

Výroční zpráva
o vytváření podmínek pro sladění
rodinného a osobního života státních
zaměstnanců s výkonem státní služby
služebními úřady za rok 2017

Ministerstvo vnitra České republiky

Praha srpen 2018



Obsah

1. Úvod	3
2. Sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby 4	
2.1. Účel a význam institutu sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby	5
3. Nástroje ke sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby a benefity.....	8
4. Právní úprava sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby	10
4.1. Národní právní úprava.....	10
4.2. Work-life balance v mezinárodním právu.....	11
4.3. Work-life balance v unijním právu.....	11
5. Sladování z pohledu rovného zacházení v zaměstnávání osob a na pracovišti a zákazu diskriminace	14
5.1. Osoby se zdravotním postižením	14
6. Sladování rodinného a osobního života s pracovním životem (výkonem státní služby) u pečujících osob	16
7. Popis procesu získávání dat potřebných k vypracování výroční zprávy od služebních úřadů.....	18
8. Vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby služebními úřady v roce 2017	19
8.1. Základní informace o služebních úřadech v roce 2017	19
8.2. Služební doba v praxi služebních úřadů	19
8.3. Výkon státní služby z jiného místa v praxi služebních úřadů	24
8.4. Postavení státních zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené v praxi služebních úřadů	26
8.5. Jiné nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby	29
8.6. Ostatní informace k vytváření podmínek sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby služebními úřady	33
9. Závěr	35
Přílohy:.....	36
Vzor dotazníku.....	36
Návod pro vyplnění dotazníku.....	49
Seznam respondentů dotazníku, tj. služebních úřadů	52



1. Úvod

Touto cestou předkládáme Výroční zprávu o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2017. Prostřednictvím výroční zprávy Ministerstvo vnitra pravidelně, na základě § 13 odst. 1 písm. e) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státní službě“), informuje o stavu vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby služebními úřady za uplynulý rok a představuje kompletní hodnocení předmětné oblasti.

Za rok 2017 je zpracovávána již třetí výroční zpráva k oblasti slaďování, z toho druhá, která pojímá celé hodnocené období, tj. kalendářní rok. Oproti předchozím výročním zprávám sekce pro státní službu mohla poprvé provést srovnání aplikační praxe jednotlivých služebních úřadů v oblasti vytváření podmínek pro slaďování za dvě plně hodnocená období, tj. rok 2016 a 2017. Rok 2017 byl v postupu vytváření podmínek pro slaďování služebními úřady, jak vyplývá z dotazníkového šetření, rokem poměrně značného progresu. Některé služební úřady zavedly vedle stávajících nástrojů pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby nástroje nové, některé rozšiřovaly či zdokonalovaly ty již zavedené. Řada služebních úřadů se také aktivně zapojila do projektů, které se zaměřují na oblast slaďování, zejména s cílem zlepšit pracovní podmínky pro své zaměstnance.

Obsahem této zprávy je stručný nástin právní úpravy oblasti slaďování, exkurz do vybrané zahraniční právní úpravy a zejména pak shrnutí informací o činnosti jednotlivých služebních úřadů ve slaďování za určité časové období a již výše zmíněné srovnání aplikační praxe. Jednotlivé nástroje slaďování pak uvozuje stručný právní základ a následuje grafické znázornění využitelnosti daného nástroje služebními úřady. Zpráva také uvádí přehled projektů zabývajících se slaďováním tak, jak byly uvedeny dotazovanými služebními úřady.

Věříme, že předkládaná výroční zpráva bude jak pro služební úřady, tak pro širokou veřejnost užitečným zdrojem informací o podmínkách slaďování ve státní službě a rovněž podnětem k zavádění dalších opatření ke zkvalitnění podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby.

Děkujeme všem služebním úřadům, které se účastnily dotazníkového šetření k hodnocení vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby služebními úřady, které provádí Ministerstvo vnitra, sekce pro státní službu. Jsme si vědomi značného počtu položených otázek a s tím souvisejícího časového zatížení při vyplňování předmětného dotazníku. Odpovědi na otázky však ve svém souhrnu umožní ucelený pohled na oblast slaďování, a to jak z hlediska nabízených a využívaných institutů slaďování, tak například i z pohledu srovnání aplikační praxe za právě hodnocené období roku 2017 s již hodnoceným rokem 2016. Předmětná zpráva také může odhalit potřebu změny právní úpravy či usměrnění výkladu určitého institutu sladění. Jsme přesvědčeni, že předkládaná výroční zpráva bude nejen pro služební úřady užitečným zdrojem informací a možnou inspirací pro sdílení dobré praxe osvědčené v podmínkách státní služby.



2. Sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby

Institut sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby není zákonem o státní službě definován. Lze konstatovat, že pod **pojmem sladění rodinného a osobního života zaměstnance s jeho pracovním životem** (výkonem státní služby) se obecně rozumí stav jistého propojení, resp. skloubení, těchto rovin, tj. pracovní stránky života zaměstnance s rodinnou a osobní stránkou jeho života. Jde o stav, kdy zaměstnavatel, zde služební úřad, má ze strany zaměstnance, jenž využívá některý z institutů sladování, pokryt výkon působnosti svěřený tomuto státnímu zaměstnanci, a zároveň je naplněna potřeba státního zaměstnance na úpravu například služební doby či místa výkonu služby.

V anglickém jazyce se pro sladování užívá označení **work-life balance** (WLB). Toto lze vymezit jako snahu o nastolení rovnováhy mezi časem a úsilím věnovanému určitou osobou práci a mezi osobním životem tohoto konkrétního jedince.

Pro bližší pochopení pojmu **sladění** rodinného a osobního života státního zaměstnance s výkonem státní služby je příhodné podrobněji vymezit jednotlivé části tohoto pojmu, ze kterých se skládá. Ve smyslu zákona o státní službě je sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby modifikováno stanovenou osobní působností tohoto zákona, kdy dochází ke sladování osobního a rodinného života **státního zaměstnance**. Tedy dochází ke sladování života zaměstnance vykonávajícího ve správních úřadech státní správu, který byl přijat do služebního poměru. Pod **výkonem státní služby** lze spatřovat výkon činností, které jsou předestřeny v § 5 zákona o státní službě.

Pro představení pojmu **rodinného a osobního života** lze uvést, že rovněž žádný právní předpis neobsahuje jeho legální definici. Tato skutečnost však není ani žádoucí, neboť každý státní zaměstnanec je jiný a pod těmito pojmy může subjektivně vnímat nebo za ně považovat něco odlišného. Zároveň je tak možné při výkladu a aplikaci příslušných ustanovení, která sladování upravují, zohlednit při vytváření podmínek sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby veškeré aspekty každého jednotlivého případu (sociální, právní, ekonomické, politické, lokální a další).

Dále lze říci, že v případě pojmů rodinný a osobní život se jedná o určité složky, které tvoří soukromí státního zaměstnance, resp. řadu sfér privátní oblasti lidského života. Jedná se o pojmy spadající typicky do oblasti soukromého práva. Pro správné porozumění těmto institutům je vzhledem k absenci zákonné definice nezbytné vycházet z judikatury soudů, která se zabývá zejména výkladem pojmů rodinný a soukromý život¹, a dále z definic či úpravy

¹ Například k pojmu rodinný život uvádíme nálezy Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 568/2006, ve kterém se zabýval pojmem rodina a uvedl, že *"rodina představuje primárně biologickou vazbu, pak sociální institut, který je teprve následně anticipován právní úpravou. Rodina je společenstvím blízkých osob, mezi nimiž existují úzké vazby příbuzenské, psychosociální, emoční, ekonomické a další. Ačkoliv tedy v rovině sociální reality je pojem rodiny velmi proměnlivý (sociální realita rodiny prochází postupnými změnami a pod jejich vlivem se stále zdatněji rozměňuje i tradiční evropské pojetí rodiny a těmto proměnám nutně podléhá také právní regulace rodiny a rodinného života), nelze přesto přehlížet, že*



příbuzných pojmů, které jsou obsaženy v právních předpisech, a to zejména v občanském zákoníku², jako rodina, rodičovství, příbuzenství, osoba, soukromí, důstojnost, osoba blízká apod. Je rovněž vhodné uvést, že ochrana rodiny a nedotknutelnost osoby a jejího soukromí je jedním ze základních práv každého člověka zakotvených v čl. 7 odst. 1 a čl. 32 Listiny základních práv a svobod³. Rovněž například čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod⁴ zakotvuje právo na respektování rodinného a soukromého života. Při interpretaci pojmu rodinný a osobní život je nezbytné brát v úvahu nejen pojem rodinného či osobního života z právního hlediska, nýbrž také faktický rodinný a osobní život jednotlivého státního zaměstnance.

Výkonem státní služby je výkon správních činností, které státní zaměstnanec vykonává na služebním místě, na něž byl zařazen. Činnosti, které mohou být předmětem výkonu státní služby, jsou uvedeny v § 5 zákona o státní službě. Podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby mají povinnost vytvářet podle zákona o státní službě **služební úřady**, kterými jsou ministerstva a jiné správní úřady, které byly zřízeny zákonem a jsou zákonem výslovně označeny jako správní úřady nebo orgány státní správy.

2.1. Účel a význam institutu sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby

Při vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby je žádoucí v rámci aplikace jednotlivých sladovacích nástrojů sledovat zejména **účel tohoto institutu**. Ten nemusí být naplněn, pokud zaměstnavatel, zde služební orgán, zavádí určitý sladovací nástroj pouze např. z důvodu, že je to atraktivní na pracovním trhu nebo z důvodu splnění své zákonné povinnosti bez dalšího. Primární účel byl již nastíněn výše na základě samotného vymezení pojmu sladění rodinného a osobního života státního zaměstnance s výkonem státní služby. Pomocí sladování má docházet ke skloubení pracovní, rodinné a osobní sféry života určitého státního zaměstnance, a to prostřednictvím nastavení podmínek výkonu státní služby právě s ohledem na potřeby rodinného a osobního života tohoto státního zaměstnance. Cílem je dosažení na jedné straně efektivního výkonu státní služby (především jeho řádný výkon), na druhé straně poskytnutí většího prostoru pro uspokojení potřeb v rodinném a osobním životě státního zaměstnance. Harmonizaci pracovní a osobní stránky života státního zaměstnance pomáhá zejména neustálý vývoj v oblasti technologií. To, že jsou jednotlivé sféry pracovního a soukromého života

základem rodinných vazeb je tradičně právě biologické pouto pokrevního příbuzenství mezi členy rodiny. Na jednu stranu proto nelze vyloučit skutečnost, že právní ochranu jakožto rodina mohou požívat i společenství osob žijících mimo institut manželství nebo osob pokrevně nepříbuzných, mezi nimiž nicméně existují shora uvedené citové a další vazby (osoby žijící v postavení druha a družky, partneri žijící společně s dítětem, které se narodilo jednomu z partnerů z jiného vztahu atd.). Na druhou stranu i takové pojetí rodiny a rodinného života počítá s významem pokrevních (příbuzenských) vazeb mezi členy rodiny."

² Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

³ 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.

⁴ Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 o vyhlášení Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, ve znění protokolů č. 3, 5 a 8.



zaměstnance propojeny a navzájem se do jisté míry ovlivňují, je zřejmé, jelikož není možné je od sebe plně oddělit.

Institutu sladění rodinného a osobního života zaměstnance s prací je přikládán neustále větší význam a je předmětem diskuze jak na národní, tak mezinárodní úrovni. Podpora sladování je vyjádřena také v Programovém prohlášení vlády⁵, kde se k tomuto uvádí: „Vytvoříme nabídku netradičních forem práce a flexibilních úvazků v rámci celé státní správy a podpoříme tak zaměstnávání rodičů, osob pečujících o jiného závislého člena rodiny, osob se zdravotním postižením, seniorů a dalších skupin, pro které je taková práce podmínkou pro skloubení rodinného a pracovního života. Připravíme začlenění institutu sdíleného pracovního místa do zákoníku práce.“

K účelu užití institutu sladění rodinného a osobního života státního zaměstnance s výkonem státní služby z pohledu státního zaměstnance můžeme řadit získání více času pro rodinu, věnování se vlastním zájmům a osobnímu rozvoji, zabránění tzv. vyhoření a další. Ze strany zaměstnavatele je důležitým a podstatným cílem řádně vykonaná práce, zde výkon státní služby. Z pohledu zaměstnavatele můžeme jako účely sladování spatřovat získání a udržení loajality zaměstnanců, jejich motivace, zmírnění případné fluktuace zaměstnanců, konkurenceschopnost vůči ostatním zaměstnavatelům, využití potenciálu konkrétního zaměstnance, zvýšení efektivity práce a další.

Pokud má dojít ke sladění rodinného a osobního života státního zaměstnance s výkonem státní služby je nezbytné pro naplnění jeho účelu zohledňovat rodinný a osobní život konkrétního státního zaměstnance a jeho výkon státní služby. Služební orgán tedy při zavádění a aplikaci sladovacího nástroje posuzuje okolnosti každého jednotlivého případu a snaží se sladit potřeby státního zaměstnance v jeho soukromém životě s výkonem činností, které vykonává na svém služebním místě, avšak za podmínky zajištění řádného výkonu státní služby.

K tomu je důležité předestřít, že v prostředí státní služby jsou jako určitý korektiv postupu služebních úřadů při aplikaci nástrojů sladování mj. základní zásady činnosti správních orgánů. Důležitou zásadou v tomto případě bude jistě zásada souladného postupu správních orgánů (služebních úřadů) s příslušnými právními předpisy a veřejným zájmem a zároveň zásada ochrany oprávněných zájmů osob, jichž se činnost správního orgánu dotýká. Veřejný zájem je neurčitým pojmem, který nabývá svého obsahu až v konkrétním případě. Při zjišťování toho, jestli je pak veřejný zájem při výkonu veřejné moci dán, lze vycházet právě z příslušných účinných právních předpisů. Při výkladu pojmu sladění rodinného a osobního života státního zaměstnance s výkonem státní služby tak služební úřady postupují na základě principu proporcionality při vyvažování veřejného zájmu s oprávněnými zájmy státních zaměstnanců. Nicméně vždy musí být při vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby zajištěn řádný výkon státní služby při dodržení zákonných zásad a povinností, které vycházejí z příslušných právních předpisů. Z daného je možného dovodit, že aplikace sladovacího nástroje nemůže být na úkor řádnému výkonu státní služby.

⁵ Usnesení vlády ze dne 27. června 2018 č. 445 o Programovém prohlášení vlády České republiky.

Pro doplnění uvádíme také faktory, které mohou ovlivnit aplikaci nástrojů sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby v prostředí služebních úřadů. Jsou jimi účinné právní a vnitřní předpisy, kolektivní smlouvy, finanční možnosti služebního úřadu, obvyklé zvyklosti, odvětví a povaha činností, které jsou předmětem výkonu státní služby, zájem zaměstnanců o určité nástroje, počet zaměstnanců a jejich zastupitelnost a řada dalších.



3. Nástroje ke sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby a benefity

V praxi je někdy na jednotlivé nástroje sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby pohlíženo jako na benefit. Takovéto vnímání není žádoucí, a to zejména z důvodu rozdílné povahy a především základního účelu, který je jimi sledován. Může však nastat situace, kdy některý nástroj sladování, zejména je-li jeho užití určeno obecně všem státním zaměstnancům, může být potenciálními novými státními zaměstnanci vnímán jako benefit a zatraktivnit dané služební místo (například plošně zavedená pružná služební doba s příznivě nastavenou její základní částí).

Při užití **nástroje sladění rodinného a osobního života státního zaměstnance s výkonem státní služby** dochází k zohledňování potřeb a zájmů určitého státního zaměstnance ve vztahu ke konkrétním činnostem státní služby, které tento státní zaměstnanec vykonává na svém služební místě. Tedy to co umožní sladit rodinný či osobní život v případě jednoho státního zaměstnance nemusí stejně zapůsobit u jiného státního zaměstnance. Pro naplnění účelu sladování tak dochází nejen k užití různých nástrojů u státních zaměstnanců, ale i k různému nastavení stejného nástroje sladování. Činnosti, které jsou předmětem výkonu státní služby a jež spadají do působnosti jednotlivých služebních úřadů, jsou rovněž také různorodé. Proto bude zavedení jednotlivých sladovacích nástrojů odvislé také od podmínek fungování těchto služebních úřadů, resp. od charakteru výkonu jejich působnosti (zejména tedy z hlediska povahy správních činností, která je předmětem výkonu státní služby, rozpočtového nastavení a dalších skutečností).

Benefit je obecně zaměstnaneckou výhodou, kterou zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje či nabízí nad rámec zákona. K benefitům poskytovaným státním zaměstnancům je třeba uvést, že se jedná o zaměstnanecké výhody, které služební úřad může poskytnout státním zaměstnancům zařazeným v jeho úřadu, které jsou nad minimální standard péče o zaměstnance stanovený zákonem, avšak za podmínky jejich souladu s příslušnými právními a služebními předpisy a rovněž s Kolektivní dohodou vyššího stupně uzavřenou mezi odborovými svazy a vládou České republiky.

Tyto zaměstnanecké výhody jsou určeny všem zaměstnancům a v případě jejich přijetí ze strany zaměstnavatele vzniká zaměstnanci nárok na jejich čerpání. Benefity mohou plnit také roli konkurenčního nástroje. Jednotlivá nabídka benefitů tak může být pro určitou skupinu potenciálních nových zaměstnanců velice přitažlivá a klíčová pro jejich rozhodnutí, zda vstoupit či nikoliv do služebního poměru. Pro stávající zaměstnance pak může působit jako motivační faktor a prostředek k zajištění jejich loajality.

Nicméně při aplikaci jednotlivých nástrojů sladění rodinného a osobního života státního zaměstnance s výkonem státní služby a rovněž i různých benefitů musí být zachován rovný přístup vůči všem zaměstnancům a být dodržena zásada zákazu diskriminace, tj. za stejných podmínek musí být s osobami ve srovnatelné situaci zacházeno tak, aby některá z nich nebyla znevýhodněna nebo s ní nebylo zacházeno méně příznivě, a to na základě některého

z diskriminačních důvodů ve smyslu zákona o státní službě, resp. zákoníku práce, správního řádu či antidiskriminačního zákona⁶.

⁶ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.



4. Právní úprava sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby

4.1. Národní právní úprava

Sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby služebními úřady je upraveno zákonem o státní službě. Předmětná ustanovení zakládají služebními úřadům povinnost vytvářet podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby a obsahují demonstrativní výčet nástrojů sladování. Část pátá zákona o státní službě dále obsahuje speciální podmínky pro výkon státní služby státních zaměstnankyň, těhotných státních zaměstnankyň a státních zaměstnankyň matek. Dále se na tuto oblast právní úpravy vztahuje 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 a služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 12/2015 k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa.

Podle ustanovení § 116 odst. 1 zákona o státní službě služební úřad vytváří podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby, a to zejména za využití následujících opatření: **rozvržením služební doby** včetně stanovení začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby, povolováním **kratší služební doby**, sjednáváním možnosti **vykonávat službu z jiného místa** (tzv. práce z domova nebo práce na dálku) a **zřizováním školských zařízení za účelem předškolního vzdělávání** nebo **poskytováním péče o dítě v dětské skupině** podle zvláštního zákona⁷. Jak již bylo výše uvedeno, výčet nástrojů sladování je příkladný. Sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby je tak možno dostat i za využití jiných opatření, která budou naplňovat účel sladování.

Nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu, služební orgán povolí státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedokončilo první stupeň základní školy, pružné rozvržení služební doby nebo kratší služební dobu; to platí obdobně i pro osamělou státní zaměstnankyni a osamělého státního zaměstnance, kteří pečují o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro státního zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle jiného právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost). Jiným osobám ze zákona o státní službě nevyplývá přímo právní nárok na povolení využití těchto nástrojů ke sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby, nicméně je v pravomoci služebního orgánu po posouzení všech rozhodných skutečností povolit využití nástrojů pro uvedené sladění i státnímu zaměstnanci, který do výše zmíněného výčtu osob nespadá. Navíc dle ustanovení § 99 odst. 4 zákona o státní službě stanoví služební orgán služebním předpisem podrobnější pravidla pro rozvržení služební doby včetně začátku a konce služební doby a pružného

⁷ Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

rozvržení služební doby s ohledem na vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby.

4.2. Work-life balance v mezinárodním právu

Z pohledu mezinárodního práva není v žádném závazném dokumentu pro Českou republiku (dále jen „ČR“) výslovně vymezeno pojetí work-life balance, resp. sladování. Nicméně lze konstatovat, že se jedná o součást prorodinné a částečně i sociální politiky, na kterou se již některé závazné mezinárodní dokumenty zaměřují. Předmětné problematice se explicitně věnuje Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (dále jen „OECD“), jejímž členem se ČR stala od 21. 12. 1995. OECD vytvořila od května 2011 v rámci programu Better Life Initiative tzv. Better Life Index, pomocí něhož sleduje kvalitu životních podmínek obyvatel v jednotlivých zemích. Mezi vybrané faktory, které tento ukazatel sleduje, byla zařazena také oblast work-life balance. Ve srovnání s ostatními sledovanými zeměmi se ČR zařadila v žebříčku s nejlepšími životními podmínkami jako dvacátá první země z 38 zemí. Konkrétní výsledky pro ČR za rok 2017 jsou dostupné na internetových stránkách této mezinárodní organizace⁸.

Problematice work-life balance se věnuje také Mezinárodní organizace práce, již je ČR rovněž členem. V rámci této organizace byla přijata Úmluva o zaměstnancích s rodinnými povinnostmi či Úmluva o zkráceném pracovním úvazku. Úmluva o zaměstnancích s rodinnými povinnostmi zavazuje smluvní strany zejména k vytváření podmínek pro snazší a efektivnější uplatnění osob s rodinami v jejich pracovním životě. Jedná se o rámcový dokument vyjadřující potřebu nastavení work-life balance. V návaznosti na tuto úmluvu pak byla přijata ještě doporučení, publikovaná Mezinárodní organizací práce pod č. R165.⁹ Tato doporučení upozorňují mimo jiné na zvláštní význam flexibility při úpravě pracovní doby nebo dovolených. Dále je výslovně zmiňováno, že by mělo být zaměstnancům s rodinami umožněno čerpat v různých formách volno za účelem péče o děti či jiné příbuzné, kteří například náhle onemocní.

Otázce sladování se pak věnuje také Úmluva o zkráceném pracovním úvazku. Tato úmluva zavazuje státy k tomu, aby v národní legislativě dbaly na to, že nebudou diskriminovány skupiny pracovníků, kteří mají modifikovanou pracovní dobu, a to například v problematice čerpání dovolené či nároků plynoucích z kolektivního vyjednávání. Úmluva však neobsahuje žádné konkrétnější specifikace modifikací pracovní doby a jedná se opět především o rámcový dokument, stanovující obecné cíle, ke kterým by měly smluvní státy prostřednictvím národní legislativy směřovat.

4.3. Work-life balance v unijním právu

Work-life balance můžeme v podmínkách Evropské unie (dále jen „EU“) podřadit pod oblast sociální politiky a politiky zaměstnanosti, v nichž má EU tzv. sdílené kompetence. Jinými slovy se na těchto politikách podílí jak členské státy, tak i orgány EU. Cílem je dané oblasti harmonizovat v rámci celé EU. Členské státy tak mohou vydávat vlastní právní předpisy v dané oblasti v mezích přijatých unijními předpisy.

⁸ <http://www.oecd.org/statistics/Better-Life-Initiative-country-note-Czech-Republic.pdf>

⁹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R165

K významným dokumentům vydaným ze strany orgánů EU, které se věnují či dotýkají problematiky sladění rodinného, osobního a pracovního života a jež jsou součástí primárního práva EU, patří Smlouva o EU, Smlouva o fungování EU a Listina základních práv EU. Smlouva o EU se sladování výslovně nevěnuje, nicméně je možné určité směřování EU i v této oblasti dovodit z hodnot, na kterých byla EU založena, a které předestírá ve svém znění¹⁰. Jedná se např. o hodnoty úcty k lidské důstojnosti, rovnosti a dodržování lidských práv. Smlouva o fungování EU také explicitně work-life balance neupravuje, nastavuje však určitá pravidla v oblasti zaměstnanosti a sociální politiky. Explicitní právní úpravu obsahuje Listina základních práv EU, a to v čl. 33, podle něhož *„Rodina požívá právní, hospodářské a sociální ochrany. V zájmu zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem má každý právo na ochranu před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím a právo na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte.“*

Ke stěžejním právním aktům v oblasti work-life balance spadajícím pod sekundární právo EU, jež je tvořeno orgány EU na základě zřizovacích smluv, **se řadí zejména směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání**¹¹ a směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. 11. 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby¹² a směrnice Rady č. 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru¹³. Evropská komise však minulý rok připravila návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, která má směrnicí Rady č. 91/533/EHS zcela nahradit¹⁴. Tento postup vychází z evropského pilíře sociálních práv přijatého usnesením Evropského parlamentu dne 19. ledna 2017. Jeho cílem je nastavit jistý standard, co se týče důstojných pracovních podmínek ve všech formách zaměstnání a zajistit, aby členské státy ve svých právních rádech zohledňovaly rovněž nové formy zaměstnání¹⁵.

Konkrétně problematiku sladování pracovního a osobního života nastavuje **návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob** a o zrušení směrnice Rady č. 2010/18/EU¹⁶. Současná podoba návrhu směrnice ukládá členským státům např. zavedení institutu otcovské dovolené, který již v ČR vešel v účinnost, konkrétně ke dni 1. 2. 2018. Dalším opatřením, které směrnice navrhuje, je nepřenositelnost části rodičovské dovolené v případě, že se jeden z rodičů rozhodne rodičovskou dovolenou nečerpat. Návrh směrnice schválil 11. července 2018 Výbor zaměstnanosti a sociálních věcí Evropského parlamentu.

¹⁰ např. čl. 2 Smlouvy o EU.

¹¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>

¹² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>

¹³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:31991L0533>

¹⁴ Pozn.: Návrh směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách (senátní tisk č. N 095/11/02) nebyl do doby vydání této výroční zprávy přijat a byl stále předmětem legislativního procesu.

¹⁵ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en

¹⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=CS>

¹⁷ https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1.0023.02/DOC_1&format=PDF

K dalším významným dokumentům vydaným ze strany EU, jež obsahují jisté strategie v oblasti politiky zaměstnanosti a dotýkají se tím i work-life balance, lze zařadit také dokumenty jako Strategie Evropa 2020, Lisabonská strategie, či tzv. „Zelená kniha Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století“¹⁸.

¹⁸ https://ec.europa.eu/commission/index_cs



5. Slad'ování z pohledu rovného zacházení v zaměstnávání osob a na pracovišti a zákazu diskriminace

Zásada rovnosti je v obecné rovině deklarována v Listině základních práv a svobod, tedy v právní normě nejvyšší právní síly. Pro oblast zaměstnanosti státních zaměstnanců je dále obsažena v zákoně o zaměstnanosti, zákoníku práce¹⁹, antidiskriminačním zákoně²⁰, zákoně o Veřejném ochránci práv²¹ nebo správním řádu²².

Zákon o státní službě obsahuje delegační ustanovení (§ 98), dle kterého se na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve služebním poměru použijí obdobně § 16 a 17 zákoníku práce. Podle těchto ustanovení zákoníku práce jsou zaměstnavatelé, v podmínkách státní služby tedy služební úřady, resp. služební orgány při své rozhodovací činnosti a představení při vykonávání organizačních, řídicích a kontrolních pravomocí, povinny a povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, jde-li o jejich pracovní podmínky, odměňování, odbornou přípravu a příležitost k dosažení postupu v zaměstnání.

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace v oblasti slad'ování znamená zejména zachování stejné nabídky a rovného přístupu ke slad'ovacím nástrojům u určité skupiny státních zaměstnanců. Může se jednat například o státní zaměstnance pečující o děti, rodiče či jiné blízké osoby, státní zaměstnance dojíždějící za prací, kdy ve skutkově shodných nebo podobných případech by měl bezprostředně nadřazený představený a služební orgán k těmto státním zaměstnancům přistupovat stejně, aby nevznikaly důvodné rozdíly. Právní jednání, kdy se ve věcech služebního poměru s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry nebo světového názoru či státní příslušnosti, pak antidiskriminační zákon označuje za přímou diskriminaci.

5.1. Osoby se zdravotním postižením

Úkolem státu, prostřednictvím státní politiky zaměstnanosti ve smyslu zákona o zaměstnanosti²³, je realizovat opatření na podporu a dosažení rovného zacházení a opatření pro zaměstnávání osob, které mají ztížené postavení na trhu práce. Mezi takovéto osoby se řadí i osoby se zdravotním postižením²⁴, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány jako invalidní v prvním, druhém, nebo třetím stupni, nebo jako osoby zdravotně znevýhodněné.

¹⁹ V úvodním ustanovení zákoníku práce jsou zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zásada zákazu diskriminace označeny za hodnoty, které chrání veřejný pořádek. V dalších ustanoveních jsou pak tyto zásady rozvedeny zejména v § 16 a 17.

²⁰ Zákon č. 198/2009 Sb.

²¹ Zákon č. 249/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

²² Při rozhodování o služebněprávních věcech státních zaměstnanců podle zákona o státní službě se použije správní řád.

²³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Vedle státu se na tvorbě státní politiky zaměstnanosti podílejí také zaměstnavatelé a odborové organizace, územní samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením a organizace zaměstnavatelů.

²⁴ Viz blíže § 67 zákona č. 435/2004 Sb.



Služební úřady, ve kterých službu vykonává více než 25 osob, jsou povinny i) zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši stanoveného minimálního podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců, který činí 4%, nebo ii) odebírat výrobky nebo služby od osob se zdravotním postižením, případně od jejich zaměstnavatelů uznaných za zaměstnavatele na chráněném trhu práce²⁵, nebo iii) odvést příslušnou částku do státního rozpočtu, nebo iv) je možná kombinace výše uvedených způsobů²⁶.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je pravidelně hodnoceno Úřadem vlády v rámci předkládané zprávy o plnění opatření Národního plánu podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015 až 2020²⁷.

²⁵ Blíže viz § 81 ve spojení s § 78 zákona č. 435/2004 Sb.

²⁶ Povinnost stanovená zákonem o zaměstnanosti při zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavatelům, se na základě společného ustanovení § 147 vztahuje rovněž na služební úřady, vyjma Českého báňského úřadu, pokud jde o zaměstnávání báňských inspektorů.

²⁷ Zpráva za rok 2017 byla vládou vzata na vědomí usnesením č. 501 ze dne 31. července 2018.



6. Sladování rodinného a osobního života s pracovním životem (výkonem státní služby) u pečujících osob

Skupinou státních zaměstnanců, kterým dle zákona o státní službě svědčí vyšší právní ochrana, pokud jde o některé nástroje sladování, jsou také dlouhodobě pečující osoby o osobu závislou ve druhém stupni (středně těžká závislost), ve třetím stupni (těžká závislost) nebo ve čtvrtém stupni závislosti (úplná závislost)²⁸. Tyto dlouhodobě pečující osoby mají nárok na pružné rozvržení služební doby, případně na kratší služební dobu, za splnění podmínky, že takovému postupu nebrání řádné plnění úkolů služebního úřadu. Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu ke sladování (č. 12/2015) pak umožňuje využít všechny nástroje sladování i ostatními státními zaměstnanci, pokud jejich povolení služebním orgánem nebrání řádnému plnění úkolů služebního úřadu a z pohledu sladování je důvodné, tedy že takovým postupem bude sladován rodinný a osobní život státního zaměstnance s výkonem státní služby.

Podporu ze strany zaměstnavatele, resp. služebního úřadu v případě dlouhodobě pečujících osob představuje zejména nabídka tzv. flexibilních forem výkonu státní služby. Jedná se především o možnosti různé úpravy služební doby, kratší služební dobu, stlačený pracovní týden (rozložení služební doby nikoli do všech dnů pracovního týdne), možnost výkonu státní služby z jiného místa, nejčastěji z domova. Podpora netradičním formám práce a flexibilním úvazkům je vyjádřena v programovém prohlášení vlády²⁹ schváleném dne 27. června 2018.

Aktuálně se navrhuje úpravy kolektivní dohody vyššího stupně, která je schvalována na úrovni Vlády České republiky. Kolektivní dohoda vyššího stupně, stejně jako resortní kolektivní dohody jsou významným nositelem ustanovení chránících zaměstnance v různých ohledech jejich zaměstnaneckého vztahu. Krom jiných úprav, je v kolektivní dohodě vyššího stupně nově navrhováno i ustanovení, dle kterého se mají služební úřady při vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců zaměřit na potřeby

²⁸ Podmínky pro určení stupňů závislosti na pomoci jiné fyzické osoby stanoví zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, kdy se u posuzovaných osob zjišťuje schopnost zvládat následující životní potřeby: mobilitu, orientaci, komunikaci, stravování, oblékání a obouvání, tělesnou hygienu, výkon fyziologické potřeby, péči o zdraví, osobní aktivity a péči o domácnost. Jde-li o osobu starší 18 let, pak druhému stupni závislosti odpovídá nezvládnutí pěti nebo šesti základních životních potřeb, třetímu stupni sedmi nebo osmi základních životních potřeb, čtvrtému stupni devíti nebo deseti základních životních potřeb. U osoby mladší 18 let nezvládnutí čtyř nebo pěti základních životních potřeb z devíti (u těchto osob se nehodnotí schopnost zvládat péči o domácnost) znamená druhý stupeň závislosti, šesti nebo sedmi základních životních potřeb třetí stupeň závislosti, a osmi nebo devíti základních životních potřeb čtvrtý stupeň závislosti. Další podmínkou, aby byla posuzovaná osoba považována za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby, je skutečnost, že tato osoba vyžaduje každodenní mimořádnou péči jiné fyzické osoby.

²⁹ V programovém prohlášení vlády se ke sladování uvádí: „Vytvoříme nabídku netradičních forem práce a flexibilních úvazků v rámci celé státní správy a podpoříme tak zaměstnávání rodičů, osob pečujících o jiného závislého člena rodiny, osob se zdravotním postižením, seniorů a dalších skupin, pro které je taková práce podmínkou skloubení rodinného a pracovního života. Připravíme začlenění institutu sdíleného pracovního místa do zákoníku práce.“



státních zaměstnanců související s péčí o osoby blízké³⁰, u nichž to vyžaduje jejich zdravotní stav, věk či jiný objektivní důvod.

Skutečností, že pečovatelskou roli je třeba podporovat také ze strany státu, prostřednictvím právní úpravy, svědčí novela zákona o nemocenském pojištění³¹, která s účinností od 1. června 2018 upravila institut dlouhodobého ošetřování. Za splnění podmínek stanovených zákonem o nemocenském pojištění přísluší osobě (pojištěnci nemocenského pojištění) za dlouhodobé ošetřování (maximálně 90 dnů) ošetřovné ve výši 60% denního vyměřovacího základu.

³⁰ Osoba blízká je definována v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník a rozumí se jí „příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel nebo partner podle jiného zákona upravujícího registrované partnerství; jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, pokud by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pociťovala jako újmu vlastní. Má se za to, že osobami blízkými jsou i osoby sešvagřené nebo osoby, které spolu trvale žijí“.

³¹ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.



7. Popis procesu získávání dat potřebných k vypracování výroční zprávy od služebních úřadů

Ministerstvo vnitra podle § 13 odst. 1 písm. e) zákona o státní službě hodnotí vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady a předkládá o tom jednou ročně zprávu vládě. Pro možnost objektivního zhodnocení vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby v roce 2017 byl ze strany sekce pro státní službu vytvořen **dotazník**³². V letošním roce byl předmětný dotazník pro účel sběru dat sestaven pomocí internetového portálu survio.com. Služební úřady tak zodpovídaly otázky obsažené v dotazníku přes internetový prohlížeč, a to na základě zaslání internetového odkazu.

Respondenty pro vyplňování dotazníku byli určeni státní tajemníci, vedoucí služebních úřadů a personální útvary služebních úřadů. Dotazník byl rozdělen do několika sekcí. První sekce obsahovala otázky pro získání **základních informací o služebním úřadu**. Následně byly další sekce zaměřeny na **jednotlivé nástroje sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby**. Konkrétně se jednalo o nástroje úpravy služební doby (pružné rozvržení služební doby, kratší služební doba), výkon státní služby z jiného místa, právní postavení státních zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené (vzdělávací akce, informování o působnosti a organizaci služebního úřadu, přístup na místo výkonu státní služby, neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let jeho věku) a jiné nástroje sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby (např. zřízení předškolních zařízení, dětské skupiny a další).

Veškeré v dotazníku obsažené otázky směřovaly na všechny státní zaměstnance, kteří jsou zařazeni nebo jmenováni na systemizované služební místo (tj. na zaměstnance ve služebním poměru, a to jak řadové, tak i představené). Služební úřady měly do odpovědí na otázky v dotazníku zahrnovat rovněž zaměstnance, kteří byli přijati podle § 178 zákona o státní službě (tj. ty, kteří obsadili služební místo v pracovním poměru na dobu určitou). Sledovaným obdobím byl **kalendářní rok 2017**.

Dotazník byl rozeslán dne 4. 6. 2018 všem státním tajemníkům a vedoucím ústředních služebních úřadů. Ti byli požádáni o rozeslání dotazníku všem svým podřízeným služebním úřadům. Dotazník ve formátu .pdf a .xism spolu s návodem pro jeho vyplnění byl zveřejněn také na internetových stránkách sekce pro státní službu v záložce „Aktuality“³³.

Termín pro možnost vyplnění dotazníku a zaslání odpovědí byl 18. 6. 2018. Celkem bylo osloveno 233 služebních úřadů³⁴. Doba pro sběr požadovaných informací tak trvala celkem 11 pracovních dní. Některé nadřízené služební úřady zaslaly informace i za své podřízené služební úřady, celkem tak bylo shromážděno 124 vyplněných dotazníků.

³² Vzor dotazníku spolu s návodem k jeho vyplnění je přílohou této výroční zprávy.

³³ <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/dotaznikova-setreni-sekce-pro-statni-sluzbu.aspx>.

³⁴ Seznam oslovených služebních úřadů je přílohou této výroční zprávy.

8. Vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby služebními úřady v roce 2017

Služební úřady podle § 116 zákona o státní službě vytváří podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby. Vzhledem k tomu, že je sladován s prací rodinný a osobní život konkrétního státního zaměstnance a zejména struktura služebních úřadů a jejich působnost je různorodá, je dána široká škála možných nástrojů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby.

V následující kapitole je popsán stav vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby služebními úřady v roce 2017. Je zde obsaženo také srovnání se stavem vytváření podmínek pro sladování služebními úřady v předchozím kalendářním roce spolu s hodnocením o vývoji této oblasti ve státní službě.

8.1. Základní informace o služebních úřadech v roce 2017

Na základě poskytnutých informací od služebních úřadů, které byly uvedeny respondenty dotazníkového šetření, bylo zjištěno, že v roce 2017 bylo **ve služebním poměru podle zákona o státní službě** celkem 64.029 zaměstnanců, z toho 48.320 žen a 15.709 mužů. Z tohoto počtu bylo na pozici představených celkem 9.711 státních zaměstnanců, z toho 5.723 žen a 3.988 mužů.

V pracovním poměru se v daném roce ve služebních úřadech nacházelo celkem 10.887 státních zaměstnanců, z toho 8.109 žen a 2.778 mužů. Ve smyslu § 178 zákona o státní službě byla obsazena služební místa osobou v pracovním poměru na dobu určitou podle pracovníprávních předpisů ve služebních úřadech v celkovém počtu 3.879 zaměstnanců, z toho 3.293 žen a 586 mužů.

8.2. Služební doba v praxi služebních úřadů

V roce 2017 bylo umožněno **jiné než pevné rozvržení služební doby** (tj. jiné než pevné stanovení začátku a konce služební doby služebním orgánem) u 92,3% dotázaných služebních úřadů, tj. 215 služebních úřadů. Pouze pevné rozvržení služební doby mají státní zaměstnanci a státní zaměstnankyně v 18 služebních úřadech. Jedná se např. o Úřad pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí, Úřad pro ochranu osobních údajů, Český úřad pro zkoušení zbraní a střeliva, Puncovní úřad a další (otázka č. 1). Ve srovnání s předchozím kalendářním rokem lze dospět k závěru, že i v roce 2017 bylo v naprosté většině služebních úřadů možné i jiné než pevné rozvržení služební doby.

Pružné rozvržení služební doby

Nástroj pružného rozvržení služební doby podle § 100 zákona o státní službě aplikuje **celkem 206 služebních úřadů**. Z celkového počtu oslovených služebních úřadů tak pružné rozvržení služební doby nevyužívá 11,6 % služebních úřadů (otázka č. 2). Podobně jako v přechodném roce bylo zachováno, že ve většině služebních úřadů, které umožňují pružné

rozvržení služební doby, mohou takové rozvržení mít povoleno všichni státní zaměstnanci zařazení v daném služebním úřadu [celkem 186 z 206 služebních úřadů, v nichž je umožněno poskytování pružného rozvržení služební doby (otázka č. 3)].

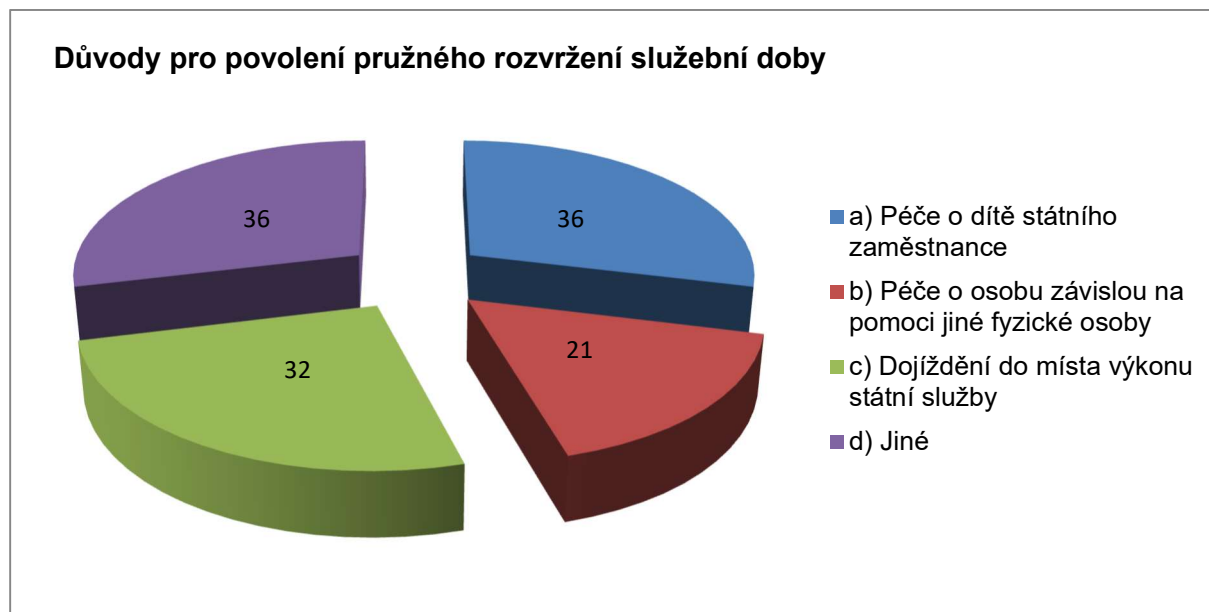
V roce 2017 mělo povoleno celkem 55.234 státních zaměstnanců pružné rozvržení služební doby, z toho 42.920 žen a 12.314 mužů (otázka č. 4). Z celkového počtu státních zaměstnanců nacházejících se ve služebním poměru v počtu 64.029 osob a 10.887 zaměstnanců, kteří obsadili dočasně služební místa podle § 178 zákona o státní službě, tvoří **osoby, které mají pružné rozvržení služební doby, přibližně 74 %**. Oproti roku 2016 lze s ohledem na mírný nárůst počtu státních zaměstnanců v následujícím roce dospět k závěru, že počet státních zaměstnanců, kteří mají povolené pružné rozvržení služební doby, je procentuálně téměř stejný.

V roce 2017 **požádalo celkem 471 státních zaměstnanců** o povolení pružného rozvržení služební doby v počtu 241 žen a 230 mužů (otázka č. 10). K zamítnutí těchto žádostí v plném rozsahu, tj. nebylo jim zcela vyhověno, došlo v 9 případech, a to v Ústředním kontrolním a zkušebním ústavu. Z daného vyplývá, že většina žádostí státních zaměstnanců o povolení pružného rozvržení služební doby byla služebními úřady vyřízena kladně (otázka č. 11). Počet podaných žádostí o pružné rozvržení služební doby oproti roku 2016 vzrostl, avšak došlo ke snížení počtu zamítnutí těchto žádostí státních zaměstnanců.



V případě 81,9 % služebních úřadů z celkového počtu 206 služebních úřadů, které využívají nástroje pružného rozvržení služební doby, přistoupily k povolení předmětné úpravy služební doby hromadně služebním předpisem. V 10 služebních úřadech služební orgány přistoupily k povolování pružného rozvržení služební doby individuálně v jednotlivých případech na základě podaných žádostí státních zaměstnanců o úpravu služební doby. Ostatní služební úřady využívají kombinaci těchto dvou způsobů povolení pružného rozvržení služební doby, a to tak, že je vydán služební předpis, kterým je povoleno pružné rozvržení služební doby, následně jsou však vydávána povolení jednotlivým zaměstnancům (otázka č. 8).

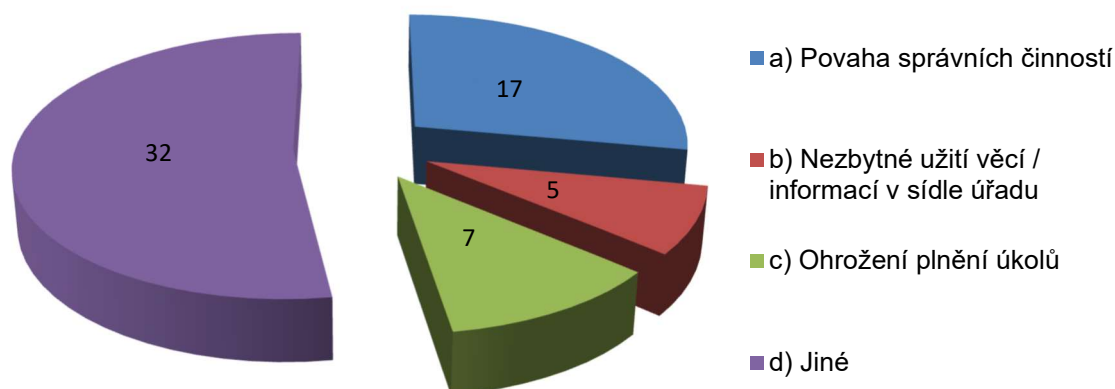
V odpovědích na otázku stanovení pevné části pružného rozvržení služební doby, tzv. základní služební doby (tj. časového úseku povinné přítomnosti státního zaměstnance na služebním působišti na základě určení služebním orgánem) služební úřady uváděly různé rozmezí stanovené základní služební doby. Začátek základní služební doby ve služebních úřadech byl nejčastěji stanoven v 8:00 hod. nebo 9:00 hod. a její konec v 14:00 hod. V některých služebních úřadech je základní služební doba vymezena pro jednotlivé pracovní dny různě. Nejčastěji bylo její odlišné stanovení uvedeno v pátek s možností dřívějšího odchodu ze služebního působiště (otázka č. 7).



Jako nejčastější důvody pro povolení pružného rozvržení služební doby služební úřady uvedly péči o dítě státního zaměstnance (52,9% z 68 služebních úřadů, které na tuto otázku odpověděly), dojíždění do místa výkonu státní služby (47,1% z 68 služebních úřadů, které na tuto otázku odpověděly), péči o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby (30,9% z 68 služebních úřadů, které na tuto otázku odpověděly), dále také zdravotní důvody státního zaměstnance či jeho osobní a profesní rozvoj. Služební úřady mohly na tento dotaz uvádět více z možných odpovědí (otázka č. 9).



Důvody pro nepovolení pružného rozvržení služební doby



Mezi nejčastější důvody, proč nemohou mít někteří státní zaměstnanci v daném služebním úřadu pružné rozvržení služební doby či jim nemohlo být takové rozvržení služební doby povoleno, služební úřady označovaly povahu správních činností vykonávaných těmito státními zaměstnanci (34,7% z 49 služebních úřadů, které na tuto otázku odpověděly), nezbytnost užití věcí nebo informací při výkonu správních činností, u kterých jejich povaha vylučuje nakládat s nimi mimo sídlo služebního úřadu (10,2% z 49 služebních úřadů, které na tuto otázku odpověděly) a ohrožení plnění úkolů služebního úřadu (14,3% z 49 služebních úřadů, které na tuto otázku odpověděly). Jako častou odpověď na tuto otázku služební úřady uváděly, že důvody pro aplikaci pružného rozvržení služební doby nezjišťují, neboť je taková úprava služební doby povolena pro všechny státních zaměstnance zařazené v jejich služebním úřadu. 2 služební úřady odpověděly, že ze strany státních zaměstnanců zjistily, že v převážné většině nemají zájem o toto rozvržení služební doby. Služební úřady mohly na tento dotaz uvádět více z možných odpovědí (otázka č. 2).

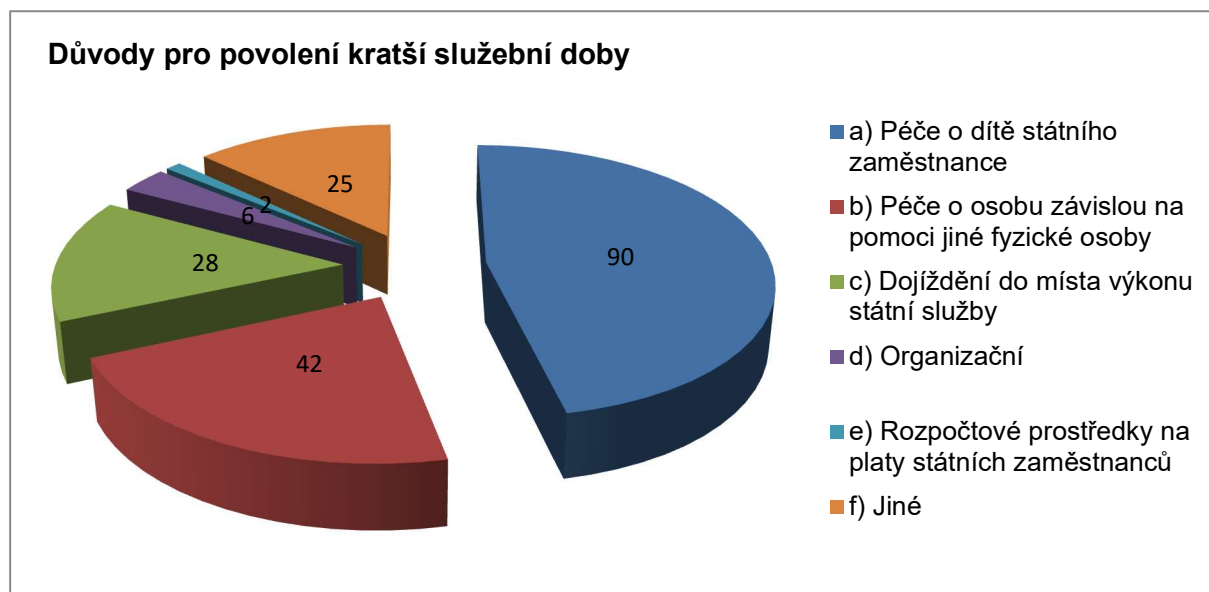
Kratší služební doba

Na základě shromážděných dat bylo zjištěno, že 204 služebních úřadů **povoluje kratší služební dobu**, ve zbylých 29 služebních úřadech není kratší služební doba povolována (otázka č. 13). V roce 2017 mělo povolenou kratší služební dobu 2.554 státních zaměstnanců, z toho bylo 2.250 žen a 304 mužů (otázka č. 14). Tento počet vzrostl za uplynulý kalendářní rok téměř o 300 státních zaměstnanců (16,7%).

V roce 2017 **požádalo** služební orgán **o povolení kratší služební doby 936 státních zaměstnanců**, z toho 861 žen a 75 mužů (otázka č. 16). Počet podaných žádostí o povolení kratší služební doby se oproti loňskému roku takřka nezměnil. Z uvedeného počtu nebylo vyhověno 65 žádostem, a to např. ze strany Ústředního kontrolního a zkušebního ústavu zemědělského a Úřadu práce ČR a jeho podřízených služebních úřadů (otázka č. 17). Jako důvody tohoto postupu byly výslovně označeny povaha správních činností vykonávaných těmito státními zaměstnanci a ohrožení plnění úkolů služebního úřadu (23,1% z 13



služebních úřadů, které na tuto otázku odpověděly). V ostatních případech nebyly důvody zamítnutí těchto žádostí služebními úřady více konkretizovány (otázka č. 18).



Jako nejčastější důvody pro vyhovění žádostem státních zaměstnanců o povolení kratší služební doby služební úřady označovaly péči o dítě státního zaměstnance (93,8% z 96 služebních úřadů, které na tuto otázku odpověděly), péči o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby (43,8% z 96 služebních úřadů, které na tuto otázku odpověděly), dojíždění do místa výkonu státní služby (29,2% z 96 služebních úřadů, které na tuto otázku odpověděly), organizační důvody (6,3% z 96 služebních úřadů, které na tuto otázku odpověděly) a rozpočtové prostředky na platy státních zaměstnanců (2,1% z 96 služebních úřadů, které na tuto otázku odpověděly). Dále byl často uváděn jako důvod pro povolení kratší služební doby státnímu zaměstnanci jeho zdravotní stav a studium. Služební úřady mohly u tohoto dotazu vybrat více z možných odpovědí (otázka č. 15).

Doplňkové služební místo

Následující otázka v dotazníku se zaměřovala na specifický nástroj státní služby, na tzv. doplňkové služební místo³⁵. V roce 2017 využívalo tento institut **22 služebních úřadů**. Mezi tyto služební úřady patřily např. Státní zemědělská a potravinářská inspekce, Ministerstvo pro místní rozvoj, Zeměměřický úřad a některé katastrální úřady (otázka č. 19). Aplikace doplňkového služebního místa je tak oproti předchozímu sledovanému období uskutečňována navíc u třech služebních úřadů. Počet vytvořených doplňkových služebních míst činil ve sledovaném roce dohromady 49. Tato služební místa byla obsazena celkem 49 státními zaměstnanci, z toho 35 ženami a 14 muži (otázka č. 20). Z poskytnutých informací vyplývá, že využití tohoto nástroje se zvyšuje. V roce 2016 bylo předmětných míst vytvořeno o 31 méně než v roce 2017.

³⁵ Doplňkové služební místo je výslovně upraveno čl. 4 odst. 2 písm. a) služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 8/2015. Jedná se o situaci, kdy služební orgán zkrátí na systemizovaném služebním místě (tzv. základním služebním místě) úvazek a současně navýší počet služebních míst o místo nebo místa s úvazkem doplňujícím základní služební místo (tzv. doplňkové služební místo); úvazky na těchto místech pak vytvoří v součtu plný úvazek.



8.3. Výkon státní služby z jiného místa v praxi služebních úřadů

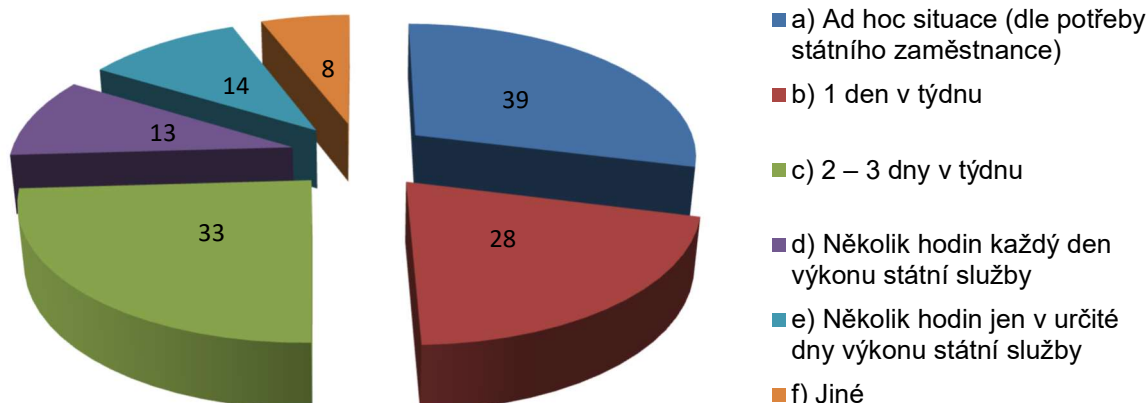
Sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby umožňuje prostřednictvím nástroje výkonu státní služby z jiného místa přibližně 50,8% služebních úřadů (otázka č. 21). Z poskytnutých dat bylo zjištěno, že situace je v tomto podobná jako v roce 2016. V roce 2017 mělo **sjednanou dohodu o výkonu státní služby z jiného místa 754 státních zaměstnanců**, v počtu 561 žen a 193 mužů. Ve srovnání s daty z roku 2016 došlo k nárůstu uzavřených dohod o výkonu státní služby z jiného místa, u žen to bylo o 173 dohod více. V případě mužů bylo těchto dohod sjednáno o 48 více než v předchozím roce (otázka č. 22).

Co se týče počtu podaných žádostí o sjednání dohody o výkonu státní služby z jiného místa (otázka č. 23), podalo ji v minulém roce celkem 589 státních zaměstnanců (466 žen a 123 mužů). Z tohoto počtu žádostí nebylo vyhověno 16 žádostem (otázka č. 24). Lze dospět k závěru, že pouze 2,7% podaných žádostí o sjednání dohody o výkonu státní služby z jiného místa bylo neúspěšných. Jednalo se o případy žádostí o sjednání dohody o výkonu státní služby z jiného místa státních zaměstnanců zařazených ve služebním úřadu Katastrálního úřadu pro Středočeský kraj, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstva práce a sociálních věcí. Z dostupných informací dále vyplývá, že 70,7% dohod o výkonu státní služby z jiného místa bylo sjednáno již dříve před rokem 2017 a 221 dohod služební orgány uzavřely v daném roce nově.

Výše zmíněné služební úřady označily jako důvody zamítnutí konkrétních žádostí o sjednání dohody o výkonu státní služby z jiného místa povahu správních činností vykonávaných danými státními zaměstnanci. Některé služební úřady na otázku sdělení důvodů, které vedly k neuzavření předmětných dohod, uvedly, že v roce 2017 nebyly podány žádné žádosti o sjednání dohody o výkonu státní služby z jiného místa. V ostatních případech nebyly důvody blíže specifikovány. Bylo zjištěno, že žádný služební úřad jako důvod nesjednání dohod o výkonu státní služby z jiného místa neoznačil nezbytnost užití věcí nebo informací při výkonu správních činností, u kterých jejich povaha vylučuje nakládat s nimi mimo sídlo služebního úřadu, důvodem nebylo ani ohrožení plnění úkolů služebního úřadu (otázka č. 25).

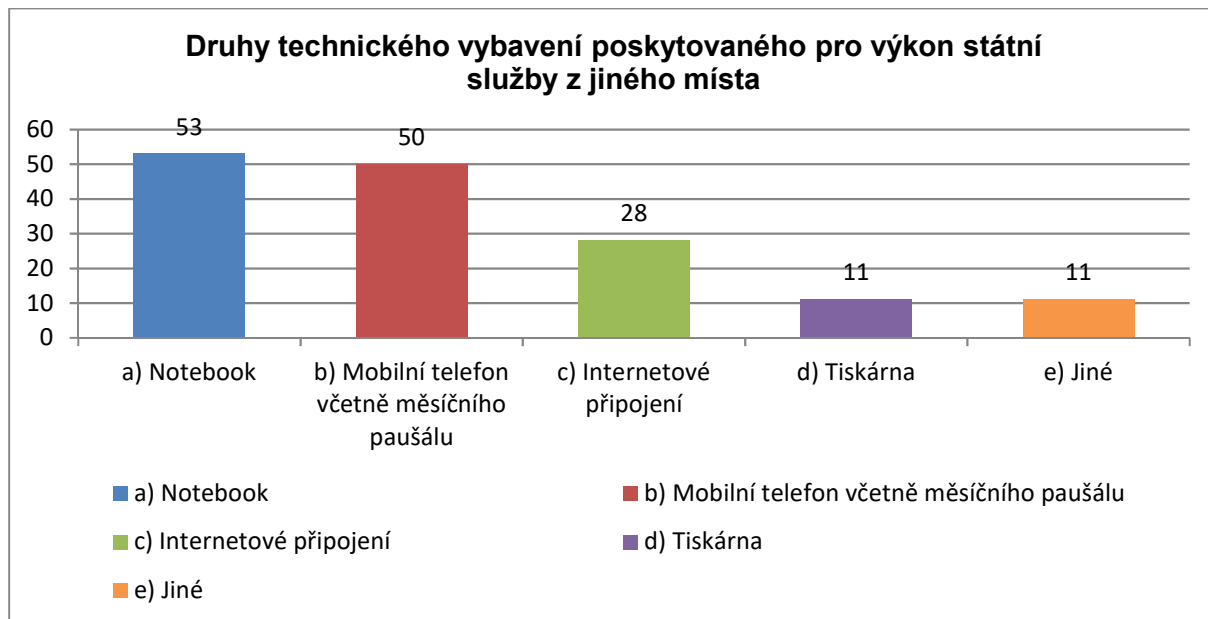


Způsob výkonu státní služby z jiného místa



Předmětnou otázkou byly služební úřady dotázány, jaký způsob výkonu státní služby z jiného místa je v jejich služebním úřadu možný. Nejčastějším způsobem výkonu státní služby z jiného místa v roce 2017 bylo uvedeno **využívání v tzv. ad hoc situacích**, tj. v jednotlivých případech na základě potřeb státního zaměstnance (62,9% z 62 služebních úřadů, které na tuto otázku odpověděly). Dalším častým způsobem výkonu státní služby z jiného místa byl pravidelný výkon v počtu 2 až 3 dnů v týdnu (53,2% z 62 služebních úřadů, které na tuto otázku odpověděly) nebo 1 den v týdnu (45,2% z 62 služebních úřadů, které na tuto otázku odpověděly). Ve dvou případech odpovědí (Český úřad zeměměřický a katastrální, Ministerstvo spravedlnosti) bylo uvedeno, že služební orgány sjednaly dohodu o výkonu státní služby z jiného místa v rozsahu celého pracovního týdne (např. z důvodu těhotenství). Služební úřady mohly u tohoto dotazu vybrat více z možných odpovědí (otázka č. 26).

Dále bylo zjištěno, že většina služebních úřadů, které umožňují sjednávání výkonu státní služby z jiného místa, rovněž **poskytují** státním zaměstnancům **technické vybavení** pro tento způsob výkonu státní služby. Konkrétně je to přibližně **90% těchto služebních úřadů** (otázka č. 27). Nejčastěji služební úřady poskytují státním zaměstnancům, kteří vykonávají státní službu z jiného místa, notebook (94,6% z 56 služebních úřadů, které na tuto otázku odpověděly), mobilní telefon včetně měsíčního paušálu (89,3% z 62 služebních úřadů, které na tuto otázku odpověděly) a internetové připojení (50% z 62 služebních úřadů, které na tuto otázku odpověděly). Dále 11 služebních úřadů odpovědělo, že je pro výkon státní služby z jiného místa také poskytována tiskárna. Kromě zmíněného některé služební úřady poskytují USB flash disky, stolní počítač, tablet a různé kancelářské pomůcky. Služební úřady mohly u tohoto dotazu vybrat více z možných odpovědí (otázka č. 28). 49,1% z 55 respondentů uvedlo, že státní zaměstnanci zařazení v jejich služebním úřadu, kteří vykonávají státní službu z jiného místa, využívají vlastní technické vybavení (otázka č. 29).



Tak stejně jako v předchozím sledovaném roce žádný služební úřad v roce 2017 neposkytoval státním zaměstnancům pro výkon státní služby z jiného místa náhradu za spotřebovanou elektrickou energii (otázka č. 30).

8.4. Postavení státních zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené v praxi služebních úřadů

V roce 2017 bylo služebními úřady evidováno celkem **3.553 státních zaměstnanců zařazených mimo výkon státní služby z důvodu čerpání mateřské či rodičovské dovolené**. Z celkového počtu státních zaměstnanců ve služebních úřadech tak tito zaměstnanci činí 5,3%. Bylo zjištěno, že oproti roku 2016 došlo k navýšení počtu státních zaměstnanců čerpajících mateřskou nebo rodičovskou dovolenou o 635 státních zaměstnanců (21,7%). V minulém roce ze státních zaměstnanců čerpalo mateřskou nebo rodičovskou dovolenou 3.534 žen a 19 mužů. Lze říci, že co se týče čerpání mateřské a rodičovské dovolené, tak počet mužů se oproti předchozímu období téměř nezměnil, došlo však k nárůstu počtu žen (otázka č. 32).

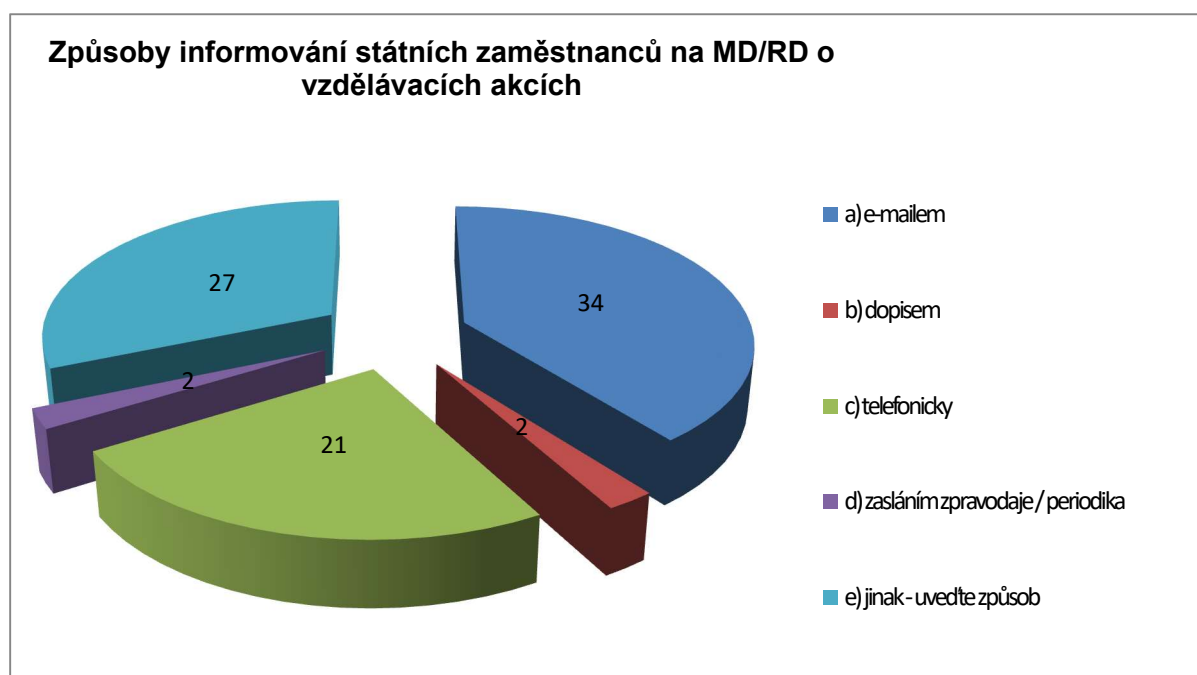
V roce 2017 podalo dohromady 169 státních zaměstnanců žádost o povolení **čerpání neplaceného volna z důvodu péče o dítě do 4 let věku dítěte** (otázka č. 33). V převážné většině tuto žádost podaly ženy, jen v jednom případě byla podána mužem. Ve sledovaném roce pak bylo čerpáno neplacené volno ze zmíněného důvodu **164 státními zaměstnanci**, z toho 163 ženami a jedním mužem (otázka č. 34). V povolení čerpání neplaceného volna z důvodu péče o dítě do 4 let věku dítěte došlo ve srovnání s předchozím obdobím k navýšení o 55 státních zaměstnanců.

Vzdělávací akce

V loňském roce byli státní zaměstnanci zařazení mimo výkon státní služby z důvodu čerpání mateřské či rodičovské dovolené **informováni o vzdělávacích akcích nabízených služebním úřadem pouze ze strany 47,6% služebních úřadů** (otázka č. 36). Nejčastějším



způsobem, jak byla vymezená skupina státních zaměstnanců informována o vzdělávacích akcích nabízených služebním úřadem, bylo informování prostřednictvím e-mailu (56,7% z 60 služebních úřadů, které na tuto otázku odpověděly) a telefonicky (35% z 60 služebních úřadů, které na tuto otázku odpověděly). Služební úřady také často uváděly, že takové informace státním zaměstnancům předávají osobně, prostřednictvím intranetu či internetových stránek služebního úřadu. Služební úřady mohly u tohoto dotazu vybrat více z možných odpovědí (otázka č. 37).



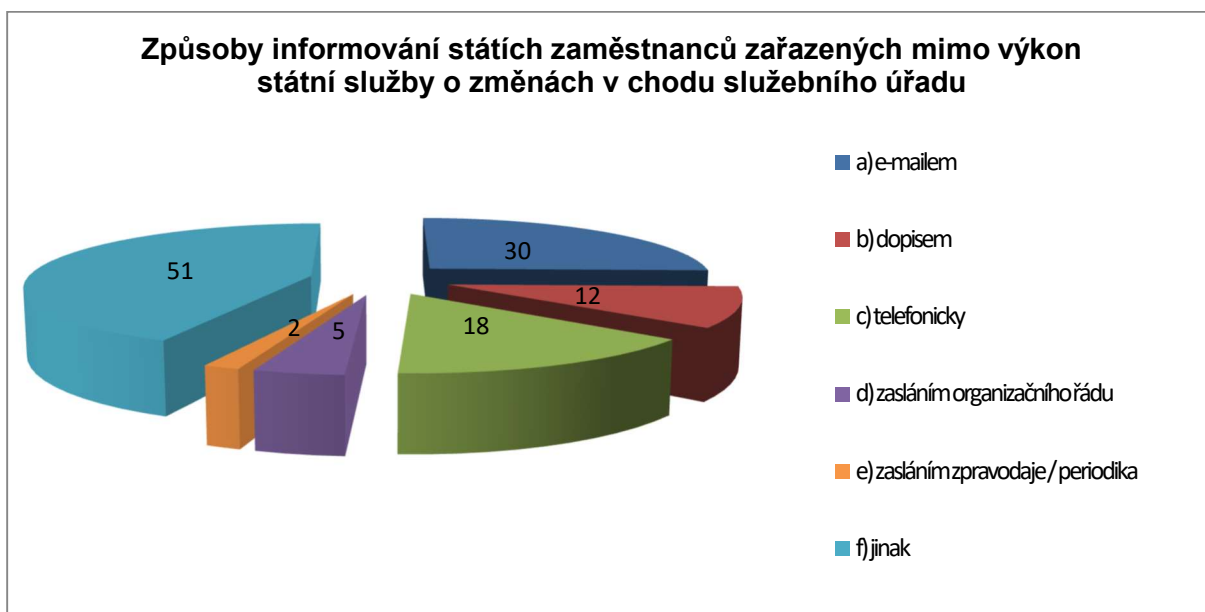
Z celkového počtu 3.553 státních zaměstnanců zařazených mimo výkon státní služby z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené projevilo zájem zúčastnit se vzdělávacích akcí 86 státních zaměstnanců (otázka č. 39). Tento počet oproti roku 2016 klesl celkem o 14 státních zaměstnanců. Vzdělávací akce se pak zúčastnilo 62 státních zaměstnanců, kteří čerpali mateřskou nebo rodičovskou dovolenou (otázka č. 40).

K **financování účasti státního zaměstnance** zařazeného mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené **na interních vzdělávacích akcích**, tj. pořádaných služebním úřadem, služební úřady uvedly, že jsou financovány z jejich rozpočtu (50,8% z 59 služebních úřadů, které na tuto otázku odpověděly). V případě **externích vzdělávacích akcí**, tj. pořádaných jiným subjektem než služebním úřadem, služební úřady odpověděly, že jsou tyto akce ze strany služebního úřadu hrazeny zcela (42,1% z 57 služebních úřadů, které na tuto otázku odpověděly). Dva služební úřady uvedly, že na financování těchto vzdělávacích akcí se finančně podílí jak státní zaměstnanec, tak rovněž služební úřad (otázka č. 43).

Informování o chodu (změnách v působnosti a organizaci) služebního úřadu

Služební úřady byly dále dotázány, zda informovaly v roce 2017 státní zaměstnance zařazené mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu. 54% služebních úřadů na tuto

otázku odpovědělo, že ano. Zbýlých 46% uvedlo, že nikoliv. Jako důvody pro neinformování těchto zaměstnanců o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu, bylo ze strany služebních úřadů předestřeno, že k žádným takovým změnám v roce 2017 nedošlo nebo že příslušný služební úřad neviduje žádné státní zaměstnance mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené (otázka č. 44). Způsob informování o změnách v chodu služebního úřadu služební úřady volily nejčastěji e-mail (33,7% z 89 služebních úřadů, které na tuto otázku odpověděly) a telefonický kontakt (20,2% z 89 služebních úřadů, které na tuto otázku odpověděly). Mezi další způsoby služební úřady také uváděly osobní kontakt se státním zaměstnancem, internetové stránky, zaslání dopisu či organizačního řádu služebního úřadu (otázka č. 45).



O nastalých změnách ve služebním úřadu ohledně jeho působnosti či organizaci informuje převážná většina služebních úřadů vždy, když dojde k nějaké takové změně (72,7% z 77 služebních úřadů, které na tuto otázku odpověděly). Ostatní služební úřady informují o takových skutečnostech nejčastěji jednou ročně, pololetně či čtvrtletně (otázka č. 46).

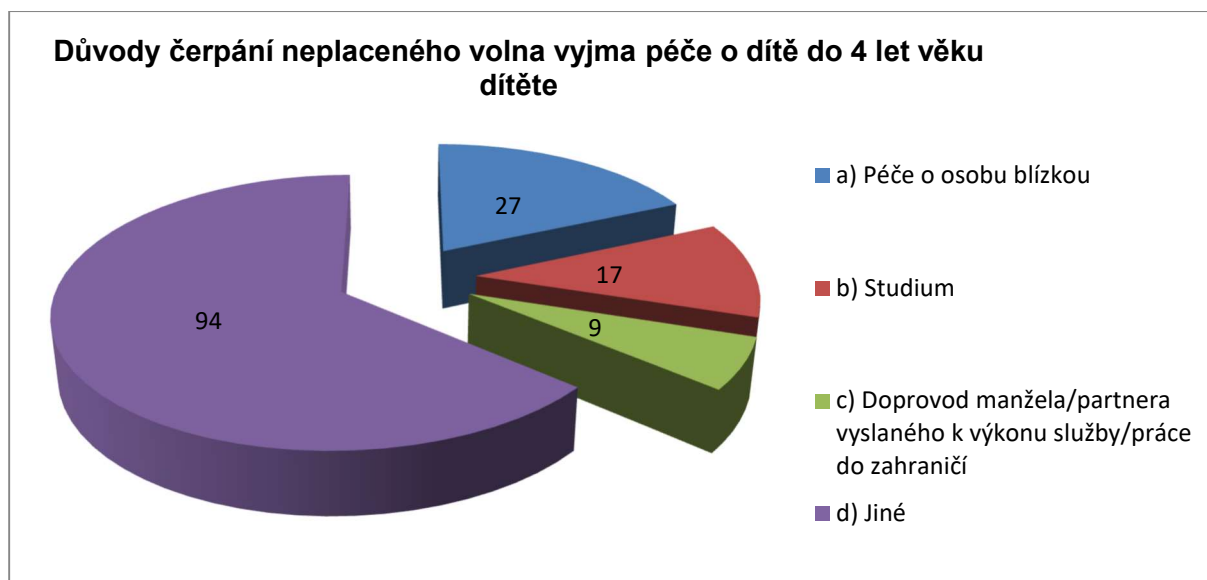
Přístup na místo výkonu státní služby

K otázce, zda služební úřady umožňovaly v roce 2017 přístup státním zaměstnancům zařazeným mimo výkon státní služby z jiného místa z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené na pravidelné místo výkonu státní služby, vyjádřilo 84,7% služebních úřadů, že ano (otázka č. 47).

8.5. Jiné nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby

Neplacené služební volno z jiných důvodů

Státní zaměstnanci čerpali v roce 2017 neplacené služební volno z jiných důvodů než je péče o dítě do 4 let věku dítěte v počtu 524. Z tohoto počtu bylo 400 žen a 124 mužů (otázka č. 49). Podle informací z roku 2016 došlo k navýšení povoleného služebního volna z jiných důvodů než je péče o dítě do 4 let věku dítěte, avšak poměr v čerpání počtu žen a mužů se téměř nezměnil. Jako nejčastější důvod, pro který bylo poskytnuto neplacené služební volno v roce 2017, služební úřady uváděly péči o osobu blízkou (21,8%), studium (13,7%) a doprovod manžela nebo partnera vyslaného k výkonu služby do zahraničí (7,3%). K dalším důvodům patřily např. činnost vedoucího tábora pro děti a mládež, výkon práce pro jiného zaměstnavatele či již vyčerpaná řádná dovolená (otázka č. 50).



Prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí

V roce 2017 provedlo 6,5% služebních úřadů plošné a systematické zjišťování zájmů státních zaměstnanců o zřízení prostor vyhrazených pro krátkodobé využití a pobyt dětí ve služebním úřadu ve smyslu nařízení vlády č. 144/2015 Sb. (otázka č. 51). Počet úřadů oproti předchozímu roku v tomto postupu o několik jednotek klesl. Nicméně tak jako v roce 2016 většina úřadů uvedený zájem státních zaměstnanců nezjišťovala. Pouze 3 služební úřady (Státní fond životního prostředí ČR, Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí a Ministerstvo kultury) uvedly, že v roce 2017 zřizovaly prostor vyhrazený pro krátkodobé využití a pobyt dětí ve služebním úřadu (otázka č. 53). Tyto služební úřady odpověděly, že poptávka ze strany státních zaměstnanců v jejich služebním úřadu po zajištění těchto prostor byla v roce 2017 uspokojena (otázka č. 55). Kapacita těchto prostor byla uvedena různě od malých skupin (1-5 dětí) až po velké skupiny (více než 15 dětí).

Mezi provozní podmínky pro využití prostoru pro krátkodobý pobyt dětí ve služebním úřadu (otázka č. 56) Státní fond životního prostředí ČR zařadil odpovědnost doprovodné osoby, kterou může být výhradně zaměstnanec zařazený v daném služebním úřadu, věk dítěte v rozmezí 3 až 10 let a navrácení určeného prostoru pro krátkodobý pobyt dětí po jeho využití ze strany odpovědného zaměstnance do původního stavu. Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí zmínil jako provozní podmínku pro využití prostoru pro krátkodobý pobyt dětí, že je nezbytné se domluvit individuálně se sekretariátem a Ministerstvo kultury uvedlo, že předmětné prostory lze využívat výhradně v souvislosti s družinou.

Státní zaměstnanci zařazení v Úřadu pro mezinárodněprávní ochranu dětí využívali předmětné prostory několikrát týdně. Ve zbylých dvou služebních úřadech došlo k využití prostor méně než několikrát za měsíc (otázka č. 57).

Dětské skupiny ve smyslu zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů

Na rozdíl od prostor vyhrazených pro krátkodobý pobyt dětí přistoupily služební úřady více ke zjišťování zájmů státních zaměstnanců o poskytování služeb péče o dítě v dětské skupině ve smyslu zákona č. 247/2014 Sb., konkrétně v počtu 12,9% služebních úřadů (otázka č. 58). 19,4% služebních úřadů následně uvedlo, že mají informaci o tom, že v jejich služebním úřadu mají státní zaměstnanci zájem o zajištění poskytování služeb péče o dítě v dětské skupině (otázka č. 59).

Bylo zjištěno, že dětské skupiny ve smyslu zákona č. 247/2014 Sb. byly v loňském roce zřízeny v 10 služebních úřadech jako v roce 2016, a to pouze ve vybraných ministerstvech. Konkrétně jimi byly Ministerstvo zemědělství, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo financí, Ministerstvo spravedlnosti, Ministerstvo dopravy, Ministerstvo zahraničních věcí, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo obrany a Ministerstvo práce a sociálních věcí (otázka č. 60). Jedná se o stejné služební úřady jako v roce 2016. Nejvíce dětských skupin zajišťovalo v roce 2017 Ministerstvo práce a sociálních věcí v počtu 3 těchto skupin. Ministerstvo pro místní rozvoj a Ministerstvo kultury, ačkoliv nemají zřízenou vlastní dětskou skupinu, využívají pro své zaměstnance na základě smlouvy dětskou skupinu Korunka, kterou provozuje Ministerstvo financí.

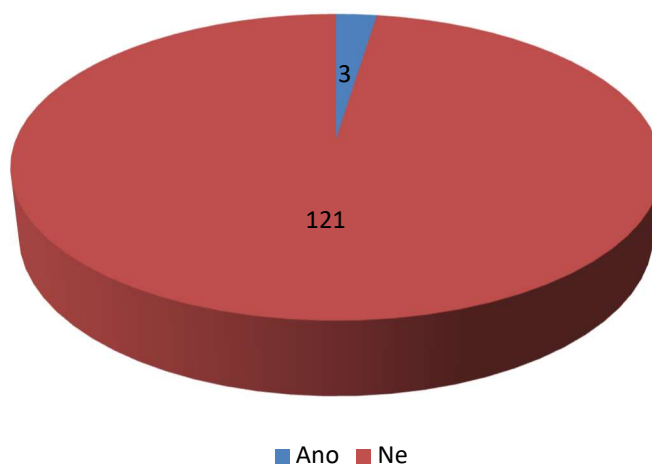
Kapacita dětí ve výše uvedených dětských skupinách činila od 10 dětí (Ministerstvo spravedlnosti) až do 30 dětí (Ministerstvo práce a sociálních věcí). Navštěvovat tyto dětské skupiny mohly děti státních zaměstnanců ve věku od 1 roku (Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo spravedlnosti), ve většině případů však od 2 let věku dítěte (otázka č. 63).

Téměř u všech služebních úřadů, které zajišťují provozování dětské skupiny ve smyslu zákona č. 247/2014 Sb., byly tyto skupiny státními zaměstnanci využívány denně. Pouze v jednom služebním úřadu byla dětská skupina využívána méně než několikrát měsíčně (Ministerstvo životního prostředí).

Mateřské školy zřizované nebo využívané služebním úřadem

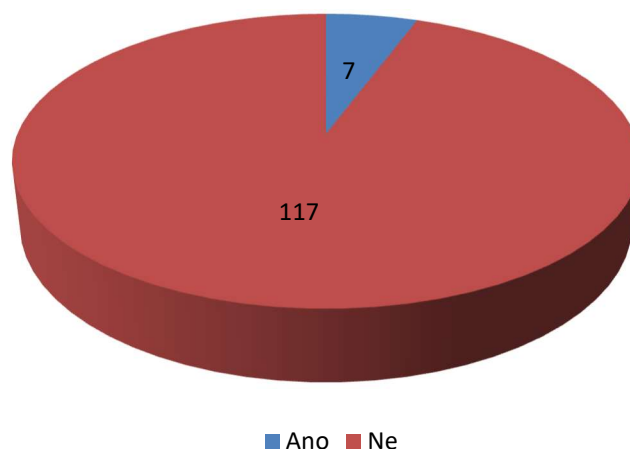
V uplynulých třech letech provedlo 15,3% služebních úřadů plošné a systematické zjišťování zájmu státních zaměstnanců o zřízení mateřských škol ze strany služebního úřadu (otázka č. 66). 36,8% služebních úřadů pak eviduje zájem ze strany státních zaměstnanců o zřízení těchto mateřských škol (otázka č. 67).

Zřízení nebo provozování vlastní mateřské školy služebními úřady v roce 2017



V roce 2017 zřídily nebo provozovaly vlastní mateřskou školu 3 služební úřady, konkrétně Ministerstvo zemědělství, Státní fond životního prostředí ČR a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy s upřesněním, že se v jejich případě nejedná o mateřskou školu, nýbrž o třídu mateřské školy (otázka č. 68). Kapacita mateřských škol zřízených vyjmenovanými služebními úřady byla v rozmezí 11 až 25 dětí. V případě Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy byla kapacita mateřské třídy 24 dětí (otázka č. 69). Ministerstvo zemědělství dále odpovědělo, že v roce 2017 nebyla poptávka státních zaměstnanců v jejich služebním úřadu po umístění dítěte v mateřské škole uspokojena. Došlo k zamítnutí 8 žádostí státních zaměstnanců o umístění dítěte v mateřské škole zřízené tímto úřadem. Pro doplnění ministerstvo uvedlo, že v roce 2015 v tomto služebním úřadu vznikla dětská skupina ve smyslu zákona č. 247/2014 Sb. a od září roku 2018 z ní bude mateřská škola. Pro velký zájem dojde od následujícího školního roku v roce 2019 k rozšíření její kapacity o dalších 18 míst.

Zabezpečení mateřské školy služebním úřadem prostřednictvím jiného zakladatele či zřizovatele 2017



Ze strany 7 služebních úřadů došlo v předchozím roce k zabezpečení mateřské školy prostřednictvím jiného zakladatele nebo zřizovatele (otázka č. 74). Ve srovnání s daty za rok 2016 došlo k navýšení o 4 služební úřady ohledně této činnosti. Nově takto zabezpečily provozování mateřské školy prostřednictvím jiného zakladatele nebo zřizovatele Ministerstvo pro místní rozvoj, Česká školní inspekce, Ministerstvo zdravotnictví a Ministerstvo kultury.

Kapacita těchto mateřských škol byla různá, nejméně v rozmezí do 10 dětí (Ministerstvo pro místní rozvoj), nejvíce 72 dětí (Ministerstvo zdravotnictví).

Ostatní nástroje sladování jednotlivých služebních úřadů či akce, jejichž účelem je podpora sladování, pořádané služebními úřady

Služební úřady byly dále dotázány, zda využívaly v roce 2017 nějaké další nástroje sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby, které nebyly v dotazníku výslovně zmíněny. 22 služebních úřadů odpovědělo kladně (otázka č. 79).

Ministerstvo zemědělství jako další nástroj sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby pořádá pro děti svých zaměstnanců **dětský den a letní prázdninový tábor**.

U několika služebních úřadů bylo v roce 2017 **umožněno** státním zaměstnancům **využívat rekreační zařízení** těchto **služebních úřadů**. V Ministerstvu průmyslu a obchodu využilo přibližně 200 státních zaměstnanců rekreační zařízení tohoto služebního úřadu pro rodinnou rekreaci. Tento nástroj byl zaveden rovněž v Katastrálním úřadu pro Jihočeský kraj a v Katastrálním úřadu pro Plzeňský kraj.

Státní veterinární správa dovoluje státním zaměstnancům zařazeným v tomto služebním úřadu **krátkodobý pobyt dětí** a psů na služebním působišti. Tento nástroj je využíván pouze výjimečně v rozsahu nejvýše několika hodin v průběhu služebního dne, umožňuje-li to povaha vykonávaných činností a prostředí služebního působiště. V roce 2017 byl tento nástroj aplikován přibližně u 50 státních zaměstnanců. V převážné většině se jednalo o ženy.

Státní oblastní archiv v Litoměřicích pro sladování rodinného a osobního života svých státních zaměstnanců s výkonem státní služby pořádá jednodenní sportovně společenské setkání. Pozváni na tuto akci jsou rovněž státní zaměstnanci, kteří jsou zařazení mimo výkon státní služby z důvodu mateřské či rodičovské dovolené, a dále zaměstnanci, kteří již nevykonávají státní službu a pobírají důchod. V roce 2017 se tohoto setkání zúčastnilo 30 mužů a 37 žen ve služebním poměru.

Ministerstvo kultury provozovalo v roce 2017 tak jako předchozí rok **krátkodobou družinu s pedagogickým dozorem** pro péči o děti školního věku, a to **ve dnech** podzimních, pololetních a velikonočních **prázdnin**. Státní zaměstnanci tak nejsou nuceni si v tyto dny čerpat dovolenou. V průměru využije tuto družinu 8 státních zaměstnanců, kteří přihlásí své děti.

8.6. Ostatní informace k vytváření podmínek sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby služebními úřady

Projekty ve služebních úřadech, které se dotýkaly oblasti sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby

V roce 2017 byly uskutečňovány **projekty, které se dotýkaly oblasti sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby** v 8 služebních úřadech. Byly jimi Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo financí, Centrum pro regionální rozvoj ČR, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Generální finanční ředitelství, Ministerstvo vnitra a Ministerstvo práce a sociálních věcí.

V Ministerstvu průmyslu a obchodu, Ministerstvu pro místní rozvoj, Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy a Generálním finančním ředitelství byl konkrétně realizován projekt, jenž se zaměřoval na zajištění rovných příležitostí žen a mužů v daném služebním úřadu.

Ministerstvo financí, Ministerstvo vnitra a Ministerstvo obrany uvedly, že poskytly součinnost při realizaci projektu Služba šitá na míru ze strany Kanceláře veřejného ochránce práv. Jeho výzkumná část se zaměřila na oblast sladování pracovního, osobního a rodinného života ve vybraných ministerstvech ČR a postavení rezortních koordinátorů a koordinátorek rovnosti žen a mužů. Výzkum proběhl ve čtyřech fázích: obsahová analýza dokumentů, skupinové diskuse s rezortními koordinátory a koordinátorkami rovnosti žen a mužů, dotazníkové šetření mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi dotčených resortů a rozhovory se státním tajemníkem či tajemnicí na příslušných ministerstvech³⁶.

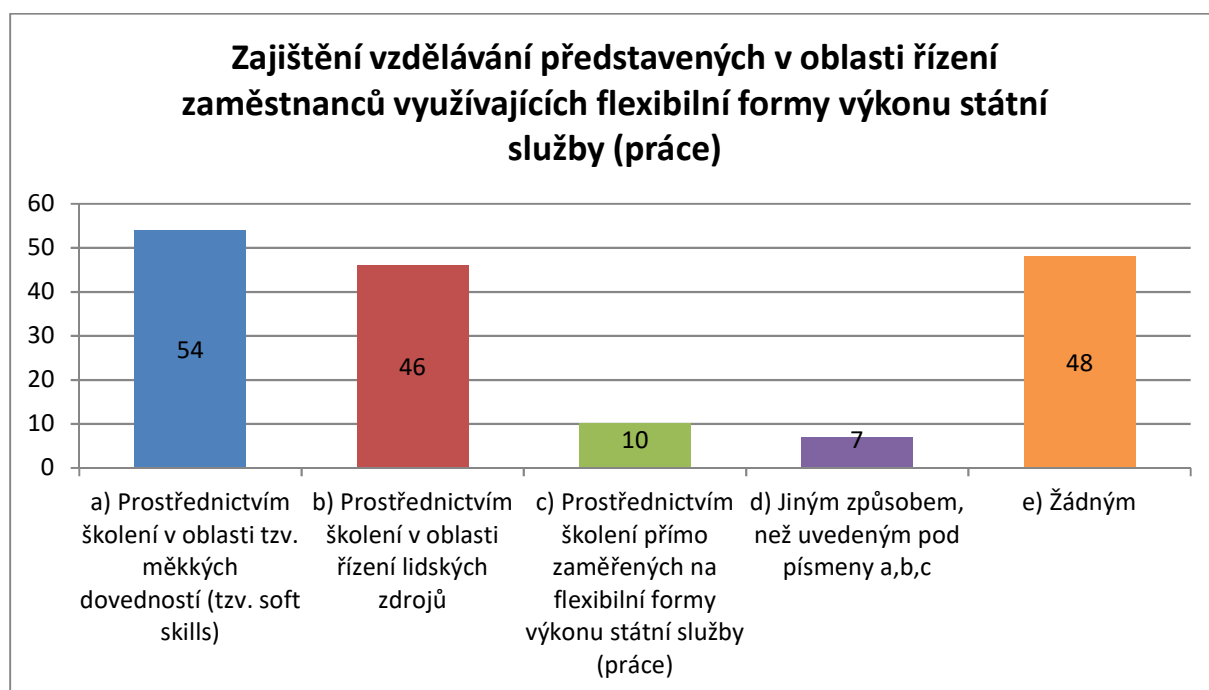
V Ministerstvu práce a sociálních věcí byl zaveden projekt se zaměřením na zajištění provozu dětských skupin a projekt implementace dětských skupin.

Služební předpisy upravující oblast sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby

³⁶ Více informací k projektu Služba šitá na míru naleznete zde: <https://www.ochrance.cz/kancelar-vop/projekty-spoluprace/služba-sita-na-miru/>

Na otázku, jaké služební předpisy jsou ve služebním úřadu vydány, jež se dotýkají oblasti sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby, služební úřady nejčastěji odpověděly, že mají pracovní (služební) řád (např. Úřad pro ochranu hospodářské soutěže, Český báňský úřad), služební předpis k úpravě služební doby (např. Úřad pro přístup k dopravní infrastruktuře, Energetický regulační úřad), nebo služební předpis, který výslovně reguluje podmínky sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby ve služebním úřadu (např. Státní úřad pro jadernou bezpečnost, Česká plemenářská inspekce). Často služební úřady také uvedly, že postupují podle uzavřených kolektivních dohod (např. Ministerstvo zemědělství, Krajský hygienická stanice Olomouckého kraje), nebo že žádné služební předpisy, jejichž regulace by se dotýkala oblasti sladování, u nich vydány nebyly.

Vzdělávání představených v oblasti řízení zaměstnanců využívajících flexibilní formy výkonu státní služby



Služební úřady zajišťovaly vzdělávání představených v jejich služebním úřadu v oblasti řízení zaměstnanců využívajících flexibilní formy výkonu státní služby nejčastěji se zaměřením na tzv. měkké dovednosti (43,5% služebních úřadů) nebo se zaměřením na oblast řízení lidských zdrojů (37,1% služebních úřadů). Dále bylo zjištěno, že až 38,7% služebních úřadů nezajistilo vzdělávání představených v oblasti řízení zaměstnanců využívajících flexibilní formy výkonu státní služby.

Doporučení a náměty služebních úřadů pro zlepšení nastavení vytváření podmínek v oblasti sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby

V převážné většině služební úřady na otázku doporučení a námětů pro možnost zlepšení oblasti vytváření podmínek sladování ve státní službě uváděly, že nemají žádné připomínky nebo doporučení pro změnu. Lze tedy dovodit, že současný stav a možnosti ve sladování ve služebních úřadech jsou z pohledu služebních úřadů dostačující. Některé služební úřady však předestřely doporučení, konkrétně např. zjednodušení doplňkových úvazků bez

schvalování v rámci systemizace, harmonizaci dobré praxe ve služebních úřadech, sjednocení přístupu představených k řešení této problematiky či vydání metodiky pro výkon státní služby z jiného místa.

9. Závěr

Minimální úroveň stavu vytváření podmínek sladování je dána platnými a účinnými právními předpisy, jež tuto oblast regulují. Na základě získaných informací lze dospět k závěru, že služební úřady postupují v souladu s těmito právními předpisy.

Po posouzení poskytnutých dat od všech služebních úřadů, bylo zjištěno, že služební úřady jsou aktivní v oblasti vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a je znatelná snaha z jejich strany využívat v rámci svých možností a s ohledem na stanovenou působnost různé druhy nástrojů sladování.

Ve srovnání s daty, kterými Ministerstvo vnitra disponuje z roku 2016, lze říci, že došlo k mírnému nárůstu v počtu státních zaměstnanců ve služebním poměru, poměrně s tím však došlo rovněž ke sladění jejich rodinného a osobního života s výkonem státní služby. Úroveň podmínek oblasti sladování ve služebních úřadech byla zachována. Dokonce z poskytnutých informací vyplývá, že stávající nástroje sladování, které jsou již ve služebních úřadech zavedeny, služební úřady vylepšují a neustále zavádějí nové nástroje sladování, a to i ty zákonem o státní službě výslovně neuvedené. Činí tak s ohledem na potřeby služebního úřadu a potřeby svých zaměstnanců.

Ze strany Ministerstva vnitra je vnímán stav vytváření podmínek sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců služebními úřady pozitivně. Z informací vyplývá, že si služební úřady uvědomují důležitost předmětné oblasti, která může přispět ke zvýšení kvality výkonu státní služby, a v rámci svých možností jednotlivé nástroje sladování aplikují a zdokonalují. V neposlední řadě předložení výroční zprávy představuje inspiraci a užitečný zdroj pro sdílení příkladů dobré praxe mezi služebními úřady.

Přílohy:

Vzor dotazníku

DOTAZNÍK

týkající se vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby v jednotlivých služebních úřadech

za rok 2017

Právním základem pro oblast sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby státních zaměstnanců je část pátá, hlava osmá zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, a 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. Podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby jsou upraveny zejména v § 116 a 117 zákona o státní službě. Tato ustanovení dále specifikuje služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 12/2015, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa.

Základní informace o Vašem služebním úřadu

Název služebního úřadu:	
Celkový počet žen ve služebním poměru:	
z toho na pozici představených:	
Celkový počet mužů ve služebním poměru:	
z toho na pozici představených:	
Celkový počet žen v pracovním poměru:	
z toho zařazených na služební místo podle § 178 zákona o státní službě:	
Celkový počet mužů v pracovním poměru:	
z toho zařazených na služební místo podle § 178 zákona o státní službě:	

Základní údaje o zpracovateli dotazníku nebo jiné kontaktní osobě

Uveďte prosím kontaktní osobu, se kterou v případě nejasností je možné dotazník konzultovat.



Jméno a příjmení	
Kontaktní telefon	
Kontaktní e-mail	
Název útvaru (na úrovni odboru)	

V případě nejasností otázek prosím v rámci sekce pro státní službu Ministerstva vnitra kontaktujte:

Jméno a příjmení	Mgr. Denisa Šecová
Kontaktní telefon	974 818 238
Kontaktní e-mail	denisa.secova@mvcz.cz
Název útvaru	oddělení právní podpory státní služby

A. SLUŽEBNÍ DOBA	
1	Je ve Vašem služebním úřadu umožněno jiné než pevné rozvržení služební doby (jiné než pevné stanovení začátku a konce služební doby služebním orgánem), např. je povoleno pružné rozvržení, kratší služební doba, apod.? <i>(v případě potřeby napište komentář)</i>
Pružné rozvržení služební doby	
2	Je ve Vašem služebním úřadu umožněno pružné rozvržení služební doby ve smyslu § 100 zákona o státní službě? <i>(v případě potřeby napište komentář)</i>
3	Mohou mít všichni státní zaměstnanci ve Vašem služebním úřadu povoleno pružné rozvržení služební doby? <i>(v případě potřeby napište komentář)</i>
4	Kolik státních zaměstnanců má povoleno pružné rozvržení služební doby? <i>(uvedte v jednotkách)</i> celkový počet muži ženy
<i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	
5	Kolik státních zaměstnanců nemá pružné rozvržení služební doby? <i>(uvedte v jednotkách)</i> celkový počet muži ženy
<i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	
6	Z jakých důvodů nemohou mít někteří státní zaměstnanci ve Vašem služebním úřadu pružné rozvržení služební doby, či jim nebylo takové rozvržení služební doby povoleno?



	<p>a) Povaha správních činností vykonávaných těmito státními zaměstnanci.</p> <p>b) Nezbytnost užití věcí nebo informací při výkonu správních činností, u kterých jejich povaha vylučuje nakládat s nimi mimo sídlo služebního úřadu (např. nakládání s utajovanými informacemi).</p> <p>c) Ohrožení plnění úkolů služebního úřadu.</p> <p>d) Jiné – uveďte jaké</p> <p>(v případě potřeby napište komentář)</p>	
7	<p>Od kdy do kdy je ve služebním úřadě stanovena pevná část pružného rozvržení služební doby (povinná přítomnost státního zaměstnance na služebním působišti)?</p> <p>(uveďte konkrétní hodiny od - do)</p> <p>(v případě potřeby napište komentář)</p>	
8	<p>Je u státních zaměstnanců ve Vašem služebním úřadě povoleno pružné rozvržení služební doby hromadně pro všechny (služebním předpisem) nebo individuálně konkrétnímu státnímu zaměstnanci?</p> <p>(zvolte jednu možnost)</p> <p>(v případě potřeby napište komentář)</p>	
9	<p>Jaké důvody nejčastěji zohledňuje služební orgán při povolení pružného rozvržení služební doby konkrétnímu státnímu zaměstnanci?</p> <p>a) Péče o dítě státního zaměstnance.</p> <p>b) Péče o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby.</p> <p>c) Dojíždění do místa výkonu státní služby.</p> <p>d) Jiné – uveďte jaké</p> <p>(v případě potřeby napište komentář)</p>	
10	<p>Kolik státních zaměstnanců zažádalo v roce 2017 o povolení pružného rozvržení služební doby? (uveďte v jednotkách)</p> <p>celkový počet</p> <p>muži</p> <p>ženy</p> <p>(v případě potřeby napište komentář)</p>	
11	<p>V kolika případech nebylo za rok 2017 vyhověno žádosti státního zaměstnance o povolení pružného rozvržení služební doby (tj. došlo k zamítnutí žádosti v plném rozsahu)? (uveďte v jednotkách)</p> <p>celkový počet</p> <p>muži</p> <p>ženy</p> <p>(v případě potřeby napište komentář)</p>	
12	<p>Z jakých důvodů zamítl služební orgán konkrétní žádost o povolení pružného rozvržení služební doby v roce 2017 (tj. došlo k zamítnutí žádosti v plném rozsahu)?</p> <p>a) Povaha správních činností vykonávaných těmito státními zaměstnanci.</p> <p>b) Nezbytnost užití věcí nebo informací při výkonu správních činností, u kterých jejich povaha vylučuje nakládat s nimi mimo sídlo služebního úřadu (např. nakládání s utajovanými informacemi).</p> <p>c) Ohrožení plnění úkolů služebního úřadu.</p> <p>d) Jiné – uveďte jaké</p> <p>(v případě potřeby napište komentář)</p>	



Kratší služební doba	
13 Je ve Vašem služebním úřadu povolována státním zaměstnancům kratší služební doba ve smyslu § 99 odst. 3 zákona o státní službě? <i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	<input type="text"/>
14 Kolik státních zaměstnanců má ve Vašem služebním úřadě kratší služební dobu? <i>(uvedte v jednotkách)</i> celkový počet <input type="text"/> muži <input type="text"/> ženy <input type="text"/> <i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	
15 Jaké jsou nejčastější důvody pro povolení kratší služební doby státním zaměstnancům? a) Péče o dítě státního zaměstnance. b) Péče o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby. c) Dojíždění do místa výkonu státní služby. d) Organizační. e) Rozpočtové prostředky na platy státních zaměstnanců. f) Jiné – uveďte jaké <i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	<input type="text"/>
16 Kolik žádostí o povolení kratší služební doby bylo podáno státními zaměstnanci v roce 2017? <i>(uvedte v jednotkách)</i> celkový počet <input type="text"/> muži <input type="text"/> ženy <input type="text"/> <i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	
17 V kolika případech nebylo za rok 2017 vyhověno žádosti státního zaměstnance o povolení kratší služební doby? <i>(uvedte v jednotkách)</i> celkový počet <input type="text"/> muži <input type="text"/> ženy <input type="text"/> <i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	
18 Z jakých důvodů zamítl služební orgán v roce 2017 konkrétní žádost o povolení kratší služební doby? a) Povaha správních činností vykonávaných těmito státními zaměstnanci. b) Ohrožení plnění úkolů služebního úřadu. c) Jiné – uveďte jaké <i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	<input type="text"/>
19 Využíval Váš služební úřad v roce 2017 institut tzv. doplňkového služebního místa [viz čl. 4 odst. 2 písm. a) služebního předpisu náměstka ministra vnitra č. 8/2015] ? <i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	<input type="text"/>
20 Kolik státních zaměstnanců bylo v roce 2017 zařazeno ve Vašem služebním úřadě na doplňkovém služebním místě? celkový počet <input type="text"/> muži <input type="text"/> ženy <input type="text"/>	



(v případě potřeby napište komentář)

B. VÝKON STÁTNÍ SLUŽBY Z JINÉHO MÍSTA

21 Je ve Vašem služebním úřadě **umožněno** vykonávat státní službu tzv. z jiného místa (například tzv. home office)?

(v případě potřeby napište komentář)

22 Kolik státních zaměstnanců zařazených ve Vašem služebním úřadě **mělo** v roce 2017 se služebním orgánem **sjednanou** dohodu o výkonu státní služby z jiného místa? (uvedte v jednotkách)

celkový počet

muži

ženy

(v případě potřeby napište komentář)

23 Kolik státních zaměstnanců zařazených ve Vašem služebním úřadě **požádalo** v roce 2017 o sjednání dohody o výkonu státní služby z jiného místa? (uvedte v jednotkách)

celkový počet

muži

ženy

(v případě potřeby napište komentář)

24 V kolika případech **nebylo** za rok 2017 **vyhověno** žádosti státního zaměstnance zařazeného ve Vašem služebním úřadě o sjednání dohody o výkonu státní služby z jiného místa? (uvedte v jednotkách)

celkový počet

muži

ženy

(v případě potřeby napište komentář)

25 Z jakých **důvodů** nebylo za rok 2017 vyhověno žádosti státního zaměstnance zařazeného ve Vašem služebním úřadě o sjednání dohody o výkonu státní služby z jiného místa?

a) Povaha správních činností vykonávaných těmito státními zaměstnanci.

b) Nezbytnost užití věcí nebo informací při výkonu správních činností, u kterých jejich povaha vylučuje nakládat s nimi mimo sídlo služebního úřadu (např. nakládání s utajovanými informacemi).

c) Ohrožení plnění úkolů služebního úřadu.

d) Jiné – uveďte jaké

(v případě potřeby napište komentář)

26 Jaký způsob výkonu státní služby z jiného místa je ve Vašem služebním úřadě možný?

a) Ad hoc situace (dle potřeby státního zaměstnance).

b) 1 den v týdnu.

c) 2 – 3 dny v týdnu

d) Několik hodin každý den výkonu státní služby.

e) Několik hodin jen v určité dny výkonu státní služby.

f) Jiný – uveďte způsob.

(v případě potřeby napište komentář)

27 **Poskytuje** Váš služební úřad technické vybavení státním zaměstnancům pro výkon státní služby z jiného místa?

(v případě potřeby napište komentář)



28	Jaké technické vybavení obvykle Váš služební úřad poskytuje státním zaměstnancům pro výkon státní služby z jiného místa? a) Notebook. b) Mobilní telefon včetně měsíčního paušálu. c) Internetové připojení. d) Tiskárna. e) Jiné – uveďte jaké. <i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	<input type="text"/>
29	Využívají státní zaměstnanci vlastní technické vybavení pro výkon státní služby z jiného místa? <i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	<input type="text"/>
30	Poskytuje se státním zaměstnancům pro výkon státní služby z jiného místa náhrada za spotřebovanou elektrickou energii? <i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	<input type="text"/>
31	Uveďte, v jaké výši se poskytuje náhrada za spotřebovanou elektrickou energii? <i>(uveďte v podílech nebo %)</i> <i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	<input type="text"/>

C. POSTAVENÍ STÁTNÍCH ZAMĚSTNANCŮ NA MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Tato část dotazníku je zaměřena pouze na určitou skupinu státních zaměstnanců, a to pouze na ty, kteří jsou dočasně zařazení mimo výkon státní služby, konkrétně z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené nebo na ty, kteří čerpají neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku. Níže uvedené otázky se týkají pouze státních zaměstnanců ve služebním poměru.

32	Kolik státních zaměstnanců zařazených ve Vašem služebním úřadu je zařazeno mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené? <i>(uveďte v jednotkách)</i>	celkový počet muži ženy	<input type="text"/>
33	Kolik státních zaměstnanců zařazených ve Vašem služebním úřadu si v roce 2017 požádalo o povolení čerpání neplaceného služební volna z důvodu péče o dítě do čtyř let jeho věku? <i>(uveďte v jednotkách)</i>	celkový počet muži ženy	<input type="text"/>
34	Kolika státním zaměstnancům zařazeným ve Vašem služebním úřadu bylo v roce 2017 povoleno čerpání neplaceného služební volna z důvodu péče o dítě do čtyř let jeho věku? <i>(uveďte v jednotkách)</i>	celkový počet muži ženy	<input type="text"/>



35 Pokud služební orgán **zamítl** v roce 2017 konkrétní žádost o čerpání neplaceného služebního volna z důvodu péče o dítě do čtyř let jeho věku, uveďte z jakých důvodů.

(popište)

(v případě potřeby napište komentář)

Vzdělávací akce

36 Byli státní zaměstnanci zařazení mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené **informováni** v roce 2017 o vzdělávacích akcích nabízených služebním úřadem?

Byly v roce 2017 podmínky účasti těchto státních zaměstnanců na vzdělávacích akcích stejné pro muže i ženy?

Pokud "NE", uveďte důvod.

(v případě potřeby napište komentář)

37 **Jakým způsobem** byli v roce 2017 státní zaměstnanci zařazení mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené informováni o vzdělávacích akcích nabízených služebním úřadem?

a) e-mailem

b) dopisem

c) telefonicky

d) zasláním zpravodaje nebo jiným periodikem, které služební úřad vydává pravidelně pro své zaměstnance)

e) jinak - uveďte způsob

(v případě potřeby napište komentář)

38 Kolikrát ročně byli v roce 2017 státní zaměstnanci zařazení mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené **informováni** o vzdělávacích akcích?

(uveďte v jednotkách)

(v případě potřeby napište komentář)

39 Kolik státních zaměstnanců zařazených mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené **projevilo** v roce 2017 zájem účastnit se vzdělávacích akcí (např. zasláním žádosti)? *(uveďte v jednotkách)*

(v případě potřeby napište komentář)

40 Kolik státních zaměstnanců zařazených mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené se vzdělávacích akcí za rok 2017 **zúčastnilo**?

(uveďte v jednotkách)

(v případě potřeby napište komentář)

41 Jaké byly v roce 2017 **podmínky** účasti státních zaměstnanců zařazených mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské na vzdělávacích akcích, resp. co museli učinit, aby se mohli vzdělávací akce zúčastnit?

(popište)

Byly v roce 2017 podmínky účasti těchto státních zaměstnanců na vzdělávacích akcích stejné pro muže i ženy?

Pokud "NE", uveďte důvod.



(v případě potřeby napište komentář)

42 Kdo v roce 2017 **financoval** účast státních zaměstnanců zařazených mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené na interních vzdělávacích akcích (pořádaných služebním úřadem)?

- a) Pouze státní zaměstnanec.
- b) Pouze služební úřad.
- c) Státní zaměstnanec částečně.
- d) Služební úřad částečně.
- e) Jiný subjekt – uveďte jaký.

(v případě potřeby napište komentář)

43 Kdo v roce 2017 **financoval** účast státních zaměstnanců zařazených mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené na externích vzdělávacích akcích (pořádaných externím subjektem)?

- a) Státní zaměstnanec zcela.
- b) Státní zaměstnanec částečně.
- c) Služební úřad zcela.
- d) Služební úřad částečně.
- e) Jiný subjekt – uveďte jaký.

(v případě potřeby napište komentář)

Informování o chodu (působnosti a organizaci) služebního úřadu

44 Byli státní zaměstnanci zařazení mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené v roce 2017 **informováni** o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu?

Byli v roce 2017 informováni o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu státní zaměstnanci i státní zaměstnankyně?

Pokud "NE", uveďte důvod.

(v případě potřeby napište komentář)

45 Jakým způsobem byli v roce 2017 státní zaměstnanci zařazení mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené **informováni** o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu?

- a) e-mailem
- b) dopisem
- c) telefonicky
- d) zasláním organizačního řádu služebního úřadu
- e) zasláním zpravodaje nebo jiným periodikem, které služební úřad vydává pravidelně pro své zaměstnance)
- f) jinak - uveďte způsob

(v případě potřeby napište komentář)

46 V jakých časových intervalech byli v roce 2017 státní zaměstnanci zařazení mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené **informováni** o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu?

(vyberte možnost)



(v případě potřeby napište komentář)

Přístup na místo výkonu státní služby

47 Umožňoval Váš služební úřad v roce 2017 přístup státním zaměstnancům zařazeným mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené na pravidelné místo výkonu státní služby?

(v případě potřeby napište komentář)

48 Z jakého důvodu by v roce 2017 odepřen státnímu zaměstnanci zařazenému mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené přístup na pravidelné místo výkonu státní služby?

(uvedte důvod)

(v případě potřeby napište komentář)

D. JINÉ NÁSTROJE SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA S VÝKONEM STÁTNÍ SLUŽBY

Neplacené služební volno z jiných důvodů

49 Kolik státních zaměstnanců **čerpalo** v roce 2017 ve Vašem úřadě neplacené služební volno z jiných důvodů než je péče o dítě do 4 let věku? (uvedte v jednotkách)

celkový počet

muži

ženy

(v případě potřeby napište komentář)

50 Jaké byly v roce 2017 nejčastější jiné **důvody** čerpání neplaceného služebního volna?

a) Péče o osobu blízkou.

b) Studium.

c) Doprovod manžela/partnera vyslaného k výkonu služby/práce do zahraničí.

d) Jiné – uveďte jaké

(v případě potřeby napište komentář)

Prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí

51 Provedl Váš služební úřad v roce 2017 plošné a systematické zjišťování zájmu státních zaměstnanců o zřízení prostor vyhrazených pro krátkodobé využití a pobyt dětí ve služebním úřadu (dle nařízení vlády č. 144/2015 Sb.)?

(v případě potřeby napište komentář)

52 Existuje ze strany státních zaměstnanců **zájem** o zřízení prostor vyhrazených pro krátkodobé využití a pobyt dětí ve služebním úřadu?

(v případě potřeby napište komentář)

53 Zřizuje Váš služební úřad prostory vyhrazené pro krátkodobé využití a pobyt dětí?

(v případě potřeby napište komentář)



54 Jaká je kapacita prostorů vyhrazených pro krátkodobé využití a pobyt dětí? (uvedte v jednotkách) (v případě potřeby napište komentář)	
55 Je poptávka po zajištění prostor vyhrazených pro krátkodobé využití a pobyt dětí ze strany státních zaměstnanců uspokojena ? (v případě potřeby napište komentář)	
56 Jaké jsou provozní podmínky pro využití těchto prostor státními zaměstnanci? (popište) (v případě potřeby napište komentář)	
57 Jak často byly v uplynulém roce tyto prostory využívány? (vyberte možnost) (v případě potřeby napište komentář)	
Dětské skupiny ve smyslu zákona č. 247/2014 Sb.	
58 Provedl Váš služební úřad v roce 2017 plošné a systematické zjišťování zájmu státních zaměstnanců o poskytování služeb péče dítě v dětské skupině ve smyslu zákona č. 247/2014 Sb.? (v případě potřeby napište komentář)	
59 Existuje ze strany státních zaměstnanců zájem o zajištění poskytování služeb péče dítě v dětské skupině ve smyslu zákona č. 247/2014 Sb. služebním úřadem? (v případě potřeby napište komentář)	
60 Zajišťuje Váš služební úřad poskytování služeb péče o dítě v dětské skupině ve smyslu zákona č. 247/2014 Sb.? (v případě potřeby napište komentář)	
61 Kolik dětských skupin ve smyslu zákona č. 247/2014 Sb. zajišťuje Váš služební úřad? (uvedte v jednotkách) (v případě potřeby napište komentář)	
62 Jakou celkovou kapacitu dětí zahrnují dětské skupiny ve smyslu zákona č. 247/2014 Sb. zajišťované Vaším služebním úřadem? (uvedte v jednotkách) (v případě potřeby napište komentář)	
63 Od kolika let věku dítěte je poskytování péče v dětské skupině ve smyslu zákona č. 247/2014 Sb. služebním úřadem zajištěno? (uvedte v jednotkách) (v případě potřeby napište komentář)	
64 Je poptávka státních zaměstnanců po zajištění poskytování péče o dítě v dětské skupině ve smyslu zákona č. 247/2014 Sb. služebním úřadem uspokojena ? (v případě potřeby napište komentář)	
65 Jak často byly v uplynulém roce služby poskytování péče o dítě v dětské skupině ve smyslu zákona č. 247/2014 Sb. ze strany státních zaměstnanců využívány? (vyberte možnost)	



<i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	
Mateřské školy zřizované nebo využívané služebním úřadem	
66 Provedl Váš služební úřad v uplynulých třech letech plošné a systematické zjišťování zájmu státních zaměstnanců o zřízení mateřských škol služebním úřadem?	
<i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	
67 Existuje zájem ze strany státních zaměstnanců o zřízení mateřských škol služebním úřadem?	
<i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	
68 Zřídil nebo provozoval Váš služební úřad v roce 2017 vlastní mateřskou školu?	
<i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	
69 Jaká je kapacita mateřské školy zřízené Vaším služebním úřadem? <i>(uved'te v jednotkách)</i>	
<i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	
70 Je poptávka po umístění dítěte v mateřské škole zřizované Vaším služebním úřadem ze strany státních zaměstnanců uspokojena?	
<i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	
71 Kolika žádostem státních zaměstnanců o umístění dítěte v mateřské škole zřízené Vaším služebním úřadem nebylo za rok 2017 vyhověno? <i>(uved'te v jednotkách)</i>	
<i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	
72 Mají děti státních zaměstnanců zařazených nebo jmenovaných na služební nebo pracovní místo ve Vašem služebním úřadu přednost při přijetí do této mateřské školy před přijetím dětí ostatních osob?	
<i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	
73 Jaké jsou podmínky pro možnost využití služeb této mateřské školy státními zaměstnanci? <i>(popište)</i>	
<i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	
74 Zabezpečuje Váš služební úřad mateřskou školu prostřednictvím jiného zakladatele či zřizovatele (např. úřadu městské části)?	
<i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	
75 Jaká je kapacita této mateřské školy? <i>(uved'te v jednotkách)</i>	
<i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	
76 Je poptávka po umístění dítěte v mateřské škole zabezpečované prostřednictvím jiného zakladatele či zřizovatele ze strany státních zaměstnanců uspokojena?	
<i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	



<p>77 Kolika žádostem státních zaměstnanců o umístění dítěte v mateřské škole zabezpečované prostřednictvím jiného zakladatele nebo zřizovatele nebylo za rok 2017 vyhověno? (<i>uvedte v jednotkách</i>)</p> <p>(v případě potřeby napište komentář)</p>	
<p>78 Jaké jsou podmínky pro využití služeb této mateřské školy státními zaměstnanci? (<i>popište</i>)</p> <p>(v případě potřeby napište komentář)</p>	
<p>79 Uvedte další nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby, které byly ve výše uvedeném seznamu opomenuty a které Váš služební úřad v roce 2017 využíval.</p> <p>a) Název jiného nástroje:</p> <p>b) Popis nástroje:</p> <p>c) Způsob využití nástroje státními zaměstnanci:</p> <p>d) Počet státních zaměstnanců, kteří nástroj využívají (muži/ženy):</p> <p>e) Žádný takový nástroj sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby služební úřad v roce 2017 nevyužíval.</p>	
<p>80 Byl v roce 2017 v rámci Vašeho služebního úřadu uskutečňován nějaký projekt, jenž se dotýkal oblasti sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby? Pokud ano, popište jaký projekt.</p> <p>(v případě potřeby napište komentář)</p>	
<p>81 Jaké služební předpisy jsou ve Vašem služebním úřadu vydány, jež se dotýkají oblasti sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby?</p> <p>(<i>popište</i>)</p> <p>(v případě potřeby napište komentář)</p>	
<p>82 Jakým způsobem Váš služební úřad v roce 2017 zajišťoval vzdělávání představených v oblasti řízení zaměstnanců využívajících flexibilní formy výkonu státní služby (práce)?</p> <p>a) Prostřednictvím školení v oblasti tzv. měkkých dovedností (tzv. soft skills).</p> <p>b) Prostřednictvím školení v oblasti řízení lidských zdrojů.</p> <p>c) Prostřednictvím školení přímo zaměřených na flexibilní formy výkonu státní služby (práce).</p> <p>d) Žádným.</p> <p>(v případě potřeby napište komentář)</p>	
<p>83 Je něco, co by podle Vašeho názoru mělo zlepšit současné nastavení vytváření podmínek pro oblast sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby (náměty na změny, rady, tipy, doporučení)?</p> <p>(<i>popište</i>)</p>	



<i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	
84 Uvedte další informace, které považujete za relevantní k dotazované oblasti, a které byly dotazníkem opomenuty.	
KONEC DOTAZNÍKU. DĚKUJEME ZA JEHO VYPLNĚNÍ.	

KOMENTÁŘE

K otázce číslo	Komentář



Návod pro vyplnění dotazníku

INFORMACE K DOTAZNÍKU

za účelem získání informací o sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby v jednotlivých služebních úřadech za rok 2017

Zpracovatel dotazníku: Ministerstvo vnitra, sekce pro státní službu.

Kontaktní osoba za zpracovatele: Mgr. Denisa Šecová, tel. č. 974 818 238, e-mail: denisa.secova@mvcv.cz.

Účel: získání informací pro vypracování výroční zprávy Ministerstvem vnitra podle § 13 odst. 1 písm. e) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „zákon o státní službě“).

Cílová skupina: státní zaměstnanci a zaměstnanci přijatí podle § 178 zákona o státní službě.

Příslušné osoby pro vyplnění dotazníku: státní tajemníci, vedoucí služebních úřadů, personální útvary služebních úřadů.

Odhadovaný čas pro vyplnění dotazníku: 60 minut.

Termín pro vyplnění: **do 18. června 2018.**

Věcné informace pro vyplňování dotazníku

Dotazník je rozdělen na několik sekcí, a to na základní informace o služebním úřadu a na jednotlivé nástroje sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby.

Prosíme, aby respondenti na začátku dotazníku vyplnili **základní informace** o jejich služebním úřadu, které jsou nezbytné pro následné vyhodnocení získaných údajů a vypracování výše uvedené výroční zprávy, včetně **kontaktní osoby** pro účely případného zpřesnění jimi vyplněného dotazníku.

Veškeré v dotazníku uvedené otázky směřují na všechny státní zaměstnance, kteří jsou zařazeni nebo jmenováni na systemizované služební místo. Prosíme, aby respondenti při výběru odpovědi zohledňovali pouze údaje o počtu zaměstnanců **ve služebním poměru** (tedy tzv. „řadových“ státních zaměstnanců i představených) a **zaměstnanců přijatých podle § 178 zákona o státní službě**. Respondenti by tedy neměli zohledňovat ostatní zaměstnance v pracovním poměru.

Otázky směřují k získání informací za **období roku 2017**. V případě, že v otázce není vymezeno konkrétní časové období, na které se zaměřuje, uvádějte odpověď ke stavu 31. 12. 2017.

Pokud se informace, které jsou odpovědí k příslušné otázce, za Váš úřad během roku 2017 změnily (došlo k vzniku, změně, ukončení určité události), tj. neprobíhaly po celou dobu roku 2017, i tuto informaci do odpovědi zahrňte.

Budeme rádi i za Vaše další případné vysvětlení a komentáře k jednotlivým otázkám. Prostor pro takové informace můžete využít u některých jednotlivých otázek nebo na konci dotazníku v části nazvané „komentáře“.

Poznámka: Text dotazníku užívá pro osobu státního zaměstnance a státní zaměstnankyně tvar rodu mužského, otázky tedy nejsou přechýleny.

Technické informace důležité pro samotné vyplnění dotazníku

Samotný dotazník naleznete pod níže uvedeným internetovým odkazem:

<https://www.surveio.com/survey/d/J3G9N9W8F5A7U3R2F>

Jeho vyplňování probíhá přímo v internetovém prohlížeči. Z tohoto důvodu doporučujeme si odpovědi na jednotlivé otázky předpřipravit pomocí dotazníku, který je přiložen k průvodnímu dopisu ve formátu .pdf ve stejném znění, a který si tak můžete vytisknout.

Mezi jednotlivými sekcemi dotazníku se lze pohybovat pomocí postranních šipek.

Některé otázky v dotazníku jsou povinné, tj. bez jejich zodpovězení není možné pokračovat ve vyplňování dotazníku. Jedná se otázky, na jejichž konci je uveden znak „*“.

Při zvolení odpovědi na otázku, u níž je uvedeno „Při zvolení této varianty pokračujte otázkou č. x“, následující navazující otázky nevyplňujte (logicky by při zvolení určité odpovědi nedávaly tyto smysl) a pokračujte zodpovídáním otázky č. x.

Pokud některé informace nejsou ze strany Vašeho služebního úřadu známy a nelze je zjistit, uveďte v otázce jako odpověď „00“.

V dotazníku jsou **otázky s několika typy odpovědí**, a to

- otázka s odpověďmi typu ANO/NE

Respondent může odpovědět (zvolit) pouze jednu z možností, a to ANO nebo NE.

- otázka zjišťující informace o počtu

V otázce se zejména objevuje zájmenná číslovka „kolik“. Číselný údaj respondent uvádí o konkrétním počtu zainteresovaných státních zaměstnanců v jednotkách.

V případě, že se otázka dotazuje na počet státních zaměstnanců, dotazník umožňuje respondentovi u většiny případů otázek zodpovědět takovou otázku uvedením požadovaného údaje. Pokud takový údaj není respondent schopný zjistit (služební úřad konkrétní informací o daném počtu nedisponuje), uveďte v odpovědi znak „-“.

- otázka typu a), b), c)

Respondent odpovídá na otázku výběrem z více možných odpovědí. U některých otázek je možná pouze jedna odpověď, u některých je možných více odpovědí.

- otázka typu popis

Respondent odpovídá na otázku vypsáním textu odpovědi.

Vámi vyplněný dotazník pod výše uvedeným internetovým odkazem se odešle Ministerstvu vnitra po kliknutí na tlačítko „ODESLAT“, které se nachází na konci dotazníku.

Seznam respondentů dotazníku, tj. služebních úřadů

Agentura ochrany přírody a krajiny ČR
Agentura pro podnikání a inovace
Archiv bezpečnostních složek
Centrum pro regionální rozvoj
Český báňský úřad
Česká inspekce životního prostředí
Česká obchodní inspekce
Česká plemenářská inspekce
Česká správa sociálního zabezpečení
Česká školní inspekce
Český statistický úřad
Český telekomunikační úřad
Český úřad zeměměřický a katastrální
Český ústav zkoušení zbraní a střeliva
Drážní inspekce
Drážní úřad
Energetický regulační úřad
Finanční úřady
Finanční analytický úřad
Generální finanční ředitelství
Hygienická stanice hlavního města Prahy
Katastrální úřady
Krajské hygienické stanice
Krajská vojenská velitelství
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
Ministerstvo dopravy
Ministerstvo financí
Ministerstvo kultury
Ministerstvo obrany
Ministerstvo práce a sociálních věcí
Ministerstvo pro místní rozvoj

Ministerstvo průmyslu a obchodu
Ministerstvo spravedlnosti
Ministerstvo vnitra
Ministerstvo zahraničních věcí
Ministerstvo zdravotnictví
Ministerstvo zemědělství
Ministerstvo životního prostředí
Moravský zemský archiv v Brně
Národní archiv
Oblastní inspektoráty práce
Obvodní báňské úřady
Odvolací finanční ředitelství
Okresní správy sociálního zabezpečení
Puncovní úřad
Rada pro rozhlasové a televizní vysílání
Specializovaný finanční úřad
Správa státních hmotných rezerv
Správa základních registrů
Státní energetická inspekce
Státní fond dopravní infrastruktury
Státní fond životního prostředí ČR
Státní oblastní archivy
Státní plavební správa
Státní pozemkový úřad
Státní úřad inspekce práce
Státní úřad pro jadernou bezpečnost
Státní ústav pro kontrolu léčiv
Státní veterinární správa
Státní zemědělská a potravinářská inspekce
Státní zemědělský intervenční fond
Újezdní úřady
Úřad práce ČR
Úřad pro civilní letectví

Úřad pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí
Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí
Úřad pro obrannou standardizaci, katalogizaci a státní ověřování jakosti
Úřad pro ochranu hospodářské soutěže
Úřad pro ochranu osobních údajů
Úřad pro přístup k dopravní infrastruktuře
Úřad pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví
Úřad průmyslového vlastnictví
Úřad vlády České republiky
Ústav pro odborné zjišťování příčin leteckých nehod
Ústav pro státní kontrolu veterinárních biopreparátů a léčiv
Ústřední kontrolní a zkušební ústav zemědělský
Zeměměřické a katastrální inspektoráty
Zeměměřický úřad
Zemský archiv v Opavě