bylo zařazeno služební místo, a u **ostatních státních zaměstnanců** to bylo **5 %**.



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

Podle § 149 odst. 1 zákona o státní službě lze v závislosti na výsledku služebního hodnocení měnit osobní příplatek státního zaměstnance.

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

Porovnání výše osobních příplatků – srovnání mezi služebními úřady

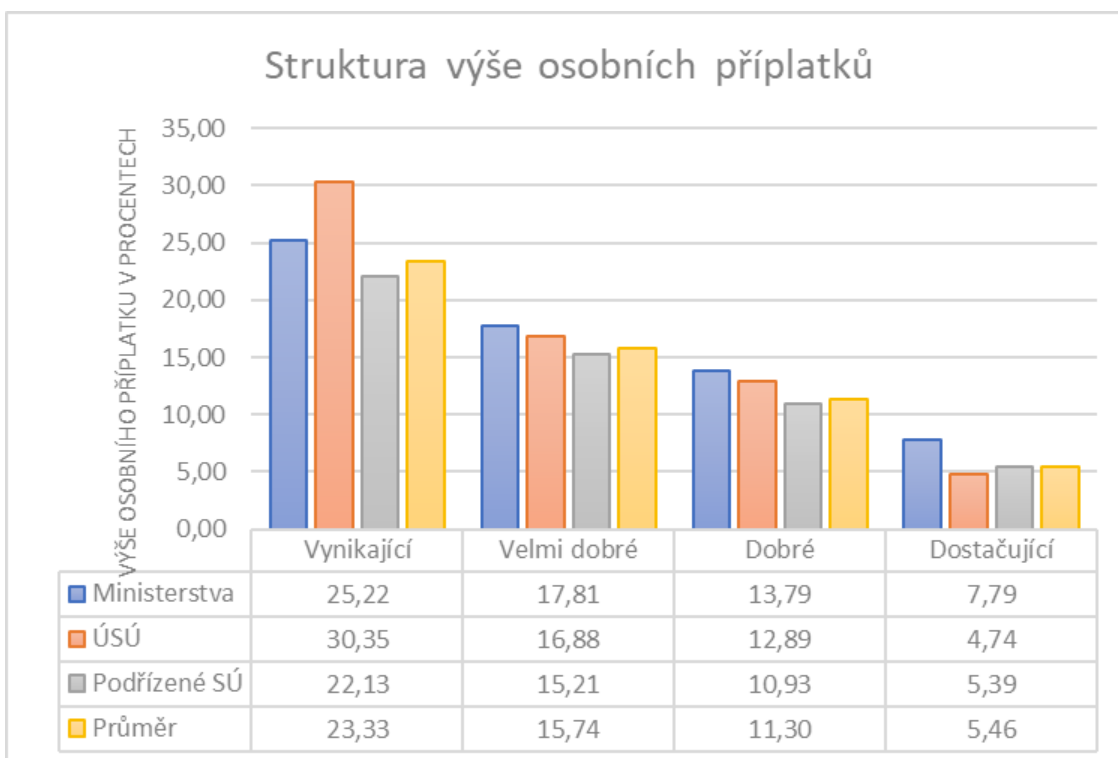
Data zasláná služebními úřady ukazují, že průměrná výše osobního příplatku se liší v závislosti na tom, zda se jedná o ministerstva a Úřad vlády, o ústřední správní úřady nebo o podřízené služební úřady.

Z porovnání struktury výše osobních příplatků bylo zjištěno, že státní zaměstnanci **v ministerstvech a v Úřadu vlády**, kteří ve služebním hodnocení dosáhli **velmi dobrých, dobrých a dostačujících výsledků**, měli **v průměru vyšší osobní příplatky** než státní zaměstnanci s totožnými výsledky **v ústředních správních úřadech a podřízených služebních úřadech**.

Naopak státní zaměstnanci **v ústředních správních úřadech**, kteří byli hodnoceni jako **vynikající**, měli **v průměru vyšší osobní příplatky** než státní zaměstnanci s totožnými výsledky **v ministerstvech, v Úřadu vlády a v podřízených služebních úřadech**.

Největší rozdíl v průměrné výši osobních příplatků byl zaznamenán u státních zaměstnanců, kteří byli označeni za **vynikající**. **Průměrná výše osobního příplatku** u státních zaměstnanců **v ústředních správních úřadech**, kteří takto byli označeni, byla **o 8 procentních bodů vyšší** než u státních zaměstnanců s totožnými výsledky **v podřízených služebních úřadech** a **o 5 procentních bodů vyšší** než **v ministerstvech a v Úřadu vlády**.

Nejmenší rozdíl v průměrném osobním příplatku byl zaznamenán u státních zaměstnanců, jejichž výkon služby byl hodnocen jako **dobry** – u státních zaměstnanců **v ministerstvech a v Úřadu vlády** činil **o 3 procentní body více** než u státních zaměstnanců **v podřízených služebních úřadech** a **o 1 procentní bod více** než u státních zaměstnanců **v ústředních správních úřadech** stejně hodnocených.



Graf č. 11 – Porovnání struktury výše osobních příplatků v procentech mezi jednotlivými kategoriemi služebních úřadů

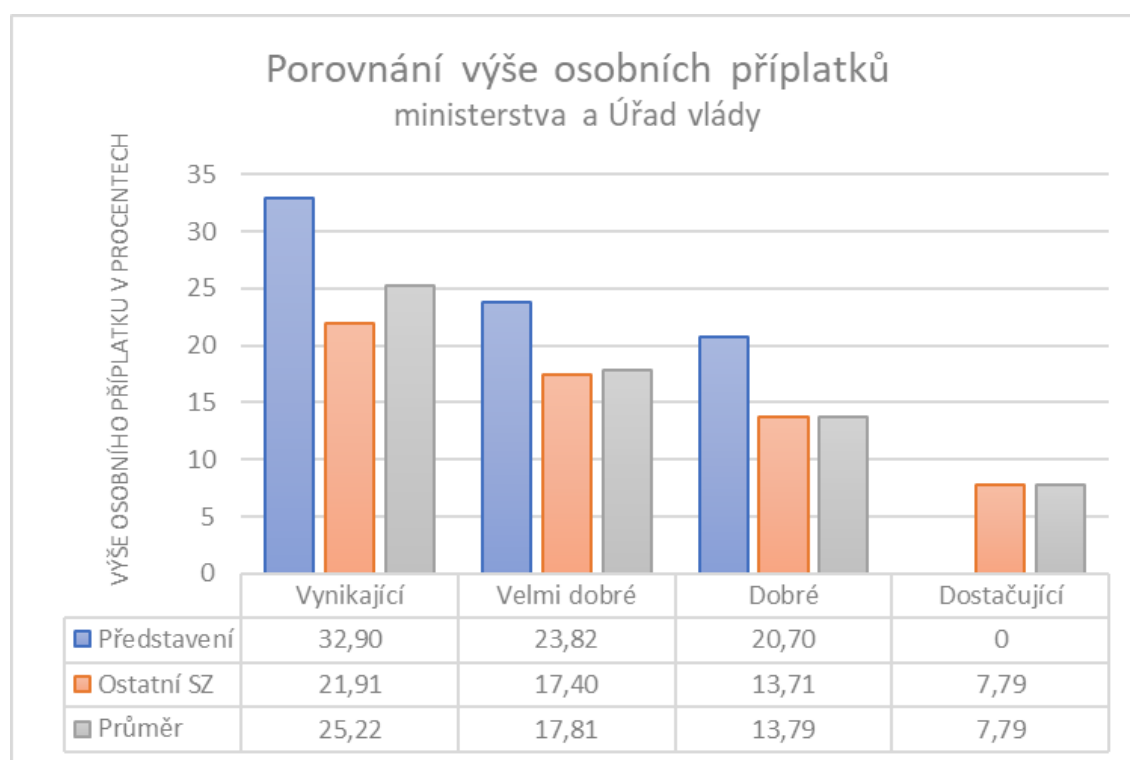
Podle § 6 bodu a) až e) nařízení vlády č. 36/2019 Sb., s účinností od 1. srpna 2024 platí, že pokud státní zaměstnanec dosahoval ve státní službě vynikajících výsledků, jeho osobní příplatek může činit až 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je státní zaměstnanec zařazen, v případě velmi dobrých výsledků služebního hodnocení je to až 80 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává službu, a dále v případě dobrých výsledků služebního hodnocení až 60 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává službu. V případě nevyhovujících výsledků nelze osobní příplatek státnímu zaměstnanci přiznat.

Porovnání výše osobních příplatků – představení a ostatní státní zaměstnanci

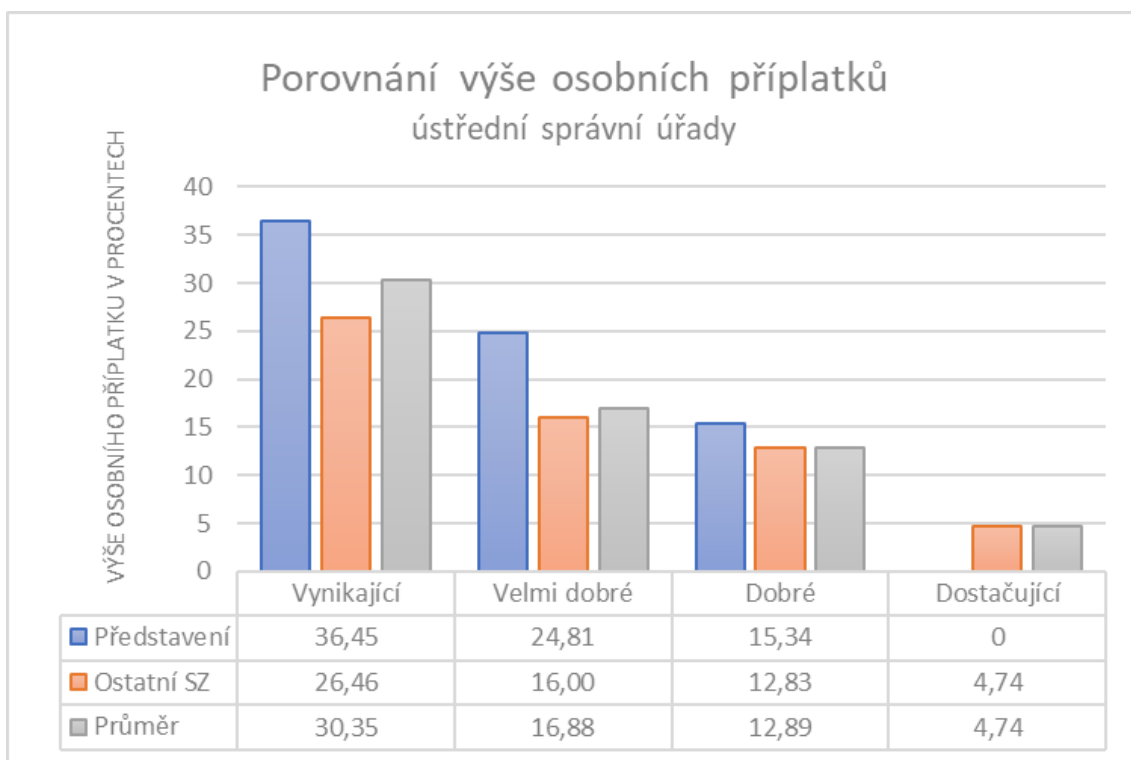
Z porovnání struktury výše osobních příplatků je zřejmé, že **představení dosahovali v průměru vyšších osobních příplatků** než ostatní státní zaměstnanci (údaje o celkové struktuře osobních příplatků jsou uvedeny v grafu č. 10).

Největší rozdíl v průměrné výši osobních příplatků byl zaznamenán u státních zaměstnanců hodnocených jako **vynikající a velmi dobří**, kdy **představení** měli v průměru **o 5 procentních bodů vyšší** osobní příplatek **než ostatní státní zaměstnanci**, kteří byli hodnoceni stejně. Konkrétněji byl největší rozdíl ve výši průměrného osobního příplatku mezi představenými a ostatními státními zaměstnanci v podřízených služebních úřadech, kteří byli hodnoceni jako vynikající, a to o 16 procentních bodů ve prospěch představených.

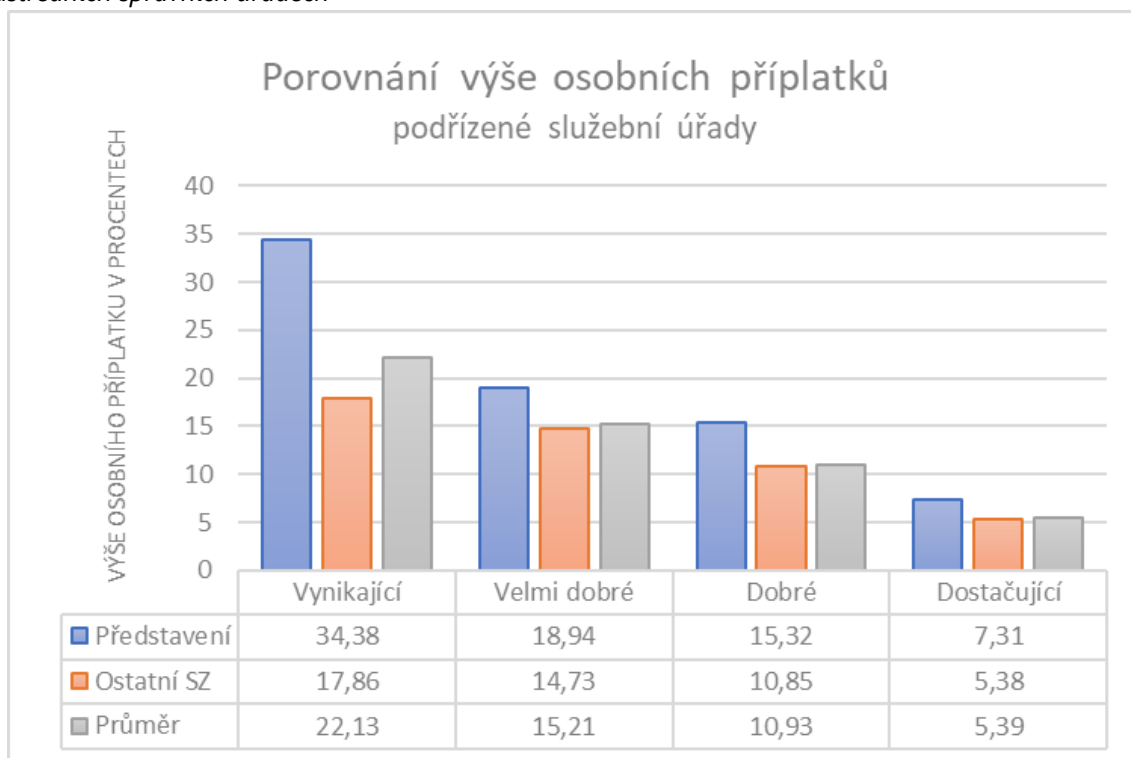
Naopak nejmenší rozdíl v osobním příplatku byl zaznamenán u státních zaměstnanců, jejichž výkon služby byl hodnocen jako **dostačující**. Zde byl **rozdíl** mezi průměrným osobním příplatkem **představených a ostatních státních zaměstnanců 2 procentní body**.



Graf č. 12 – Porovnání výše osobních příplatků mezi představenými a ostatními státními zaměstnanci v ministerstvech a Úřadu vlády



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



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

Porovnání struktury výše osobních příplatků v letech 2023 a 2024

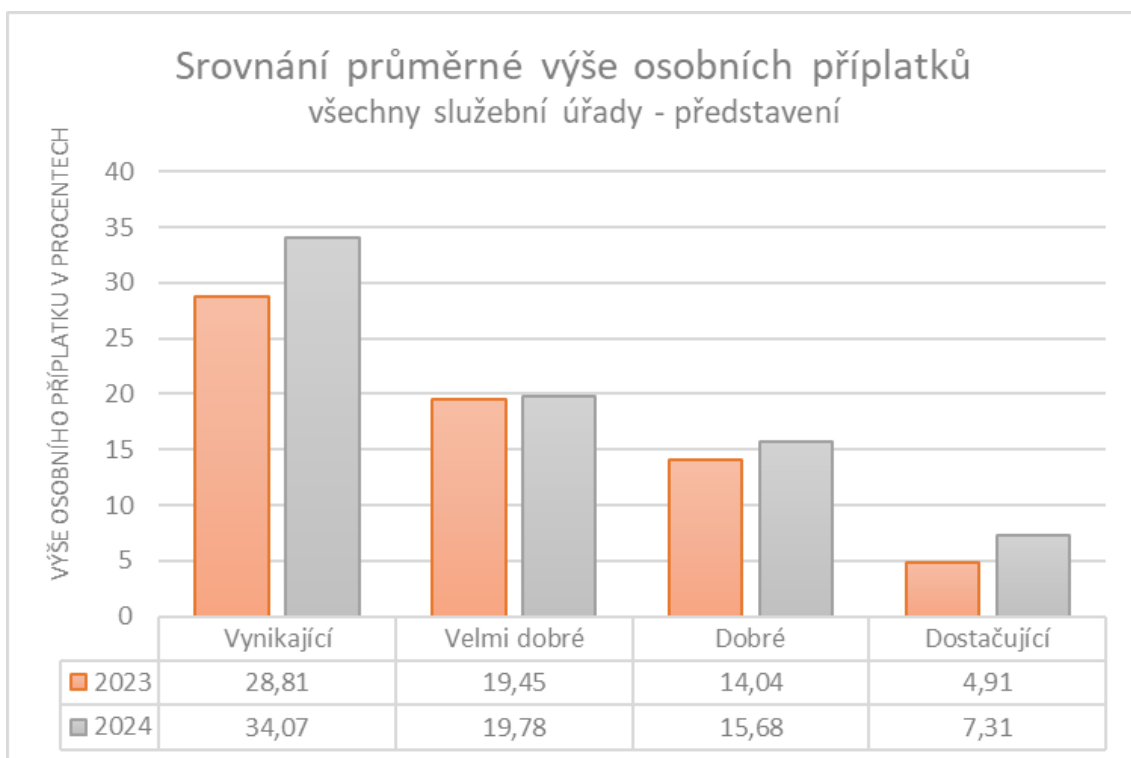
Ve srovnání s údaji z roku 2023 je patrný převažující **mírný nárůst průměrné výše osobních příplatků** napříč služebními úřady. Největší nárůst průměrné výše osobního příplatku (**o 5 procentních bodů**) byl v celkovém kontextu státní služby zaznamenán v případě představených, kteří byli hodnoceni jako **vynikající**. Konkrétněji to pak bylo o téměř 9 procentních bodů u představených hodnocených jako vynikající, kteří vykonávali službu v ústředních správních úřadech.

Data ukázala pro kategorii představených, kteří byli napříč služebními úřady hodnoceni jako **velmi dobří**, že jejich průměrná výše osobních příplatků nepatrně vzrostla (o téměř 0,3 procentního bodu). Přesto u takto hodnocené kategorie **představených vykonávajících službu v ministerstvech a v Úřadu vlády** došlo naopak k nepatrnému meziročnímu poklesu osobního příplatku, a to o téměř 0,4 procentního bodu.

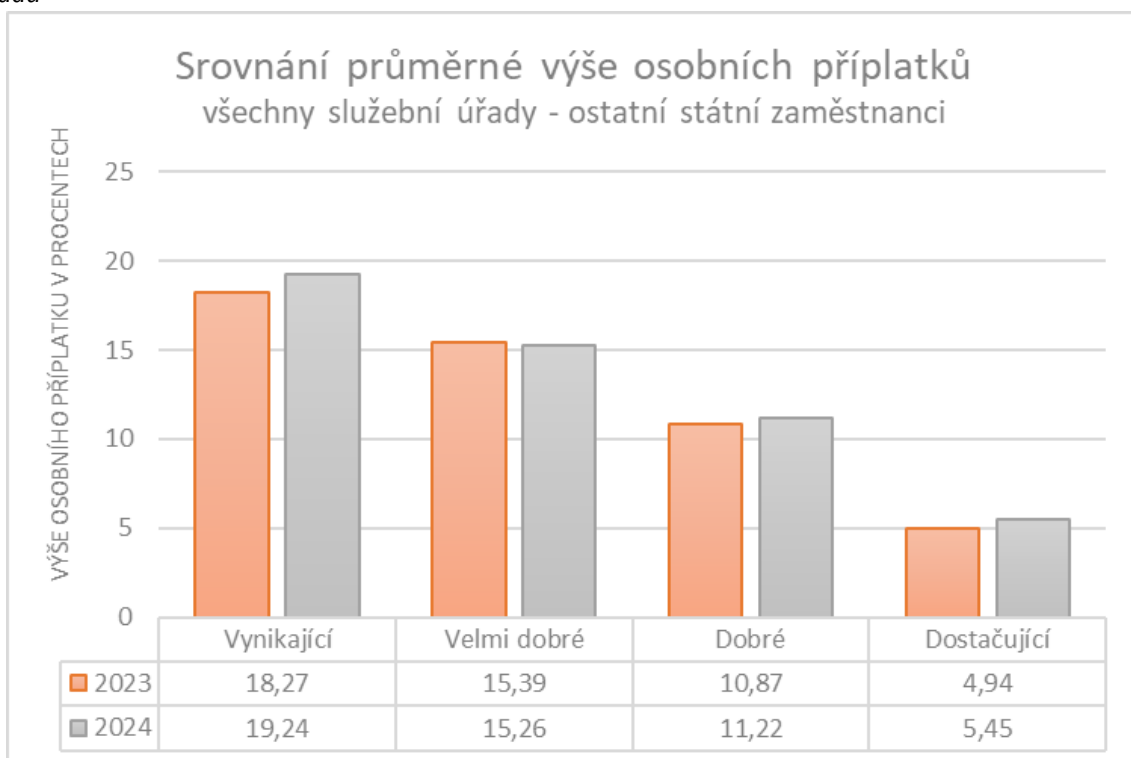
V případě ostatních státních zaměstnanců dosahujících výsledků hodnocení **velmi dobrý** došlo k **velice mírnému poklesu osobního příplatku** a to o 0,1 procentního bodu – nejvíce v případě těch, kteří vykonávali službu v ministerstvech a v Úřadu vlády (**o téměř 1 procentní bod**).

V případě státních zaměstnanců, kteří byli napříč státní službou hodnoceni s výsledkem **dobrý**, došlo v meziročním srovnání k nepatrnému poklesu průměrných osobních příplatků o téměř **1 procentní bod** – nejvíce u ostatních státních zaměstnanců, vykonávajících službu v ministerstvech a v Úřadu vlády, a to o 0,2 procentního bodu.

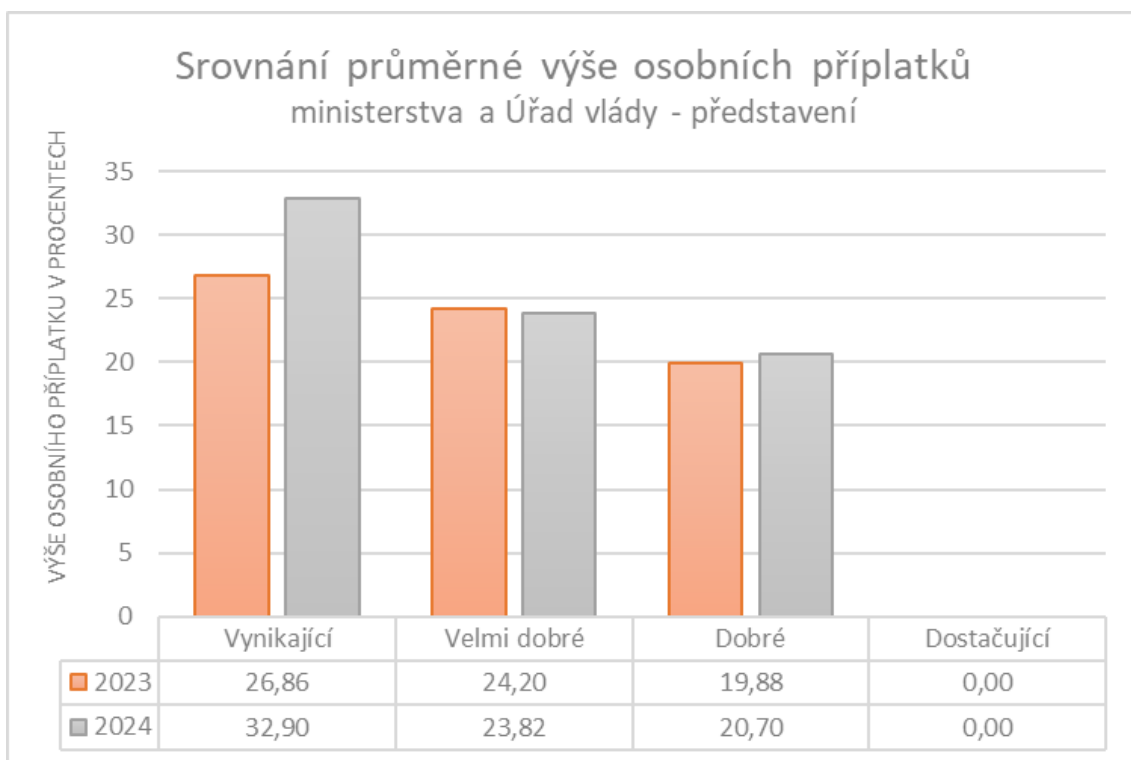
Lze tedy zkonstatovat, že při meziročním srovnání došlo k mírnému celkovému navýšení osobních příplatků spolu s mírným zlepšením dosahovaných výsledků služebního hodnocení. Pro zajímavost uvádíme, že v rámci předchozího srovnávaného období (2022 a 2023) byl naopak zaznamenán mírný pokles osobních příplatků, a to navzdory mírnému celkovému zlepšení výsledků služebního hodnocení.



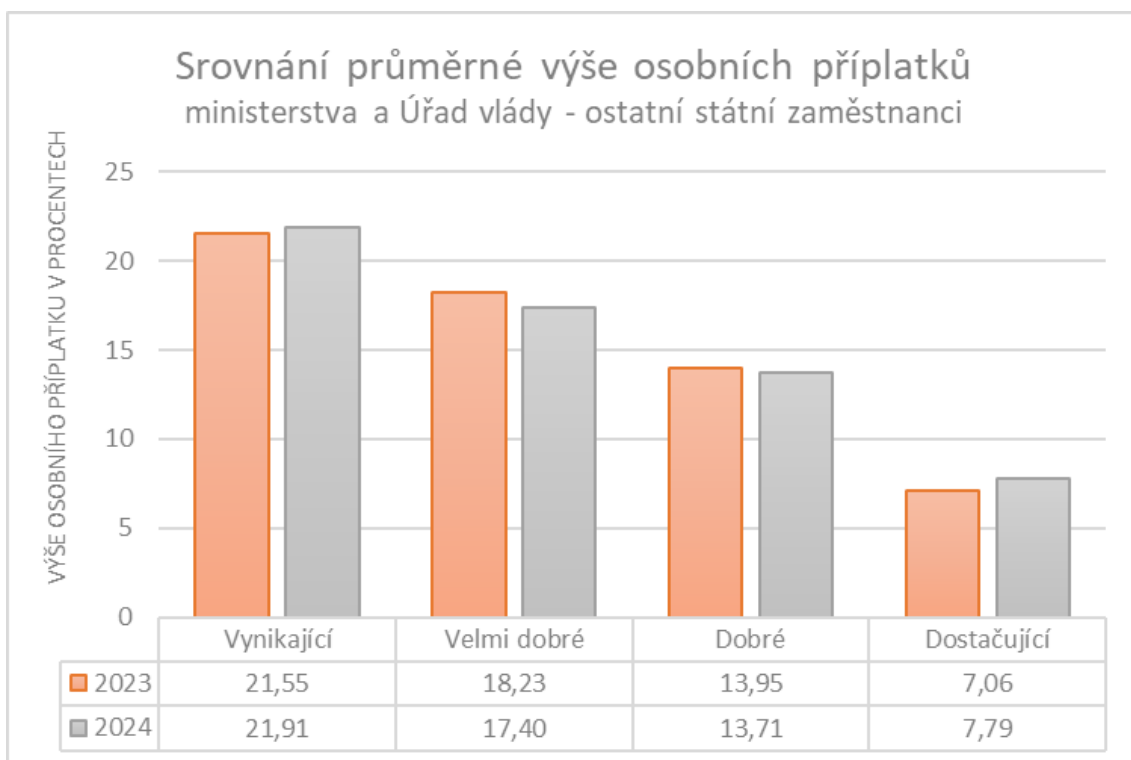
Graf č. 15 – Meziroční srovnání struktury výše osobních příplatků – představení v rámci všech služebních úřadů



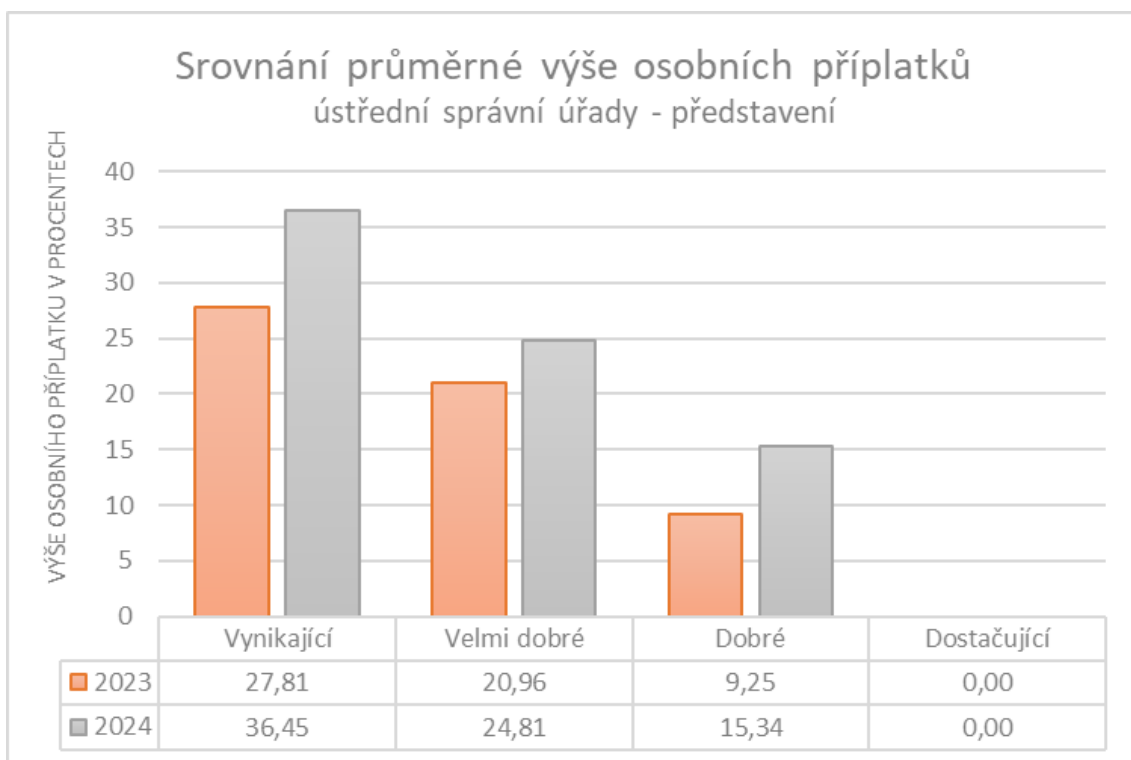
Graf č. 16 – Meziroční srovnání struktury výše osobních příplatků – ostatní státní zaměstnanci v rámci všech služebních úřadů



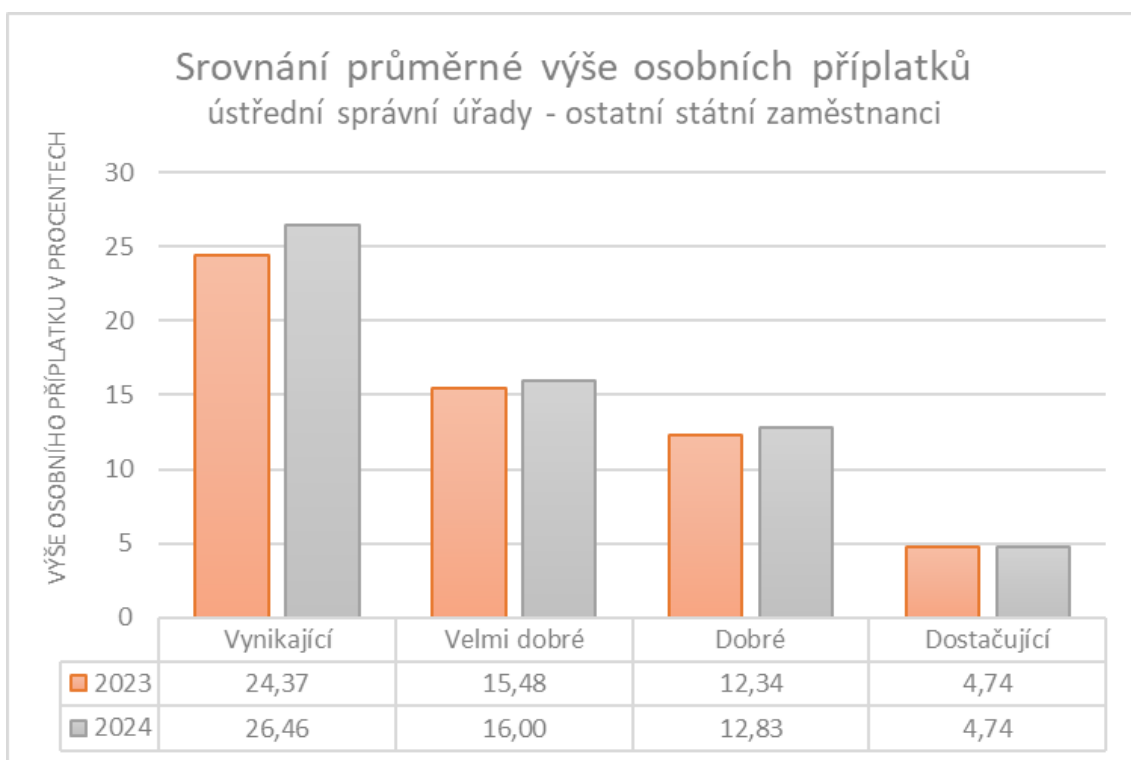
Graf č. 17 – Meziroční srovnání struktury výše osobních příplatků – představení v rámci ministerstev a Úřadu vlády



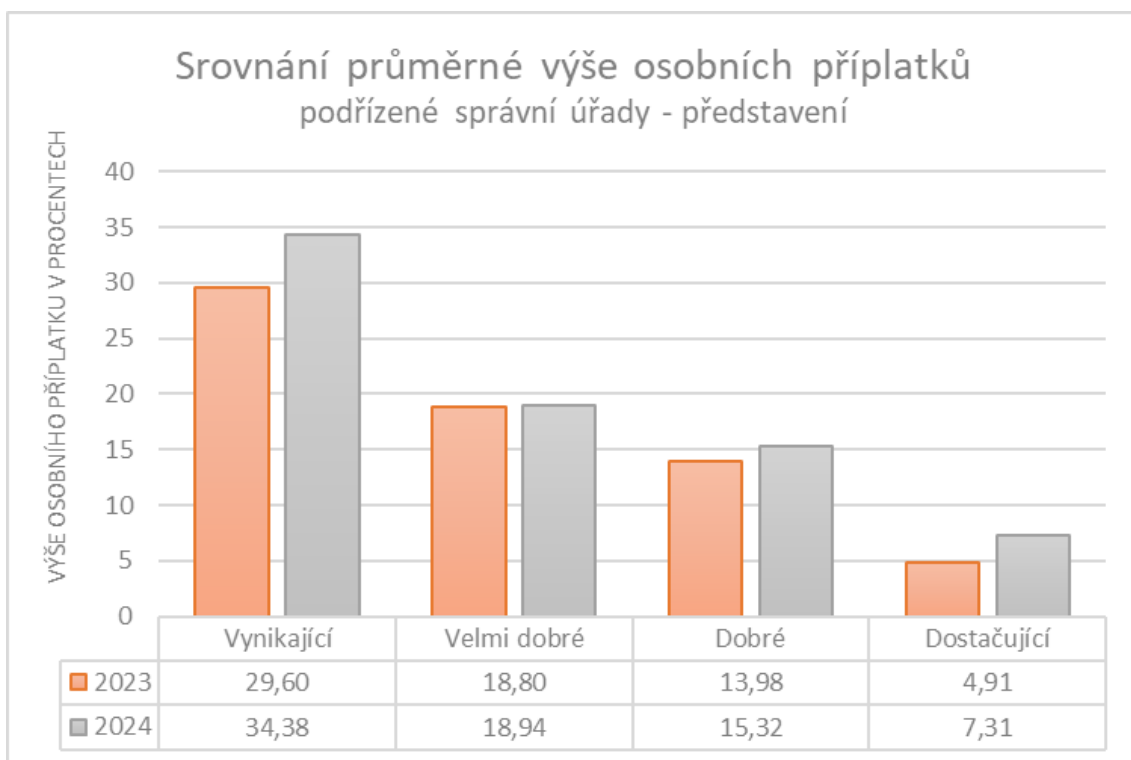
Graf č. 18 – Meziroční srovnání struktury výše osobních příplatků – ostatní státní zaměstnanci v rámci ministerstev a Úřadu vlády



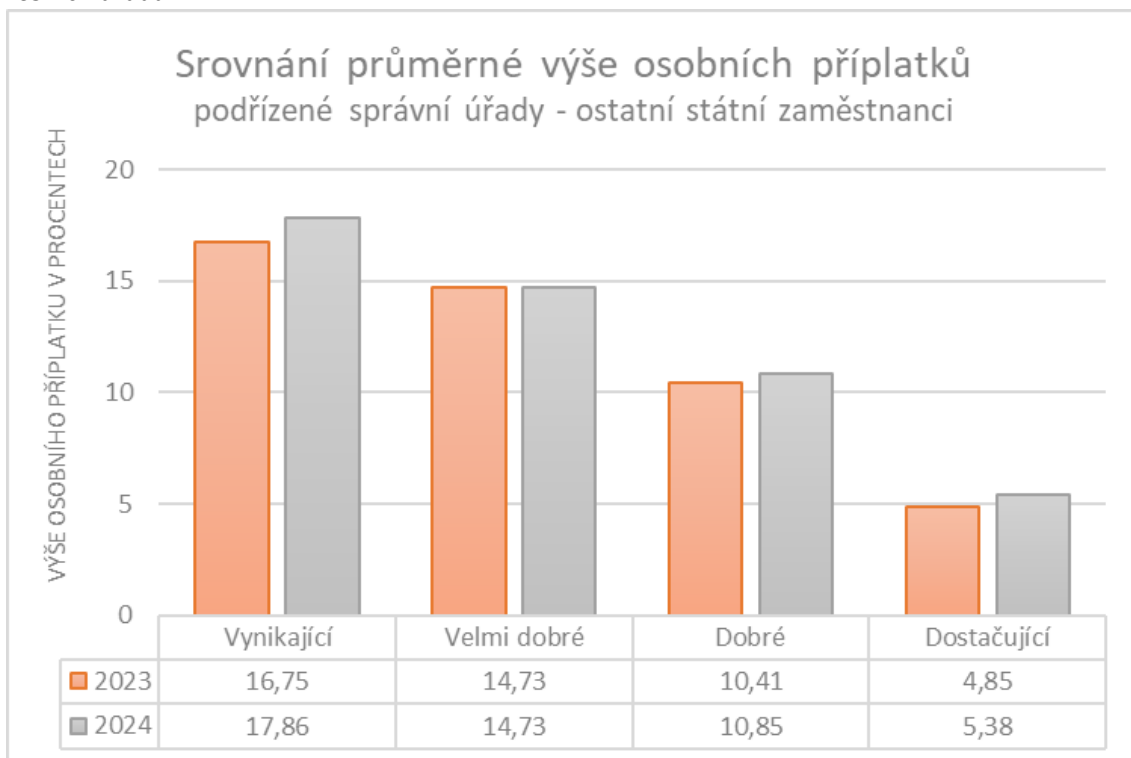
Graf č. 19 – Meziroční srovnání struktury výše osobních příplatků – představení v rámci ústředních správních úřadů



Graf č. 20 – Meziroční srovnání struktury výše osobních příplatků – ostatní státní zaměstnanci v rámci ústředních správních úřadů



Graf č. 21 – Meziroční srovnání struktury výše osobních příplatků – představení v rámci podřízených služebních úřadů



Graf č. 22 – Meziroční srovnání struktury výše osobních příplatků – ostatní státní zaměstnanci v rámci podřízených služebních úřadů

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

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

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

Z provedeného šetření mezi služebními úřady bylo zjištěno, že k 1. květnu 2025 byl mimořádný platový postup na základě výsledku služebního hodnocení použit u celkem **4 702 státních zaměstnanců**. Jednalo se o **1 975 představených** a **2 727 ostatních státních zaměstnanců**. Z toho byl tento postup **opakovaně** použit u **697 státních zaměstnanců**, z toho **384 představených** a **313 ostatních státních zaměstnanců**.

Mimořádný platový postup na základě výsledku služebního hodnocení						
úřady	celkový počet hodnocených		mimořádný platový postup		z toho opakovaně	
	představení	ostatní SZ	představení	ostatní SZ	představení	ostatní SZ
ministerstva	1960	8845	724	1021	277	218
ÚSÚ	511	2429	88	53	34	7
podřízené SÚ	5958	38005	1163	1653	73	88
CELKEM	8429	49279	1975	2727	384	313
	57708		4702		697	

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

Z **celkového počtu státních zaměstnanců**, kteří k 31. prosinci 2024 vykonávali službu ve služebních úřadech a bylo u nich provedeno služební hodnocení, dosáhlo **8 %** z nich **mimořádného platového postupu na základě výsledku služebního hodnocení**.

V roce 2024 bylo podruhé možné **opakovat mimořádný platový postup po uplynutí 5 let** u státních zaměstnanců, kterým již byla v roce 2018 přičtena doba započitatelné praxe 5 let a kteří opětovně splnili podmínky pro mimořádný platový postup. Z výsledků bylo zjištěno, že mimořádného platového postupu na základě výsledku služebního hodnocení dosáhlo **opakovaně 1 % z celkového počtu státních zaměstnanců**, u kterých bylo provedeno služební hodnocení.

Mimořádný platový postup – srovnání mezi služebními úřady

Ve všeobecném srovnání pak mimořádného platového postupu na základě služebního hodnocení dosáhli častěji státní zaměstnanci v **ministerstvech a v Úřadu vlády**, kde mimořádného platového postupu dosáhlo **16 % (1 745) státních zaměstnanců**.

V podřízených služebních úřadech dosáhlo mimořádného platového postupu na základě výsledku služebního hodnocení **6 % (2 816) státních zaměstnanců** a v **ústředních správních úřadech 5 % (141) státních zaměstnanců**.

Opakovaného mimořádného platového postupu na základě výsledku služebního hodnocení dosáhli i v tomto případě častěji **státní zaměstnanci v ministerstvech a v Úřadu vládu**, u kterých byl podíl zastoupení **5 % (495)**. **V ústředních správních úřadech** dosáhlo opakovaného mimořádného platového postupu na základě výsledku služebního hodnocení **41 státních zaměstnanců (1 %)** a v **podřízených služebních úřadech 161 státních zaměstnanců (0,4 %)**.

Mimořádný platový postup – představení a ostatní státní zaměstnanci

Z výsledků dotazníkového šetření je patrné, že **mimořádného platového postupu** na základě služebního hodnocení dosáhli častěji **představení**, u kterých byl podíl zastoupení **23 % (1 975)** z celkového počtu představených, u kterých bylo provedeno služební hodnocení.

V případě ostatních státních zaměstnanců dosáhlo mimořádného platového postupu **5 % (2 727) ostatních státních zaměstnanců** z celkového počtu ostatních státních zaměstnanců, u kterých bylo provedeno služební hodnocení.

Opakovaného mimořádného platového postupu dosáhli i v tomto případě častěji **představení**, u kterých byl podíl zastoupení **4 %**. V případě ostatních státních zaměstnanců dosáhlo opakovaného mimořádného platového postupu **0,6 % ostatních státních zaměstnanců**.

Povinnost provádět pravidelné služební hodnocení

V roce 2024 platilo, že v souladu s ustanovením § 155 odst. 5 zákona o státní službě stanovují služební orgány svým služebním předpisem termín provedení pravidelného služebního hodnocení, které se u všech státních zaměstnanců vykonávajících službu v témže služebním úřadu provádí za období stanovené v předmětném služebním předpisu – toto období může být stanoveno v délce 1, 2 nebo 3 let.

Ačkoliv podstatnější novelizace pravidel služebního hodnocení nabyly účinnosti až od 1. ledna 2025 (prostřednictvím zákona č. 234/2014 Sb., ve znění zákona č. 448/2024 Sb., dále nařízení vlády č. 36/2019 Sb., ve znění nařízení vlády č. 451/2024 Sb., a služebního předpisu nejvyššího státního tajemníka č. 11/2024), poslední z otázek v dotazníku pro služební úřady k souhrnu služebního hodnocení za rok 2024 se týkala jedné z plánovaných změn, a to zrušení právě výše uvedené povinnosti provádět pravidelné služební hodnocení. Pokud chtějí služební orgány zachovat tuto povinnost, budou tak moci stanovit ve svém služebním předpisu spolu s dalšími podrobnostmi ke služebnímu hodnocení. Ptali jsme se na to, zda služební orgán plánuje vydat od 1. ledna 2025 služební předpis k provádění pravidelného služebního hodnocení, tj. zda bude zachována povinnost pravidelného hodnocení státních zaměstnanců i po 1. lednu 2025.

Pouze 9 služebních úřadů (10 %), tj. služebních orgánů, rozhodlo o tom, že i nadále od 1. ledna 2025 stanoví povinnost provádět pravidelné služební hodnocení a vydá předmětný služební předpis. Zbytek služebních úřadů do budoucna nepočítá s pravidelným služebním hodnocením a využije tak dílčích služebních hodnocení upravených v § 155 zákona o státní službě (např. služební hodnocení podle potřeby).

Závěr

STRUKTURA VÝSLEDKŮ SLUŽEBNÍHO HODNOCENÍ

Analýza služebního hodnocení ukázala, že pokud jde o **strukturu výsledků služebního hodnocení** u státních zaměstnanců, kteří k 31. prosinci 2024 vykonávali službu ve služebních úřadech a bylo u nich provedeno služební hodnocení, dosahovalo nejvíce státních zaměstnanců **velmi dobrých výsledků (42 %)**. Jako druhé nejčastější pak byly zastoupeny **vynikající výsledky**, kterých dosáhlo **36 %** státních zaměstnanců. **Dobrých výsledků** služebního hodnocení dosáhla téměř čtvrtina státních zaměstnanců (**22 %**). Podprůměrného výkonu služby (tj. **dostačujících a nevyhovujících výsledků**) dosahovalo pouze **1 %** státních zaměstnanců.

PŘEDSTAVENÍ A OSTATNÍ STÁTNÍ ZAMĚSTNANCI

Struktura výsledků služebního hodnocení se, co do procentního zastoupení, lišila u představených a u ostatních státních zaměstnanců. Podíl státních zaměstnanců, jejichž výkon služby byl hodnocen jako **nadstandardní** (tj. vynikající a velmi dobré výsledky), představoval v případě **představených 97 %**, zatímco v případě **ostatních státních zaměstnanců 74 %**.

Pokud jde o **srovnání průměrné výše osobních příplatků** představených a ostatních státních zaměstnanců, obecně platí, že průměrná výše osobních příplatků představených byla vyšší než průměrná výše osobních příplatků ostatních státních zaměstnanců, kteří dosáhli stejných výsledků služebního hodnocení.

KATEGORIE SLUŽEBNÍHO ÚŘADU

Provedená analýza služebního hodnocení dále ukázala, že struktura výsledků služebního hodnocení se liší také v závislosti na tom, zda se jedná o ministerstva a Úřad vlády, o ústřední správní úřady nebo o podřízené služební úřady. **V ministerstvech a v Úřadu vlády** převládaly **vynikající výsledky**, kterých dosáhla více než polovina (**52 %**) hodnocených státních zaměstnanců, kteří v nich k 31. prosinci 2024 vykonávali službu. **V ústředních správních úřadech** a v **podřízených služebních úřadech** hrály prim **velmi dobré výsledky (52 % a 42 %)**.

VÝŠE OSOBNÍHO PŘÍPLATKU

Z výsledků služebního hodnocení k 31. prosinci 2024 je dále zřejmé, že **výše průměrného osobního příplatku** státních zaměstnanců se podstatně lišila v závislosti na tom,

zda se jednalo o představené nebo ostatní státní zaměstnance, a rovněž, zda se jednalo o ministerstva a Úřad vlády, o ústřední správní úřady nebo o podřízené služební úřady.

Z porovnání struktury výše osobních příplatků bylo zjištěno, že státní zaměstnanci **v ústředních správních úřadech**, kteří dosahovali výsledku hodnocení **vynikající**, měli v průměru **vyšší osobní příplatky** než státní zaměstnanci stejně hodnocení, vykonávající službu v ministerstvech, v Úřadu vlády a v podřízených služebních úřadech. Státní zaměstnanci **v ministerstvech a v Úřadu vlády** hodnocení jako **velmi dobří, dobří a dostačující** pak dosáhli v průměru **vyšších osobních příplatků** než státní zaměstnanci se stejnými výsledky služebního hodnocení, vykonávající službu v ústředních správních úřadech a v podřízených služebních úřadech.

MIMOŘÁDNÝ PLATOVÝ POSTUP

Dalším cílem této analýzy bylo zjistit, u kolika státních zaměstnanců byl použit **mimořádný platový postup na základě výsledku služebního hodnocení** podle § 3 odst. 3 a 4 nařízení vlády č. 304/2014 Sb. Z výsledků dotazníkového šetření vyplynulo, že tento postup byl k 1. květnu 2025 použit u celkem **4 702 státních zaměstnanců**, přičemž se jednalo o **1 975 představených** a **2 727 ostatních státních zaměstnanců**. Z toho byl tento postup **opakovaně** použit u **697 státních zaměstnanců** - **384 představených** a **313 ostatních státních zaměstnanců**.

Ve všeobecném srovnání pak mimořádného platového postupu na základě služebního hodnocení dosáhli častěji státní zaměstnanci v **ministerstvech a v Úřadu vlády**, kde mimořádného platového postupu dosáhlo **16 % (1 745) státních zaměstnanců**. **V podřízených služebních úřadech** dosáhlo mimořádného platového postupu na základě výsledku služebního hodnocení **6 % (2 816) státních zaměstnanců** a v **ústředních správních úřadech 5 % (141) státních zaměstnanců**. Výsledky dále ukázaly, že mimořádného platového postupu na základě služebního hodnocení dosáhli **častěji představení**, u kterých byl podíl zastoupení **23 %** z celkového počtu představených, u kterých bylo provedeno služební hodnocení, oproti **5 %** ostatních státních zaměstnanců.

Ačkoliv se jako největší změna ve srovnání s rokem 2023 jeví nárůst počtu státních zaměstnanců, kteří byli hodnoceni jako vynikající (o 4 procentní body – konkrétněji o téměř 15 procentních bodů u představených a o 2 procentní body u ostatních státních zaměstnanců napříč celou státní službou), domníváme se, že tato skutečnost je pravděpodobně způsobena tím, státní zaměstnanci, kteří byli v roce 2023 hodnoceni jako vynikající, všeobecně uznávaní odborníci, byli v roce 2024 hodnoceni jako vynikající (vzhledem k legislativní změně).

Závěrem lze tedy zkonstatovat, že **při meziročním srovnání došlo** k mírnému celkovému zlepšení dosahovaných výsledků služebního hodnocení spolu s mírným navýšením osobních příplatků.