

MINISTERSTVO VNITRA  
ČESKÉ REPUBLIKY

**VÝROČNÍ ZPRÁVA  
O VYTVÁŘENÍ PODMÍNEK PRO SLADĚNÍ RODINNÉHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA  
S VÝKONEM SLUŽBY SLUŽEBNÍMI ÚŘADY  
ZA ROK 2019**

## OBSAH

ÚVOD.....	3
1. Počet služebních úřadů a počet v nich zařazených zaměstnanců .....	4
2. Účel a právní úprava sladování rodinného a osobního života s výkonem služby .....	8
3. Nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem služby.....	14
4. Služební doba v praxi služebních úřadů .....	15
4.1 Pružné rozvržení služební doby.....	17
4.2 Kratší služební doba.....	23
4.3 Individuální služební doba .....	27
4.4 Stlačený pracovní týden .....	28
4.5 Doplnkové služební místo.....	29
5. Výkon služby z jiného místa.....	31
6. Státní zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené.....	37
7. Jiné nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem služby.....	43
7.1 Mateřské školy, dětské skupiny a prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí .	44
7.2 Projekty ke sladění rodinného a osobního života s výkonem služby .....	48
7.3 Neplacené služební volno.....	50
7.4 Vzdělávání představených v oblasti řízení zaměstnanců využívajících flexibilní formy výkonu služby .....	52
7.5 Volnočasové akce a zvýhodnění v oblasti sportovních aktivit .....	53
ZÁVĚR .....	54

## ÚVOD

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státní službě“), ukládá v § 13 odst. 1 písm. e) a odst. 2 sekci pro státní službu Ministerstva vnitra v rámci hodnocení vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby (dále jen „služba“) služebními úřady předložit vládě jednou ročně zprávu o stavu vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady.

Předkládaná výroční zpráva si vedle zjištění stavu vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady v kalendářním roce 2019 klade za cíl provést srovnání zjištěných údajů s údaji získanými v minulých letech.

Východiskem výroční zprávy je právní úprava sladování rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady, která je podrobně rozpracována v 2. kapitole.

Pro zjištění stavu vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady v roce 2019 bylo, stejně jako v minulých letech, použito dotazníkové šetření, v jehož rámci byly osloveny jednotlivé služební úřady. Všechny údaje uvedené v textu výroční zprávy vycházejí výlučně z odpovědí služebních úřadů (nikoliv z údajů vedených v informačním systému o státní službě).

Údaje zjištěné za rok 2019 byly srovnány s údaji získanými za roky 2017 a 2018, v některých oblastech i s údaji získanými za rok 2016, kdy byl počet služebních úřadů a počet v nich zařazených státních zaměstnanců použit pro přepočítání na procentní vyjádření v rámci konkrétní oblasti nebo v rámci použití konkrétních nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby. Srovnáním procentního vyjádření je obecně možno zhodnotit vývoj v jednotlivých oblastech a v použití jednotlivých nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby.

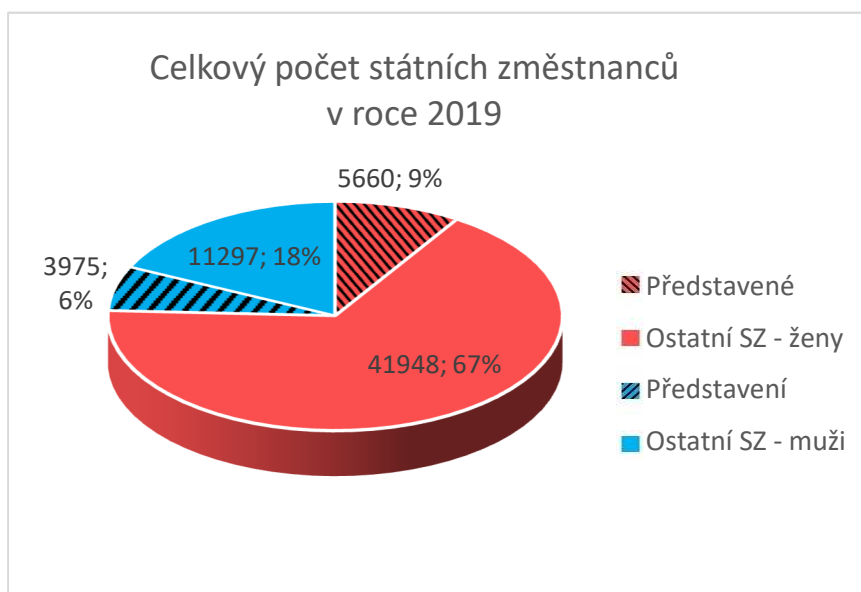
Text výroční zprávy je doplněn grafickým znázorněním, některé grafy se zaměřují i na poměry v zastoupení žen a mužů.

## 1. Počet služebních úřadů a počet v nich zařazených zaměstnanců

Základními údaji pro zjištění stavu vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady jsou údaje o počtu služebních úřadů, počtu v nich zařazených státních zaměstnanců, včetně jejich genderového zastoupení a včetně zastoupení představených a ostatních státních zaměstnanců, a pro úplnost i údaje o počtu v nich zařazených zaměstnanců v pracovním poměru podle pracovněprávních předpisů, jimiž jsou podle § 178 nebo § 178a zákona o státní službě obsazena služební místa, a počtu zaměstnanců v pracovním poměru podle pracovněprávních předpisů vykonávajících ve služebních úřadech činnosti, jež nejsou službou podle § 5 zákona o státní službě.

V roce 2019 vykonávali státní zaměstnanci službu ve **234 služebních úřadech**. Podklady ke zpracování výroční zprávy o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady za rok 2019 poskytlo **233 služebních úřadů**<sup>1</sup>.

V roce **2019** (graf č. 1) vykonávalo službu celkem **62 880 státních zaměstnanců**, z toho bylo **47 608 žen** (75,7 % z celkového počtu státních zaměstnanců) a **15 272 mužů** (24,3 % z celkového počtu státních zaměstnanců). V rámci celkového počtu státních zaměstnanců se jednalo o **9 635 představených**, z toho bylo **5 660 žen** (58,7 % představených) a **3 975 mužů** (41,3 % představených) a **53 245 ostatních státních zaměstnanců**, z toho bylo **41 948 žen** (78,8 % ostatních státních zaměstnanců) a **11 297 mužů** (21,2 % ostatních státních zaměstnanců). Průměrně každá osmá státní zaměstnankyně je představená, u mužů – státních zaměstnanců každý čtvrtý.



Graf č. 1

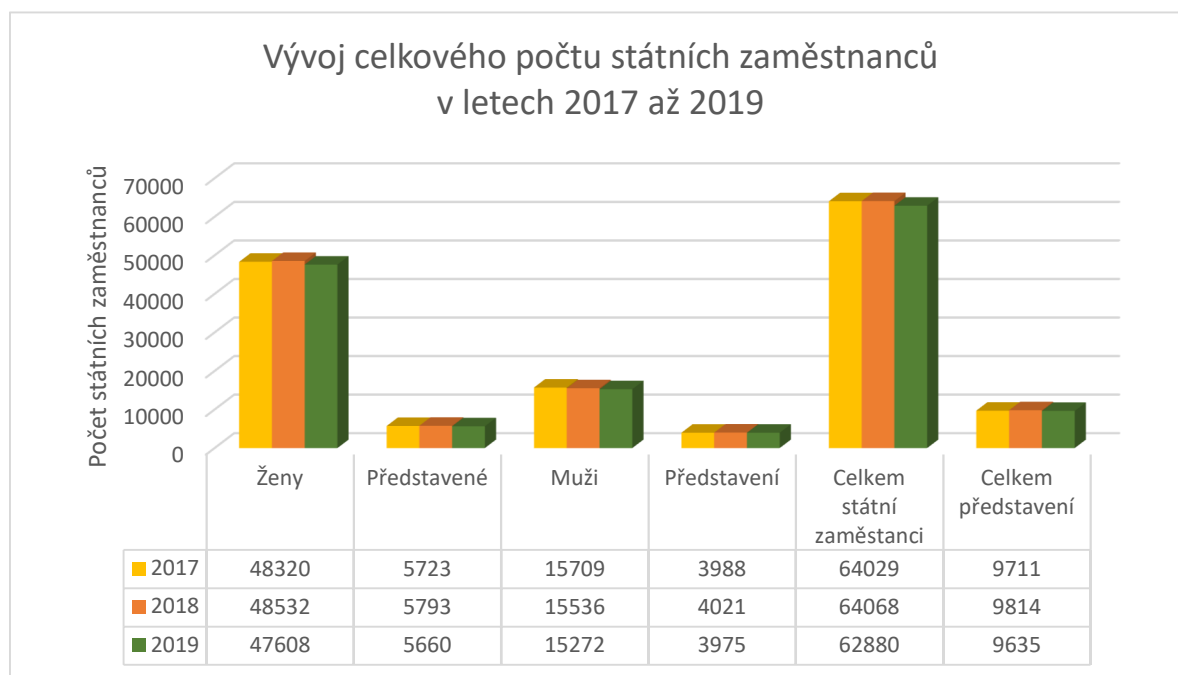
Při srovnání údajů za rok 2019 s předchozím rokem **2018** (graf č. 2) bylo zjištěno, že celkový počet státních zaměstnanců se oproti tomuto roku snížil o 1,9 % všech státních zaměstnanců (**64 068 státních zaměstnanců** v roce 2018), poměrné zastoupení žen a mužů zůstalo zhruba stejné (75,7 % žen a 24,3 % mužů v roce

<sup>1</sup> Ústav pro odborné zjišťování příčin leteckých nehod nebyl do statistik zahrnut, jelikož nemá žádné systemizované služební místo, a tudíž v něm nepůsobí žádní státní zaměstnanci nebo zaměstnanci v pracovním poměru, kteří obsadili služební místa.

2018). Pokud se týká počtu představených, jejich celkový počet v roce 2019 se oproti roku 2018 snížil o 1,8 % (**9 814 představených** v roce 2018), poměrné zastoupení žen a mužů zůstalo rovněž zhruba stejné (59,0 % žen a 41,0 % mužů v roce 2018). Pokud se týká počtu ostatních státních zaměstnanců, jejich celkový počet v roce 2019 se oproti roku 2018 snížil o 1,9 % (**54 254 ostatních státních zaměstnanců** v roce 2018), poměrné zastoupení žen a mužů zůstalo rovněž zhruba stejné (78,9 % žen a 21,1 % mužů v roce 2018).

Při srovnání údajů za rok 2018 s předchozím rokem **2017** (graf č. 2) bylo zjištěno, že celkový počet státních zaměstnanců se oproti tomuto roku zvýšil o 0,06 % všech státních zaměstnanců (**64 029 státních zaměstnanců** v roce 2017), poměrné zastoupení žen a mužů odpovídalo údajům za roky 2019 a 2018 (75,5 % žen a 24,5 % mužů). Pokud se týká počtu představených, jejich celkový počet v roce 2018 se oproti roku 2017 zvýšil o 1,06 % (**9 711 představených** v roce 2017), poměrné zastoupení žen a mužů zůstalo zhruba stejné (58,9 % žen a 41,1 % mužů). Pokud se týká počtu ostatních státních zaměstnanců, jejich celkový počet v roce 2018 se oproti roku 2017 snížil o 0,12 % (**54 318 ostatních státních zaměstnanců** v roce 2017), poměrné zastoupení žen a mužů zůstalo rovněž zhruba stejné (78,4 % žen a 21,6 % mužů).

Při srovnání údajů za rok 2017 s předchozím rokem **2016** bylo zjištěno, že celkový počet státních zaměstnanců se oproti tomuto roku zvýšil o 2,34 % všech státních zaměstnanců (**62 562 státních zaměstnanců** v roce 2016).



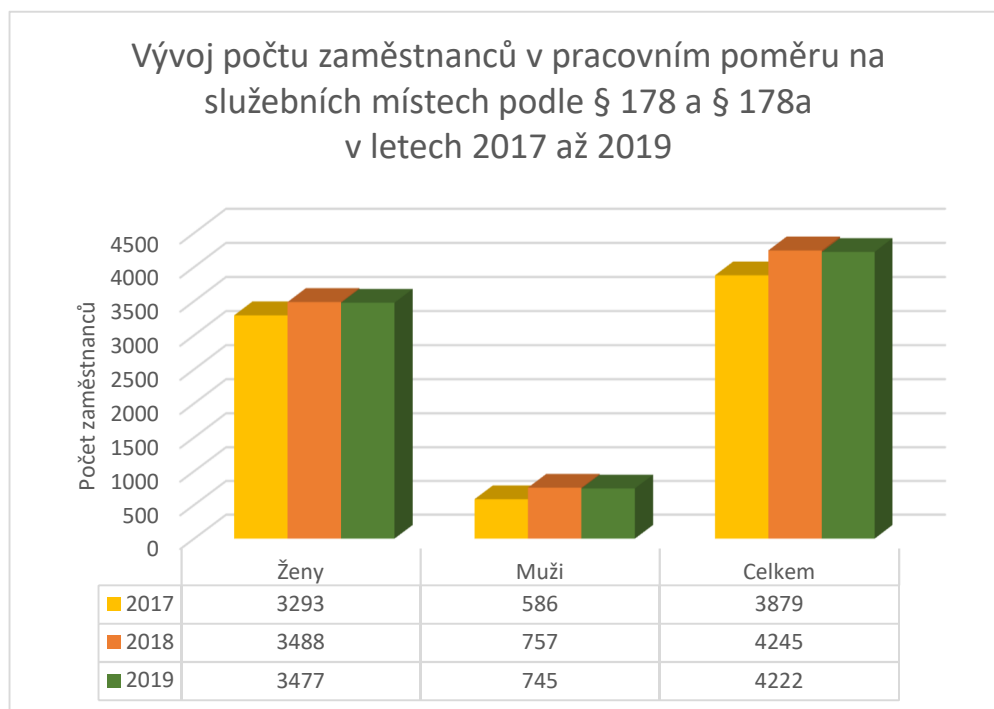
Graf č. 2

V roce **2019** (graf č. 3) byla **obsazena služební místa podle § 178 a § 178a zákona o státní službě** celkem **4 222 zaměstnanci v pracovním poměru**, z toho bylo **3 477 žen** (82,4 % celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru na služebních místech podle § 178 a 178a zákona o státní službě) a **745 mužů** (17,6 % celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru na služebních místech podle § 178 a 178a zákona o státní službě).

Při srovnání údajů za rok 2019 s předchozím rokem **2018** (graf č. 3) bylo zjištěno, že celkový počet zaměstnanců v pracovním poměru na služebních místech podle § 178 a § 178a zákona o státní službě se v roce 2019 snížil o 0,5 %

**(4 245 zaměstnanců v pracovním poměru** na služebních místech podle § 178 zákona o státní službě v roce 2018), poměrné zastoupení žen a mužů zůstalo téměř stejné (82,2 % žen a 17,8 % mužů v roce 2018).

Při srovnání údajů za rok 2018 s předchozím rokem **2017** (graf č. 3) bylo zjištěno, že celkový počet zaměstnanců v pracovním poměru na služebních místech podle § 178 zákona o státní službě se v roce 2018 zvýšil o 9,43 % (**3 879 zaměstnanců v pracovním poměru** na služebních místech podle § 178 zákona o státní službě v roce 2017), poměrné zastoupení žen a mužů zůstalo téměř stejné (84,9 % žen a 15,1 % mužů).



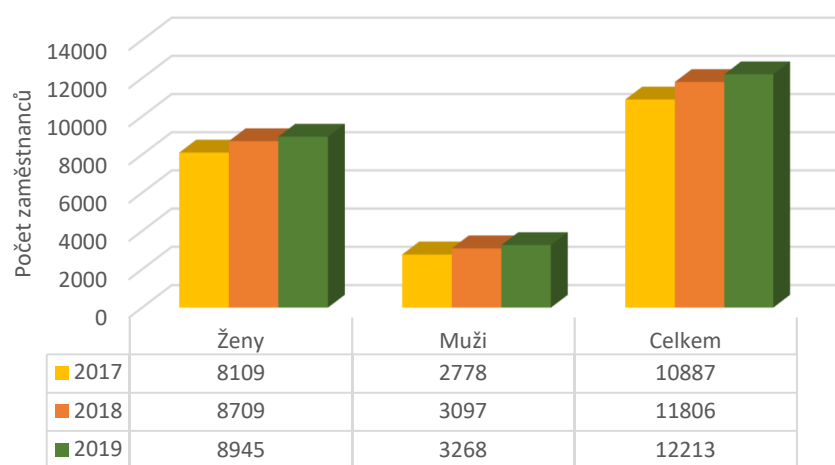
Graf č. 3

V roce **2019** (graf č. 4) vykonávalo ve služebních úřadech **činnosti, jež nejsou službou** podle § 5 zákona o státní službě, celkem **12 213 zaměstnanců v pracovním poměru**, z toho bylo **8 945 žen** (73,2 % celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru vykonávajících činnosti, jež nejsou službou) a **3 268 mužů** (26,8 % celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru vykonávajících činnosti, jež nejsou službou).

Při srovnání údajů za rok 2019 s předchozím rokem **2018** (graf č. 4) bylo zjištěno, že celkový počet zaměstnanců v pracovním poměru vykonávajících činnosti, jež nejsou službou, se v roce 2019 zvýšil o 3,4 % (**11 806 zaměstnanců v pracovním poměru** vykonávajících činnosti, jež nejsou službou, v roce 2018), poměrné zastoupení žen a mužů zůstalo téměř stejné (73,8 % žen a 26,2 % mužů v roce 2018).

Při srovnání údajů za rok 2018 s předchozím rokem **2017** (graf č. 4) bylo zjištěno, že, celkový počet zaměstnanců v pracovním poměru vykonávajících činnosti, jež nejsou službou, se v roce 2018 zvýšil o 8,44 % (**10 887 zaměstnanců v pracovním poměru** vykonávajících činnosti, jež nejsou službou, v roce 2017), poměrné zastoupení žen a mužů zůstalo téměř stejné (74,5 % žen a 25,5 % mužů v roce 2017).

### Vývoj počtu zaměstnanců v pracovním poměru v letech 2017 až 2019



Graf č. 4

## 2. Účel a právní úprava sladování rodinného a osobního života s výkonem služby

**Institut sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby** není zákonem o státní službě ani zákoníkem práce definován. Obecně se jím však rozumí stav **propojení (skloubení) služební stránky života státního zaměstnance s rodinnou a osobní stránkou**. Jeho cílem je prostřednictvím zákonem stanovených **nástrojů sladování** dosáhnout řádného, nestranného, svědomitého a odborného výkonu služby v zájmu státu na straně jedné při souběžném poskytnutí prostoru pro uspokojení potřeb týkajících se rodinného a osobního života státního zaměstnance na straně druhé.

**Ani pojem rodinný a osobní život** není v právních předpisech definován. Jeho definice by ale ani nebyla žádoucí, neboť každý zaměstnanec může pod tímto pojmem vnímat něco jiného. Zároveň je možné při interpretaci a aplikaci příslušných ustanovení, která sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby upravují, zohlednit aspekty každého případu (např. hledisko sociální, ekonomické aj.). Obecně však lze shrnout, že v případě pojmu rodinný a osobní život se vždy jedná o složky, které tvoří **soukromí** zaměstnance, **soukromou sféru** jeho života.

V anglickém jazyce se pro sladování rodinného a osobního života s pracovním životem užívá označení **work-life balance**. Tímto pojmem se rozumí snaha o nastolení rovnováhy mezi časem a úsilím věnovanými určitou osobou práci a mezi jejím rodinným a osobním životem. To, že jsou pracovní a soukromá sféra života propojeny a navzájem se ovlivňují, je zřejmé, neboť není možné je od sebe plně oddělit.

Použití nástrojů sladování přináší státním zaměstnancům **možnost skloubit čas pro rodinu a osobní rozvoj s časem výkonu služby a zabránit tak tzv. vyhoření**. Z pohledu služebních úřadů je prvořadým cílem řádně vykonávaná služba, použití nástrojů sladování tak nemůže být na úkor řádného výkonu služby. Zároveň však použití těchto nástrojů přináší služebním úřadům **možnost motivace státních zaměstnanců, získání a udržení jejich loajality a snížení jejich případné fluktuace**. Posiluje **konkurenceschopnost** vůči ostatním zaměstnavatelům a **možnost využití potenciálu konkrétního státního zaměstnance, zvyšuje efektivitu jeho služby**.

**Úprava nástrojů sladování** rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby je obsažena **v zákoně o státní službě**, a to v jeho části páté, hlavě VIII, kde jsou tyto nástroje demonstrativně uvedeny. Část pátá zákona o státní službě, kromě ustanovení, jímž se zakládá služebním úřadům povinnost vytvářet podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby (§ 116 zákona o státní službě), stanoví zvláštní podmínky pro výkon služby státních zaměstnankyň, těhotných státních zaměstnankyň, státních zaměstnankyň, které kojí, a státních zaměstnankyň matek (§ 118 a násl. zákona o státní službě)<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> V případě podmínek výkonu služby těhotných státních zaměstnankyň, státních zaměstnankyň, které kojí, a státních zaměstnankyň matek do konce devátého měsíce po porodu, odkazuje zákon o státní službě na právní úpravu provedenou zákoníkem práce. Zvláštní podmínky také platí v případě vyslání na služební cestu nebo v případě přeložení: těhotná státní zaměstnankyně a státní zaměstnankyně nebo státní zaměstnanec pečující o dítě do 8 let smějí být vysláni na služební cestu nebo přeloženi jen se svým souhlasem; to platí obdobně



K nástrojům sladování rodinného a osobního života s výkonem služby podle § 116 odst. 1 zákona o státní službě náleží **rozvržení služební doby** včetně stanovení začátku a konce služební doby, a **pružné rozvržení služební doby**, povolování **kratší služební doby** a zřizování **školských zařízení** za účelem předškolního vzdělávání nebo poskytování péče o dítě v **dětské skupině, sjednávání výkonu služby z jiného místa – homeoffice** (blíže § 117 zákona o státní službě). Zákon o státní službě u výše uvedených nástrojů odkazuje na příslušná ustanovení zákoníku práce. Zákoník práce, jako základní pracovněprávní předpis, upravuje rovněž nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem práce, ovšem u zaměstnanců a zaměstnavatelů, jejichž pracovněprávní vztahy se řídí právě zákoníkem práce.

Sladování rodinného a osobního života s výkonem služby lze s ohledem na demonstrativnost výčtu nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby realizovat i prostřednictvím jiných nástrojů, které rovněž budou naplňovat účel sladování.

K takovým nástrojům náleží např. **stlačený pracovní týden, neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let jeho věku, zřizování prostor pro krátkodobý pobyt dětí** nebo **možnost čerpání indispozičního volna**. Zákon o státní službě tyto nástroje výslovně neupravuje.

V oblasti systemizace služebních úřadů k takovým nástrojům náleží i **zřízení tzv. doplňkového služebního místa**, které bylo zavedeno služebním předpisem náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 8/2015, kterým se stanoví pravidla pro provádění změn a úprav systemizace služebních a pracovních míst a organizační struktury ve služebním úřadu, a v současnosti je upraveno služebním předpisem náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2017, kterým se stanoví pravidla předkládání systemizace služebních a pracovních míst, jejich změn, úprav a aktualizací, a návrhů organizační struktury a jejich změn ve služebním úřadu, ve znění služebních předpisů č. 2/2018 a 2/2020.

Zákon o státní službě explicitně přiznává **některým skupinám státních zaměstnanců silnější právní postavení** v případě povolování pružné služební doby či kratší služební doby (§ 116 odst. 2 zákona o státní službě). K těmto skupinám náleží: státní zaměstnanci pečující o dítě, které dosud nedokončilo první stupeň základní školy, osamělí státní zaměstnanci pečující o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, státní zaměstnanci, kteří prokážou, že sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo IV (úplná závislost). Obecně platí, že rozhodovací pravomoc služebního orgánu při povolování pružné služební doby či kratší služební doby není omezena. Na povolení pružné služební doby či kratší služební doby podle tohoto ustanovení není právní nárok. Ve vztahu k výše uvedeným skupinám státních zaměstnanců je však rozhodovací pravomoc služebního orgánu zúžena, přičemž služební orgán pružnou služební dobu či kratší služební dobu nepovolí pouze v případě, že tomu brání řádné plnění úkolů služebního úřadu, jiné skutečnosti nezohlední. Na základě zmocnění v § 205 písm. b) a c) zákona o státní službě vláda vydala prováděcí právní předpis, jímž je **nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života**

---

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 (zákon o sociálních službách pozn.) považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost).

**s výkonem státní služby** (dále jen „nařízení vlády ke sladování“), které nabylo účinnosti dne 1. července 2015. Tento prováděcí právní předpis blíže upravuje podmínky výkonu služby z jiného místa včetně stanovení, kdy výkon služby z jiného místa nelze sjednat, dále blíže upravuje právní postavení státních zaměstnanců zařazených mimo výkon služby z důvodu mateřské dovolené, rodičovské dovolené nebo čerpajících služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku. Konkrétně se jedná o právo účastnit se na žádost vzdělávání, právo na přístup k informacím o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu a právo na přístup na místo výkonu služby, nevylučuje-li to povaha správních činností vykonávaných ve služebním úřadu. Tyto povinnosti byly služebními úřadům založeny zejména z toho důvodu, aby tito státní zaměstnanci zůstali v kontaktu se služebním úřadem, v němž byli původně zařazeni k výkonu služby, a také aby byli pravidelně seznamováni se změnami zejména organizačního řádu příslušného služebního úřadu a s činností, která byla před jejich zařazením mimo výkon služby z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené či nástupem na neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku předmětem jejich výkonu služby.

Náměstek ministra vnitra pro státní službu vydal **služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby** (dále jen „služební předpis ke sladování“), který s účinností ode dne 1. října 2019 zrušil dosavadní 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.

Na základě vyhodnocení a výsledků statistických dat, která byla sekci pro státní službu pravidelně zpracovávána ve výročních zprávách o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby služebními úřady za roky 2015 až 2018, vyvstala odůvodněná potřeba vydání nového služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu, neboť z dostupných zdrojů bylo patrné, že stále existuje v jednotlivých služebních úřadech prostor pro to, aby byly jednotlivé nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem služby využívány častěji. S ohledem na tento stav panující v aplikační praxi služebních úřadů bylo třeba, aby služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu vytvářel dostatečně pružný rámec pro vytváření podmínek pro sladování rodinného a osobního života s výkonem služby a svým zněním více podporoval služební orgány a představené v tom, aby umožňovali státním zaměstnancům využívat nástroje sladování efektivněji. Na potřebnost nové úpravy v oblasti sladování poukazovaly také pravidelné výstupy jednotlivých výborů a dalších orgánů Rady vlády pro rovnost žen a mužů. Jedná se zejména o výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života či výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích. Lze konstatovat, že služební předpis ke sladování tak reagoval na výsledky širší diskuze.

Služební předpis ke sladování je založen na vyšší funkční, časové a místní flexibilitě při využívání jednotlivých nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby a předmětem jeho úpravy je vymezení bližších pravidel pro využívání nástrojů sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby.

Služební předpis ke sladování předně klade vyšší důraz na informační povinnosti služebního úřadu. Podle části první služebního předpisu ke sladování je služební úřad povinen informovat vymezený okruh osob o možnostech sladování

rodinného, osobního a pracovního života. K těmto osobám náleží kromě státních zaměstnanců také žadatelé o přijetí do služebního poměru a zařazení nebo jmenování na služební místo, uchazeči o přijetí do pracovního poměru na služební místo, zaměstnanci v pracovním poměru zařazení na služebním místě při změně pracovního poměru, jsou-li zařazováni na jiné služební místo (a pokud nebyli o možnostech sladování rodinného, osobního a pracovního života informováni dříve) a osoby ve služebním poměru podle jiného zákona zařazené k výkonu služby ve služebním úřadu. Podle části třetí služebního předpisu ke sladování má služební úřad zvláštní informační povinnost podle věcného charakteru informací, a i podle okruhu adresátů.

Do první skupiny adresátů náleží státní zaměstnanci před zařazením mimo výkon služby z důvodu čerpání mateřské či rodičovské dovolené a státní zaměstnanci před čerpáním neplaceného služebního volna do 4 let věku dítěte. Tato skupina státních zaměstnanců má být informována v dostatečném předstihu před jejich zařazením mimo výkon služby/před nástupem na neplacené služební volno o jejich právech a povinnostech, které jim náleží po dobu zařazení mimo výkon služby/čerpání neplaceného volna (čl. 14 služebního předpisu ke sladování).<sup>3</sup>

Druhou skupinu adresátů informační povinnosti tvoří státní zaměstnanci již zařazení mimo výkon služby z důvodu čerpání mateřské či rodičovské dovolené a státní zaměstnanci čerpající neplacené služební volno do 4 let věku dítěte. Tito státní zaměstnanci musí být informováni o podstatných změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu, možnostech vzdělávání a účasti na akcích pořádaných služebním úřadem, pokud o to před zařazením mimo výkon služby nebo čerpáním služebního volna projeví zájem (čl. 15 služebního předpisu ke sladování).

Třetí skupinu tvoří státní zaměstnanci zařazení mimo výkon služby z důvodu čerpání mateřské či rodičovské dovolené, nebo státní zaměstnanci čerpající neplacené služební volno do 4 let věku dítěte, kteří se budou vracet do služby. Služební úřad je povinen těmto státním zaměstnancům poskytnout v dostatečném předstihu zejména informace k platnému organizačnímu řádu, systemizaci služebního úřadu a předmětu činnosti organizačního útvaru, do kterého má být státní zaměstnanec zařazen, místu výkonu služby po zařazení státního zaměstnance k výkonu služby, aj. (čl. 19 služebního předpisu ke sladování).

Služební předpis ke sladování také nově uvádí, že služební orgán povolí, nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu, pružné rozvržení služební doby státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě do 15 let věku dítěte, pečujícímu o osobu blízkou, vyžaduje-li to její zdravotní stav, věk, nebo jiný objektivní důvod, nebo vyžaduje-li to jeho zdravotní stav, nebo jiný objektivní důvod. Služební předpis ke sladování obdobně stanoví v případě jiného rozvržení služební doby než stanovené ve služebním úřadě a kratší služební doby.

Toto rozšíření však nejde nad rámec zákona o státní službě, a to s odvoláním na ustanovení § 116 odst. 1 zákona o státní službě, podle kterého služební úřad vytváří podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby. Státní zaměstnanci výše jmenovaní náleží do okruhu osob pečujících o dítě nebo o osobu blízkou (také rodiče, jiné příbuzné), aniž by muselo jít o osobu závislou až ve stupni II až IV<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> K takovým právům a povinnostem zejména náleží informace vztahující se k čerpání příspěvku z fondu sociálních a kulturních potřeb a jeho výši, k možnostem vzdělávání, aj.

<sup>4</sup> K osobním důvodům viz odůvodnění k čl. 2 odst. 4 služebního předpisu ke sladování. Výše zmíněné podporuje i Kolektivní dohoda vyššího stupně, když v čl. 7 odst. 2 krom jiného stanoví, že „...služební úřady se zaměří také

Problematiky sladování rodinného a osobního života s výkonem služby se dotýkají také některá ustanovení **Kolektivní dohody vyššího stupně** (dále jen „KDVS“) uzavřené mezi vládou České republiky, Odborovým svazem státních orgánů a organizací, Českomoravským odborovým svazem civilních zaměstnanců armády, Odborovým svazem zdravotnictví a sociální péče České republiky a Českomoravským odborovým svazem pracovníků školství a Asociací samostatných odborů České republiky a platné od 1. ledna 2019. KDVS proklamuje podporu sjednávání dohod o výkonu služby z jiného místa, pokud to nebude bránit řádnému plnění úkolů služebního úřadu (čl. 7 KDVS). Dále stanoví, že služební úřady při vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby se zaměří zejména na potřeby státních zaměstnanců uvedených v § 116 odst. 2 zákona o státní službě a na potřeby dalších státních zaměstnanců související s péčí o osoby blízké, u nichž to vyžaduje jejich zdravotní stav, věk či jiný objektivní důvod. KDVS také stanoví možnost čerpání indispozičního volna v rozsahu 5 dnů v kalendářním roce (čl. 10 KDVS).

Na poli **evropského práva** se oblastí sladování zabývá **směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU**, která byla přijata s tříletou implementační lhůtou. Směrnice zavazuje členské státy EU, aby **do 2. srpna 2022** uvedly v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí (do 2. srpna 2024 pro dávku ke 2 týdnům nepřenosné rodičovské dovolené).

Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob je součástí balíčku opatření, jehož **cílem** je splnit závazek Evropské komise na řešení nedostatečného zastoupení žen v zaměstnání a podpora jejich kariérního postupu prostřednictvím lepších podmínek pro to, aby mohly sladit své pracovní a osobní povinnosti. Dalším proklamovaným **cílem** směrnice je větší zapojení otců do péče o rodinu prostřednictvím zvýšení využívání pracovního volna z rodinných důvodů a pružného uspořádání pracovní doby. Pružné uspořádání práce definuje směrnice jako možnost pracovníků přizpůsobit si rozvržení práce, a to včetně využívání práce na dálku, pružného rozvržení pracovní doby nebo kratší pracovní doby. Směrnice zavádí především minimální standardy pro rodičovskou dovolenou, otcovskou dovolenou, pečovatelskou dovolenou a nárok na využívání pružného uspořádání práce. Směrnice rovněž stanoví zákaz diskriminace a ochranu před propuštěním pracovníků, kteří požádali o otcovskou, rodičovskou nebo pečovatelskou dovolenou či využili svého práva požádat o pružné uspořádání práce.

Transpozice směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob si vyžádá úpravu **rodičovské dovolené a příslušného finančního zajištění po dobu jejího čerpání**. Dále dojde k **prodloužení podpůrčí doby dávky otcovské poporodní péče** a k úpravě **podmínek pro nárok na ošetřovné**. Směrnice dále zakládá **právo rodičů pečujících o děti a dalších pečujících osob na umožnění výkonu práce na dálku, nejsou-li na straně zaměstnavatele vážné provozní důvody, které nedovolují práci na dálku umožnit**.

Předkladatelem návrhu zákona transponujícího směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (a také, dle návrhu plánu legislativních prací vlády pro rok 2021, směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU)

---

na potřeby dalších státních zaměstnanců (roz. vedle státních zaměstnanců podle § 116 odst. 2 zákona o státní službě) související s péčí o osoby blízké, u nichž to vyžaduje jejich zdravotní stav, věk či jiný objektivní důvod“.

2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii) bude **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, spolupředkladateli budou **ministerstva vnitra, obrany a spravedlnosti**. Termín pro předložení návrhu zákona vládě je stanoven na **leden 2021**. Kromě novely zákoníku práce, předpisů upravujících nemocenské pojištění a státní sociální podporu a dalších právních předpisů bude návrh transpoziční právní úpravy zahrnovat také novelu zákona o státní službě.

Sekce pro státní službu Ministerstva vnitra je připravena plně se podílet na výše uvedených transpozičních legislativních pracích tak, aby došlo k včasné a řádné transpozici směrnice a aby byly naplněny její cíle a její účel.

Na význam problematiky sladování rodinného a osobního života s výkonem služby poukazuje i fakt, že se na ni zaměřují v rámci své činnosti i jiné subjekty, což je patrné z veřejně dostupných zdrojů, k nimž se řadí například **sborník<sup>5</sup> z mezinárodní konference, která se zaměřila na sladování soukromého a pracovního života**, či **doporučení<sup>6</sup> veřejné ochránkyně práv týkající se opatření pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby**.

---

<sup>5</sup> Dostupné zde:

[https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Knihovna/sbornik\\_II\\_2015\\_CZ.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Knihovna/sbornik_II_2015_CZ.pdf)

<sup>6</sup> Dostupné zde:

[https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/projekt\\_ESF/2018\\_0157\\_Doporuzeni\\_VOP\\_sladovani\\_02\\_WEB.PDF](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/projekt_ESF/2018_0157_Doporuzeni_VOP_sladovani_02_WEB.PDF)

### **3. Nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem služby**

Jak již bylo uvedeno v předchozí kapitole, institut sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby není definován. Vždy je třeba přihlížet k aspektům každého případu, tj. k potřebám konkrétního státního zaměstnance týkajícím se jeho rodinného a osobního života na straně jedné a k požadavkům služebního úřadu na straně druhé. Jinými slovy nelze vytvořit univerzální proces sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby. Konkrétním procesům sladování jsou však společné nástroje sladování, které umožňují, aby státní zaměstnanci efektivním způsobem využívali čas nejen k výkonu služby, ale také k péči o rodinu a osoby blízké a v neposlední řadě také sami o sebe. Tyto nástroje sladování mohou využít jak řadoví státní zaměstnanci, tak také představení.

Pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby upravuje zákon o státní službě v části páté, hlavě VIII demonstrativním způsobem nástroje sladování. V některých případech odkazuje na právní úpravu zákoníku práce.

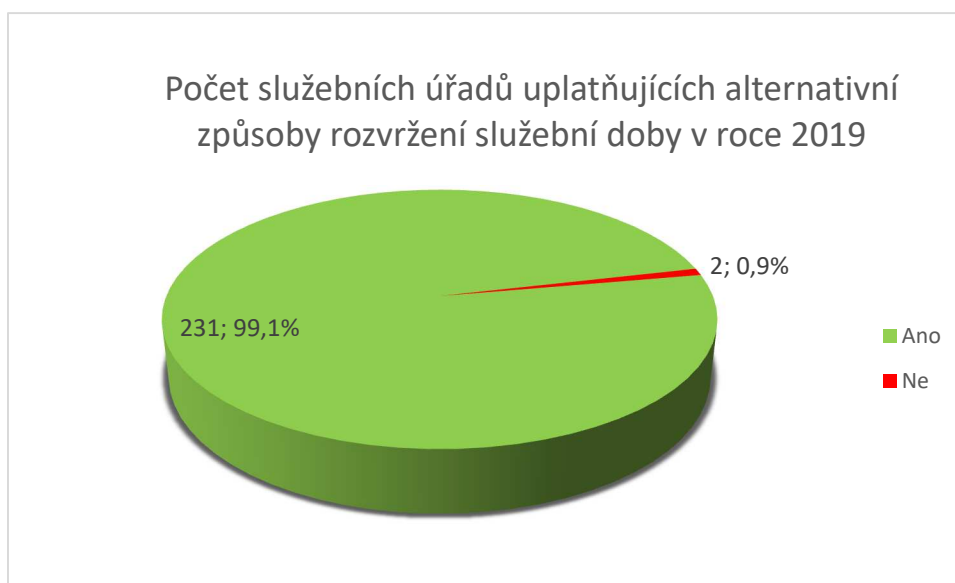
Jednotlivé nástroje sladování byly uvedeny v předchozí kapitole a blíže jsou rozvedeny v následující části, která se zevrubně věnuje nejen jejich popisu, ale i analýze dosavadní aplikační praxe v kontextu údajů získaných z dotazníkových šetření provedených sekcí pro státní službu.

Nástroje sladování lze užívat jak samostatně, tak v jejich souběhu. Má-li totiž být účelu sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby dosaženo souběhem jednotlivých nástrojů sladování, služební orgán takový souběh povolí, nebrání-li to řádnému plnění úkolů služebního úřadu.

#### 4. Služební doba v praxi služebních úřadů

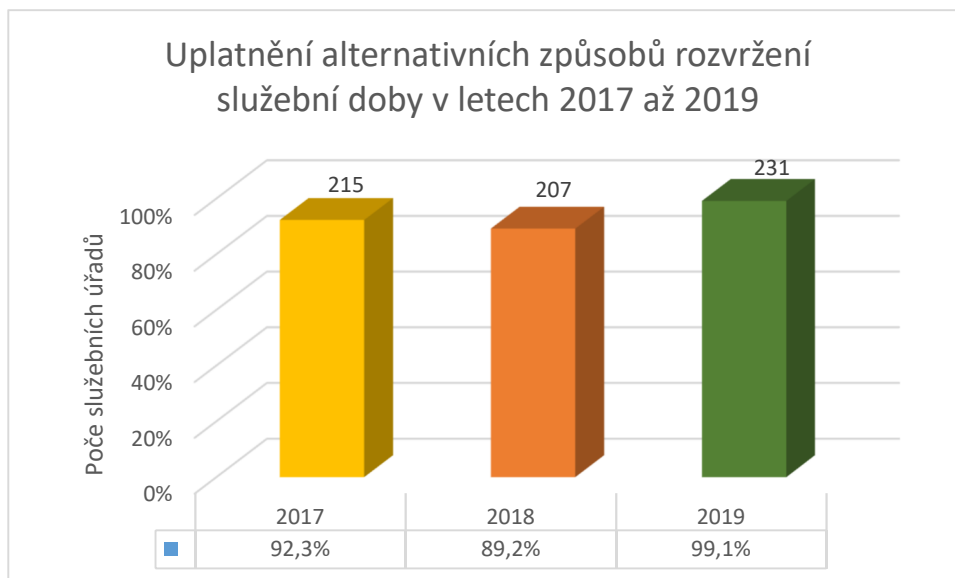
Zákon o státní službě upravuje jako nástroj sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby alternativní způsoby rozvržení služební doby v § 116 odst. 1, když uvádí, že služební orgán vytváří podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby, a to zejména rozvržením služební doby včetně stanovení začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby, povolováním kratší služební doby či sjednáváním možnosti vykonávat službu z jiného místa. Alternativní způsoby rozvržení služební doby pro případy sladování rodinného a osobního života s výkonem služby jsou v jednotlivých služebních úřadech dále upraveny služebními předpisy služebních orgánů, v nichž jsou obsažena podrobnější pravidla pro rozvržení služební doby včetně začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby. K alternativním způsobům rozvržení služební doby náleží **pružné rozvržení služební doby** podle § 100 zákona o státní službě, **kratší služební doba** podle § 99 odst. 3 zákona o státní službě, **individuální rozvržení služební doby** do všech pracovních dnů v týdnu nebo **stlačený pracovní týden**.

Využití alternativních způsobů rozvržení služební doby bylo zjišťováno v jednotlivých služebních úřadech. V roce **2019** (graf č. 5) bylo alternativní rozvržení služební doby uplatněno v **231 služebních úřadech**. Alternativní rozvržení služební doby není uplatňováno v Českém úřadu pro zkoušení zbraní a střeliva (25 státních zaměstnanců) a v Újezdním úřadu Březina (5 státních zaměstnanců).



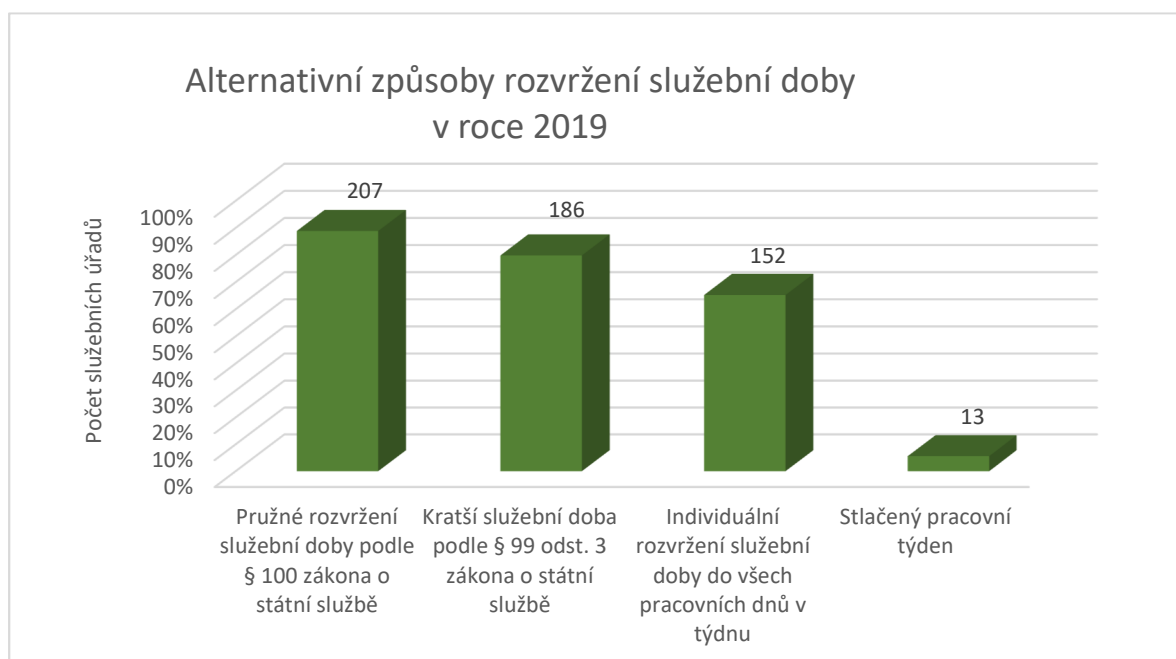
Graf č. 5

Díky údajům získaným za sledovaná období v minulosti je možno provést srovnání, u kolika služebních úřadů byly v období let 2017 až 2019 (graf č. 6) uplatněny alternativní způsoby rozvržení služební doby. V roce **2017** se jednalo o **92,3 % služebních úřadů**, v roce **2018** o **89,2 % služebních úřadů** a v roce **2019** o **99,1 % služebních úřadů**.



Graf č. 6

Využití alternativních způsobů rozvržení služební doby služebními úřady v roce **2019** je uvedeno v grafu č. 7.



Graf č. 7



#### 4.1 Pružné rozvržení služební doby

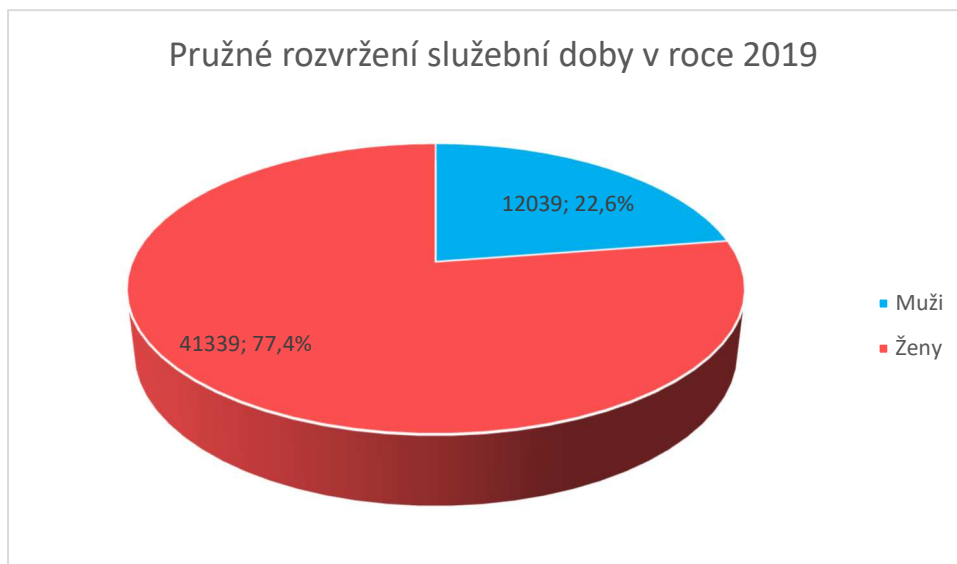
Prvním z alternativních způsobů rozvržení služební doby je její pružné rozvržení podle § 100 zákona o státní službě, které je blíže upraveno v čl. 3 služebního předpisu ke sladování.

Pružné rozvržení služební doby povoluje státnímu zaměstnanci služební orgán, který jeho pravidla může stanovit služebním předpisem. Pružné rozvržení služební doby je takové rozvržení služební doby, při kterém se rozlišují časové úseky základní a volitelné služební doby, přičemž začátek a konec těchto časových úseků určuje služební orgán. Služební orgán rovněž určuje délku vyrovnávacího období, v němž musí být naplněna průměrná týdenní služební doba.

Jak již bylo uvedeno výše, obecně platí, že rozhodovací pravomoc služebního orgánu při povolování pružné služební doby není omezena. Na povolení pružné služební doby není právní nárok. Ve vztahu k některým skupinám státních zaměstnanců je však rozhodovací pravomoc služebního orgánu zúžena, přičemž služební orgán pružnou služební dobu nepovolí pouze v případě, že tomu brání řádné plnění úkolů služebního úřadu, jiné skutečnosti nezohlední. Služební orgán povolí, nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu, pružné rozvržení služební doby státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedokončilo první stupeň základní školy, osamělému státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, státnímu zaměstnanci, který prokáže, že sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo IV (úplná závislost), resp. (podle služebního předpisu ke sladování) státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě do 15 let věku dítěte, pečujícímu o osobu blízkou, vyžaduje-li to její zdravotní stav, věk, nebo jiný objektivní důvod, nebo vyžaduje-li to jeho zdravotní stav, nebo jiný objektivní důvod.

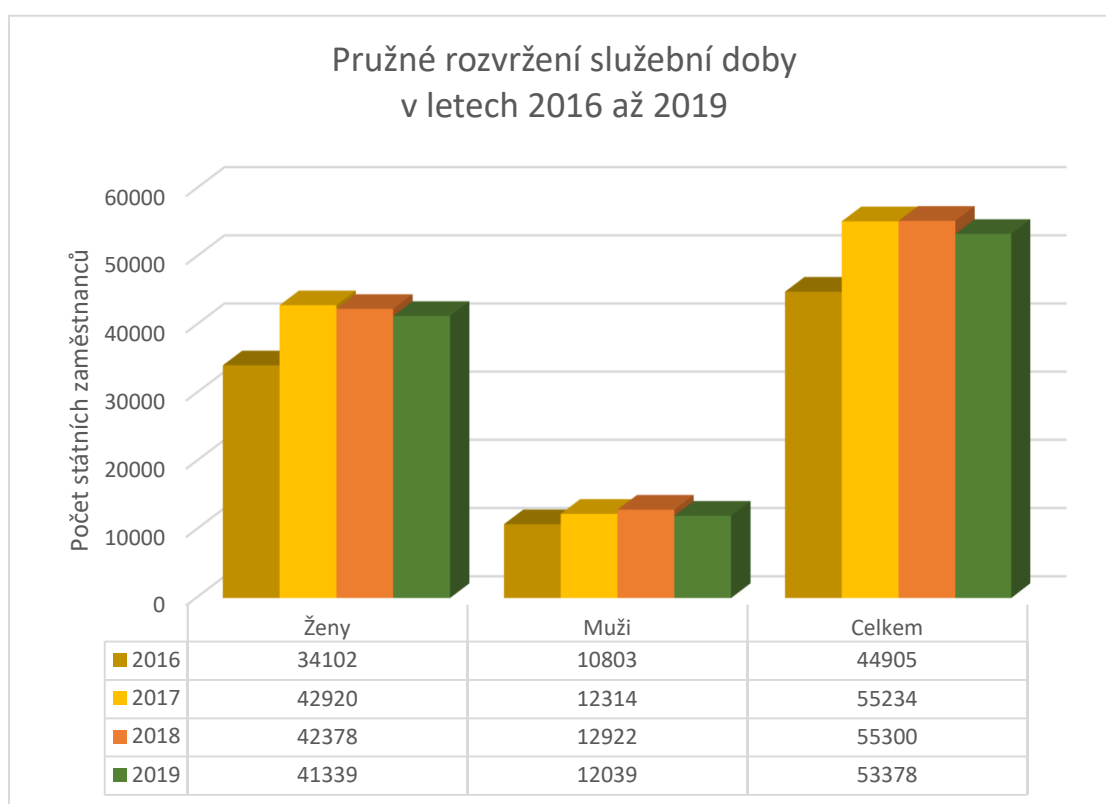
Pružné rozvržení služební doby bylo v roce **2019** umožněno státním zaměstnancům ve **207 služebních úřadech** (88,8 % služebních úřadů). V roce **2018** to bylo ve **203 služebních úřadech** (87,0 % služebních úřadů) a v roce **2017** ve **206 služebních úřadech** (88,4 % služebních úřadů).

Pružné rozvržení služební doby bylo v roce **2019** umožněno **53378 státním zaměstnancům** (graf č. 8), což je 84,9 % všech státních zaměstnanců. Z tohoto počtu bylo 41339 žen (77,4 %) a 12039 mužů (22,6 %). V celkem 134 služebních úřadech je stanoveno pružné rozvržení služební doby služebním předpisem všem státním zaměstnancům.



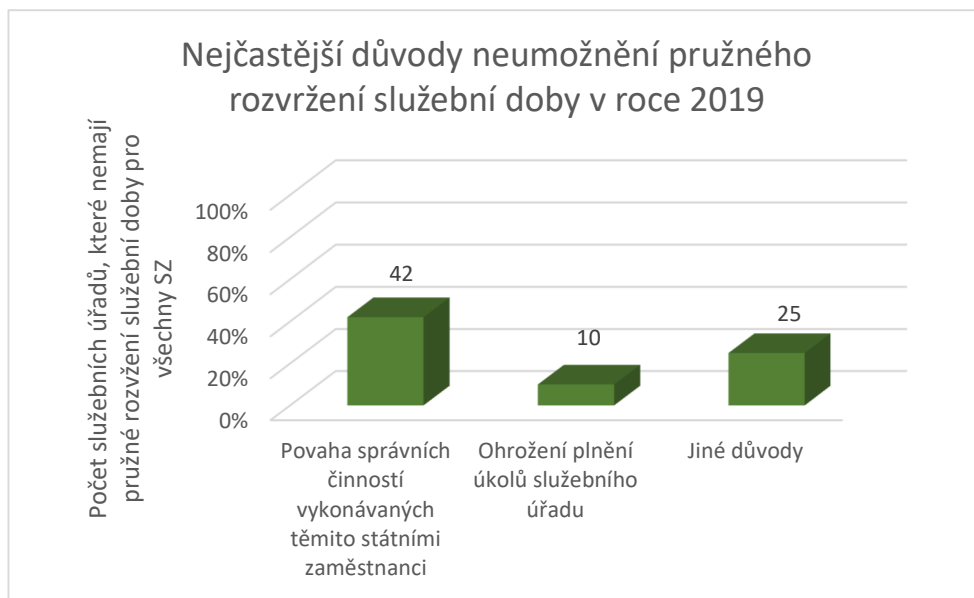
Graf č. 8

V roce **2016** (graf č. 9) bylo pružné rozvržení služební doby umožněno celkem **44905 státním zaměstnancům** (71,2 % všech státních zaměstnanců), z nichž bylo 34102 žen (75,9 %) a 10803 mužů (24,1 %). V roce **2017** (graf č. 9) bylo pružné rozvržení služební doby umožněno celkem **55234 státním zaměstnancům** (86,3 % všech státních zaměstnanců), z nichž bylo 42920 žen (77,7 %) a 12314 mužů (22,3 %). V roce **2018** (graf č. 9) bylo pružné rozvržení služební doby umožněno celkem **55300 státním zaměstnancům** (86,3 % všech státních zaměstnanců), z nichž bylo 42378 žen (77,0 %) a 12922 mužů (23,0 %).

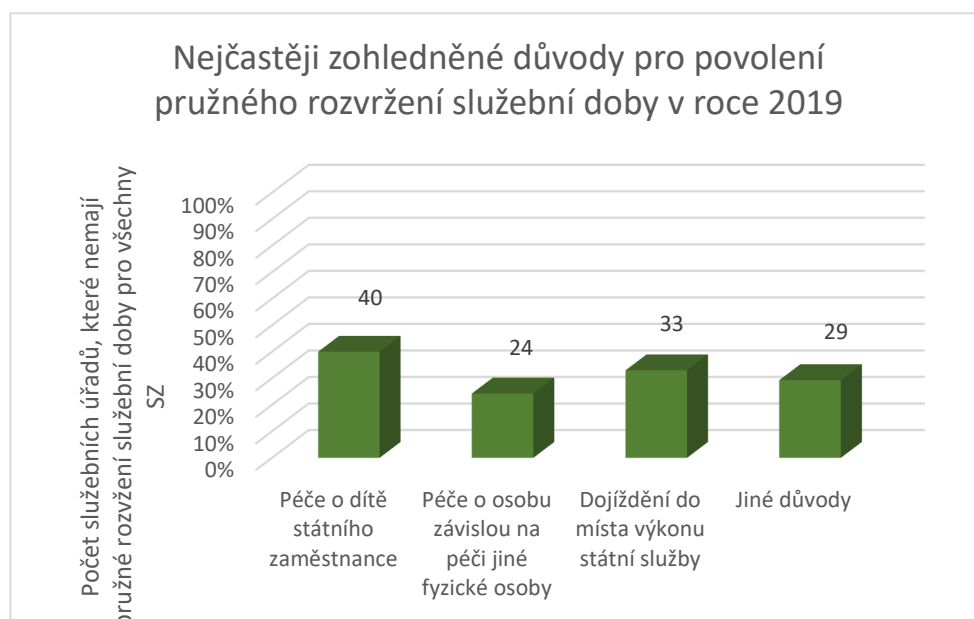


Graf č. 9

Služební úřady se rovněž vyjadřovaly k tomu, **z jakých důvodů nemohou mít někteří státní zaměstnanci pružné rozvržení služební doby nebo jim pružné rozvržení služební doby nebylo povoleno** (graf č. 10), a k tomu, **z jakých důvodů nejčastěji služební orgán pružnou služební dobu povoluje** (graf č. 11). K oběma otázkám se vyjádřilo 100 služebních úřadů, v nichž není pružné rozvržení služební doby stanoveno všem státním zaměstnancům. Služební úřady mohly uvést i více důvodů.



Graf č. 10

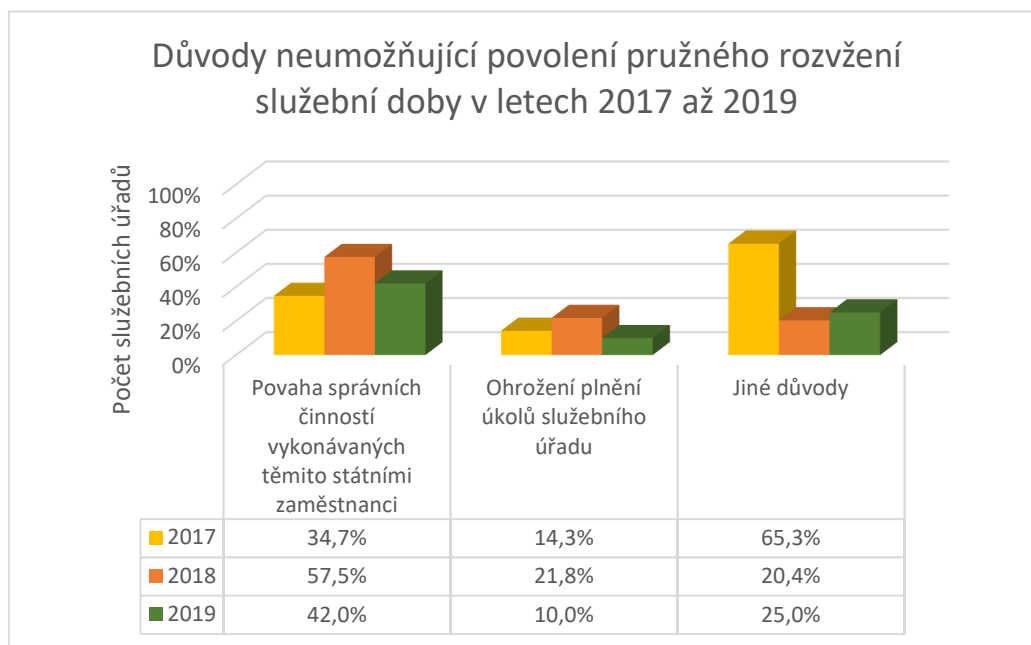


Graf č. 11

Povahu správních činností vykonávaných státními zaměstnanci jako **důvod pro nemožnost či nepovolení pružného rozvržení služební doby** v roce 2019 uvedlo 42 služebních úřadů (42,0 % služebních úřadů). Obdobně se k tomuto důvodu vyjadřovaly služební úřady i v minulém období. V roce 2017 jako důvod pro nemožnost či nepovolení pružného rozvržení služební doby uvedlo povahu správních činností vykonávaných státními zaměstnanci 34,7 % služebních úřadů a v roce 2018 tento důvod uvedlo 57,5 % služebních úřadů.

Ohrožení plnění úkolů služebního úřadu (graf č. 12) jako důvod pro nemožnost či nepovolení pružného rozvržení služební doby v roce 2019 uvedlo 10 služebních úřadů (10,0 % služebních úřadů). Obdobně se k tomuto důvodu vyjadřovaly služební úřady i v minulém období. V roce 2017 jako důvod pro nemožnost či nepovolení pružného rozvržení služební doby uvedlo ohrožení plnění úkolů služebního úřadu 14,3 % služebních úřadů a v roce 2018 to uvedlo 21,8 % služebních úřadů.

Jiné důvody (graf č. 12) jako důvod pro nemožnost či nepovolení pružného rozvržení služební doby v roce 2019 uvedlo 25 služebních úřadů (25,0 % služebních úřadů). Obdobně se k tomuto důvodu vyjadřovaly služební úřady i v minulém období. V roce 2017 jako důvod pro nemožnost či nepovolení pružného rozvržení služební doby uvedlo jiné důvody 65,3 % úřadů a v roce 2018 to uvedlo 20,4 % služebních úřadů. K jiným důvodům patří nezáměr ze strany zaměstnanců (7×), kratší služební doba (7×), chybějící funkční elektronický systém evidence docházky (2×). V některých služebních úřadech je místo pružného rozvržení služební doby povolován individuální posun začátku služební doby.



Graf č. 12

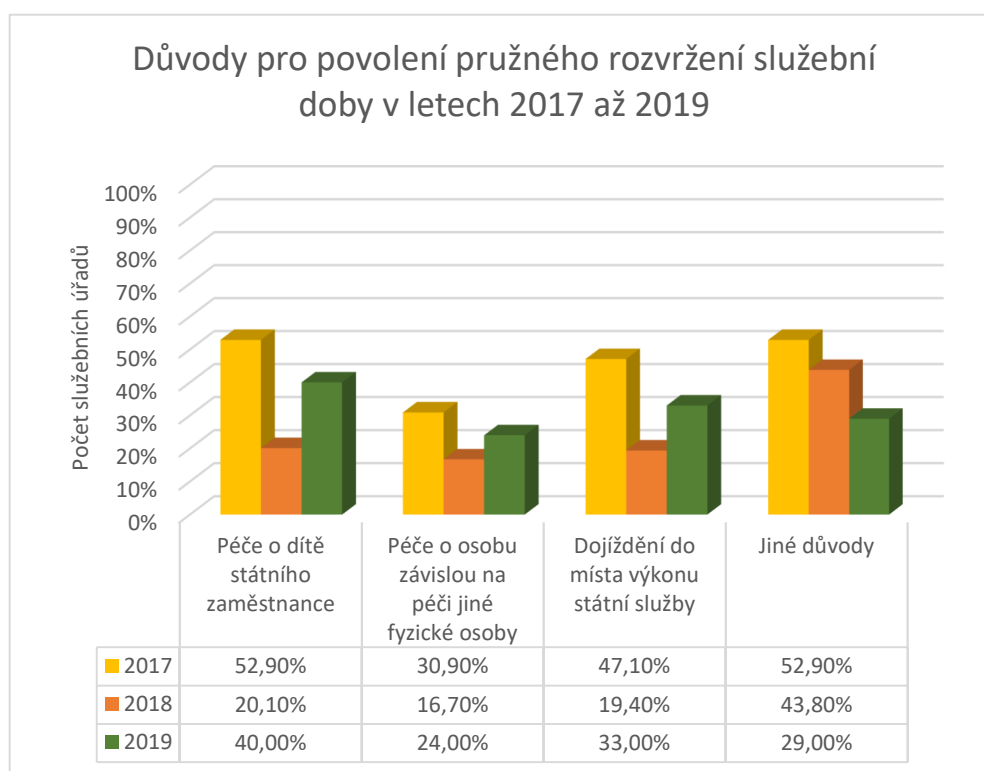
Péči o dítě (graf č. 13) jako nejčastější **důvod pro povolení pružného rozvržení služební doby** v roce 2019 uvedlo 40 služebních úřadů (40,0 % služebních úřadů). Obdobně se k tomuto důvodu vyjadřovaly služební úřady i v minulém období. V roce 2017 jako důvod pro povolení pružného rozvržení služební doby uvedlo péči o dítě 52,9 % služebních úřadů a v roce 2018 uvedlo tento důvod 20,1 % služebních úřadů.

Péči o osobu závislou na péči jiné osoby (graf č. 13) jako nejčastější důvod pro povolení pružného rozvržení služební doby v roce 2019 uvedlo 24 služebních úřadů (24,0 % služebních úřadů). Obdobně se k tomuto důvodu vyjadřovaly služební úřady i v minulém období. V roce 2017 jako důvod pro povolení pružného rozvržení služební doby uvedlo péči o osobu závislou na péči jiné osoby 30,9 % služebních úřadů a v roce 2018 uvedlo tento důvod 16,7 % služebních úřadů.

Dojíždění do místa výkonu služby (graf č. 13) jako nejčastější důvod pro povolení pružného rozvržení služební doby v roce 2019 uvedlo 33 služebních úřadů

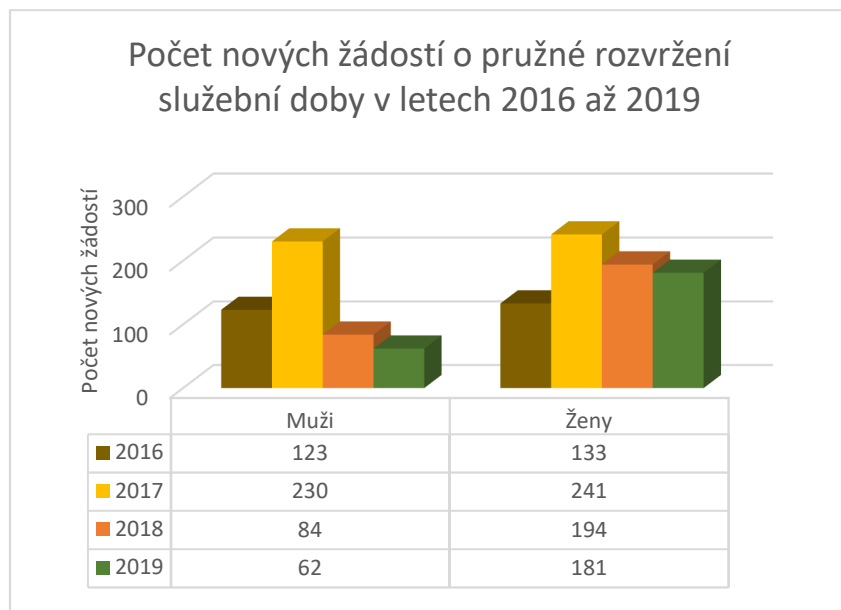
(33,0 % služebních úřadů). K tomuto důvodu se rovněž vyjadřovaly služební úřady i v minulém období. V roce 2017 jako důvod pro povolení pružného rozvržení služební doby uvedlo dojíždění do místa výkonu služby 47,1 % služebních úřadů a v roce 2018 uvedlo tento důvod 19,4 % služebních úřadů.

Jiné důvody (graf č. 13) jako nejčastější důvod pro povolení pružného rozvržení služební doby v roce 2019 uvedlo 29 služebních úřadů (29,0 % služebních úřadů). Obdobně se k tomuto důvodu vyjadřovaly služební úřady i v minulém období. V roce 2017 jako důvod pro povolení pružného rozvržení služební doby uvedlo jiné důvody 52,9 % služebních úřadů a v roce 2018 uvedlo tento důvod 43,8 % služebních úřadů. K jiným důvodům patří zdravotní stav (10×), sladění rodinného a osobního života (6×), studium/vzdělávání a rozvoj (3×), práce s dětmi.



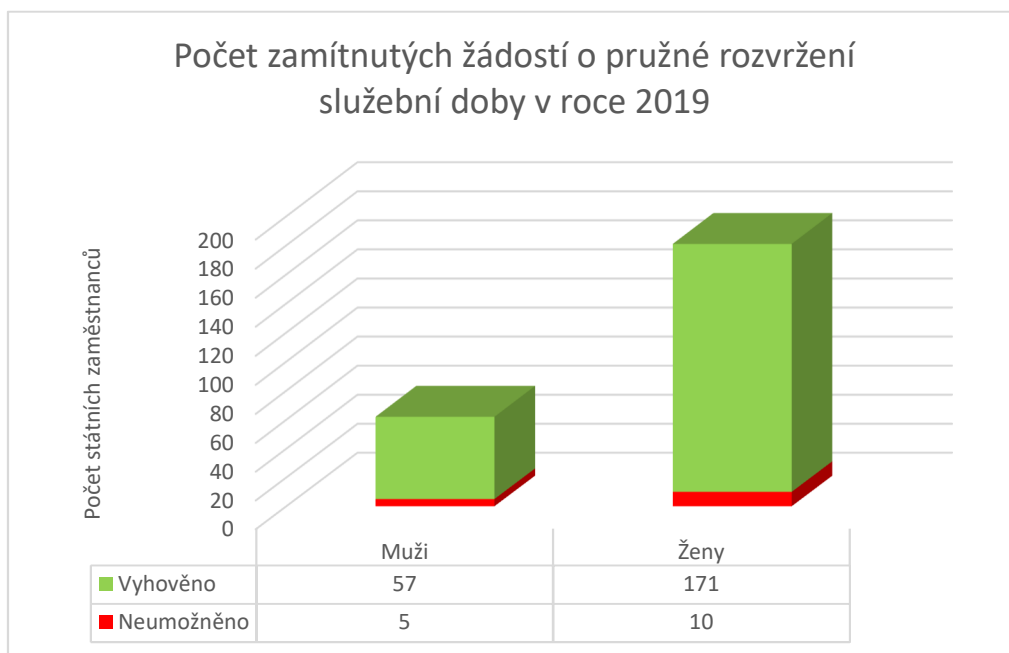
Graf č. 13

Ve vztahu k pružnému rozvržení služební doby bylo zjišťováno, **kolik žádostí o povolení pružného rozvržení služební doby bylo v příslušném kalendářním roce podáno** (graf č. 14). V roce 2019 bylo podáno celkem 243 žádostí o pružné rozvržení služební doby (0,39 % všech státních zaměstnanců). Z toho bylo 181 žádostí žen (74,5 % všech žádostí) a 62 žádostí mužů (25,5 % všech žádostí). Počet žádostí o povolení pružného rozvržení služební doby byl zjišťován i za období let 2016 až 2018. V roce 2016 bylo podáno 256 žádostí o povolení pružného rozvržení služební doby (0,41 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 133 žádostí žen (51,9 % žádostí) a 123 žádostí mužů (48,1 % žádostí). V roce 2017 bylo podáno celkem 471 žádostí o povolení pružného rozvržení služební doby (0,74 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 241 žádostí žen (51,2 % žádostí) a 230 žádostí mužů (48,8 % žádostí). V roce 2018 bylo podáno celkem 278 žádostí o povolení pružného rozvržení služební doby (0,43 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 194 žádostí žen (69,8 % žádostí) a 84 žádostí mužů (30,2 % žádostí).



Graf č. 14

V návaznosti na počet podaných žádostí o povolení pružného rozvržení služební doby bylo zjišťováno, **kolika podaným žádostem nebylo vyhověno** (graf č. 15). V roce 2019 nebylo vyhověno celkem 15 žádostem (6,2 % podaných žádostí), z toho nebylo vyhověno 10 žádostem žen (66,7 %) a 5 žádostem mužů (33,3 %).



Graf č. 15

## 4.2 Kratší služební doba

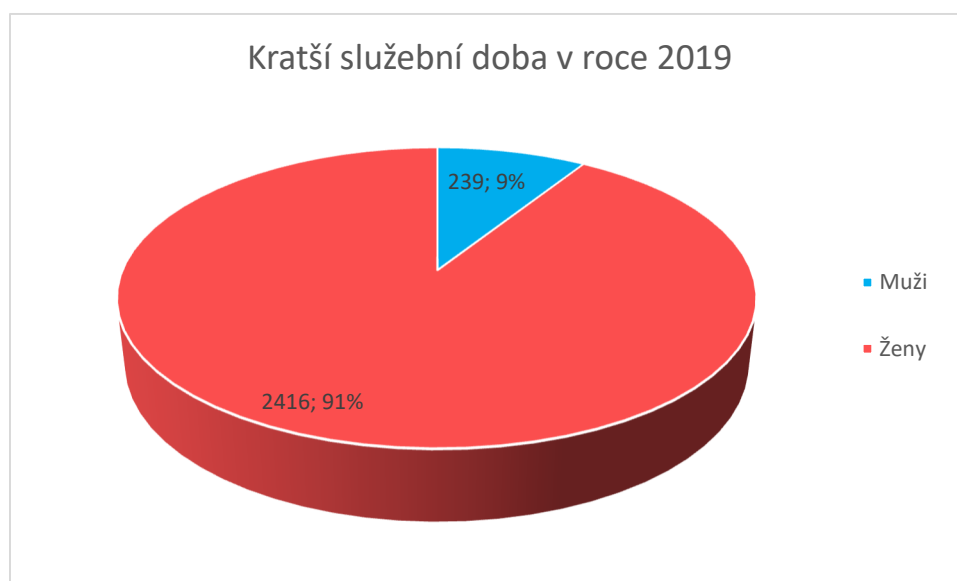
Druhým z alternativních způsobů rozvržení služební doby je kratší služební doba podle § 116 ve spojení s § 68 zákona o státní službě, která je blíže upravena v čl. 5 služebního předpisu ke sladování.

Kratší služební dobu povoluje státnímu zaměstnanci služební orgán. Jeho rozhodovací pravomoc při povolování kratší služební doby není omezena. Na povolení kratší služební doby není právní nárok.

Ve vztahu k některým skupinám státních zaměstnanců je však rozhodovací pravomoc služebního orgánu zúžena, přičemž služební orgán kratší služební dobu nepovolí pouze v případě, že tomu brání řádné plnění úkolů služebního úřadu, jiné skutečnosti nezohlední. Služební orgán povolí, nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu, kratší služební dobu státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedokončilo první stupeň základní školy, osamělému státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, státnímu zaměstnanci, který prokáže, že sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo IV (úplná závislost), resp. (podle služebního předpisu ke sladování) státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě do 15 let věku dítěte, pečujícímu o osobu blízkou, vyžaduje-li to její zdravotní stav, věk, nebo jiný objektivní důvod, nebo vyžaduje-li to jeho zdravotní stav, nebo jiný objektivní důvod.

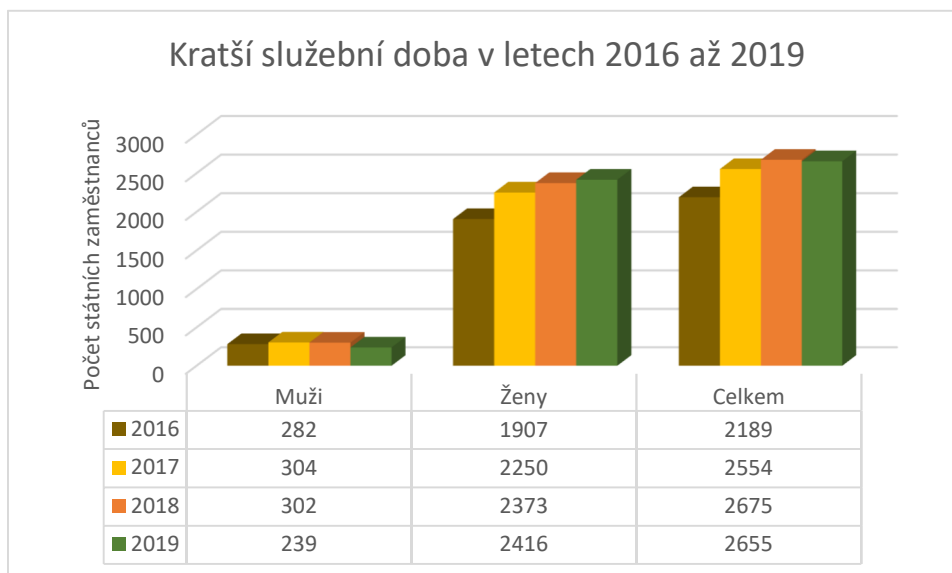
Kratší služební doba byla v roce **2019** povolena státním zaměstnancům ve **186 služebních úřadech** (79,8 % služebních úřadů). V roce **2018** to bylo ve **185 služebních úřadech** (79,7 % služebních úřadů) a v roce **2017** to bylo ve **204 služebních úřadech** (87,5 % služebních úřadů).

Kratší služební doba byla v roce **2019** povolena **2655 státním zaměstnancům** (graf č. 16), což je 4,2 % všech státních zaměstnanců. Z tohoto počtu bylo 2416 žen (91,0 %) a 239 mužů (9,0 %).



Graf č. 16

V roce **2016** (graf č. 17) byla kratší služební doba povolena celkem **2189 státním zaměstnancům** (3,50 % všech státních zaměstnanců), z nichž bylo 1907 žen (87,1 %) a 282 mužů (12,9 %). V roce **2017** (graf č. 17) byla kratší služební doba povolena celkem **2554 státním zaměstnancům** (4,0 % všech státních zaměstnanců), z nichž bylo 2250 žen (88,1 %) a 304 mužů (11,9 %). V roce **2018** (graf č. 17) byla kratší služební doba povolena celkem **2675 státním zaměstnancům** (4,2 % všech státních zaměstnanců), z nichž bylo 2373 žen (88,7 %) a 302 mužů (11,3 %).



Graf č. 17

Služební úřady se rovněž vyjadřovaly k tomu, **z jakých důvodů nejčastěji služební orgán kratší služební dobu povoluje** (některé služební úřady uvedly i více takových důvodů).

Péči o dítě (graf č. 18) jako nejčastější důvod pro povolení kratší služební doby v roce 2019 uvedlo 155 služebních úřadů (66,8 % služebních úřadů). V roce 2017 jako důvod pro povolení kratší služební doby uvedlo péči o dítě 93,8 % služebních úřadů a v roce 2018 uvedlo tento důvod 71,6 % služebních úřadů.

Péči o osobu závislou na péči jiné osoby (graf č. 18) jako nejčastější důvod pro povolení kratší služební doby v roce 2019 uvedlo 68 služebních úřadů (29,3 % služebních úřadů). V roce 2017 jako důvod pro povolení kratší služební doby uvedlo péči o osobu závislou na péči jiné osoby 43,8 % služebních úřadů a v roce 2018 uvedlo tento důvod 27,2 % služebních úřadů.

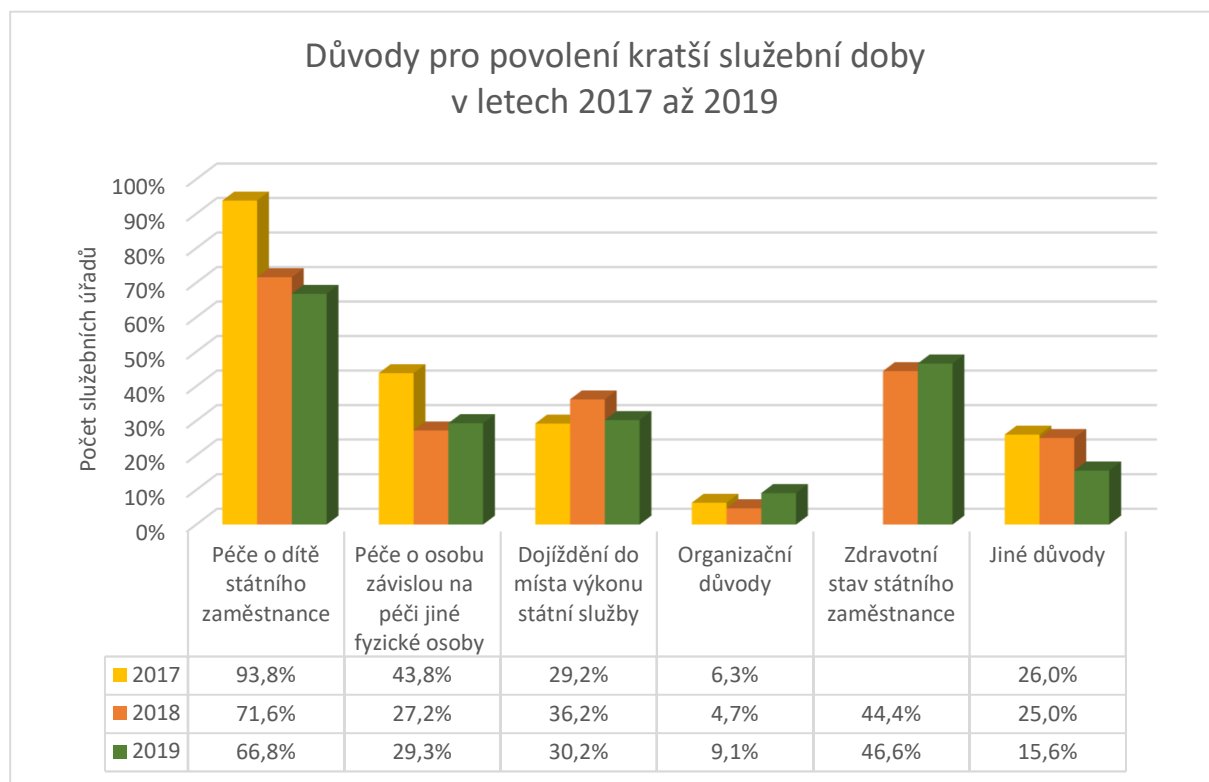
Dojíždění do místa výkonu služby (graf č. 18) jako nejčastější důvod pro povolení kratší služební doby v roce 2019 uvedlo 70 služebních úřadů (30,2 % služebních úřadů). V roce 2017 jako důvod pro povolení kratší služební doby uvedlo dojíždění do místa výkonu služby 29,2 % služebních úřadů a v roce 2018 uvedlo tento důvod 36,2 % služebních úřadů.

Organizační důvody (graf č. 18) jako nejčastější důvod pro povolení kratší služební doby v roce 2019 uvedlo 21 služebních úřadů (9,1 % služebních úřadů). V roce 2017 jako důvod pro povolení kratší služební doby uvedlo dojíždění do místa výkonu služby 6,3 % služebních úřadů a v roce 2018 uvedlo tento důvod 4,7 % služebních úřadů.



Zdravotní stav státního zaměstnance (graf č. 18) jako nejčastější důvod pro povolení kratší služební doby v roce 2019 uvedlo 108 služebních úřadů (46,6 % služebních úřadů). V roce 2017 tento důvod pro povolení kratší služební doby nebyl zjišťován a v roce 2018 jako důvod pro povolení kratší služební doby uvedlo zdravotní stav státního zaměstnance 44,4 % služebních úřadů.

Jiné důvody (graf č. 18) jako nejčastější důvod pro povolení kratší služební doby v roce 2019 uvedlo 36 služebních úřadů (15,61 % služebních úřadů). V roce 2017 jako důvod pro povolení kratší služební doby uvedlo jiné důvody 26,0 % služebních úřadů a v roce 2018 uvedlo tento důvod 25,0 % služebních úřadů.

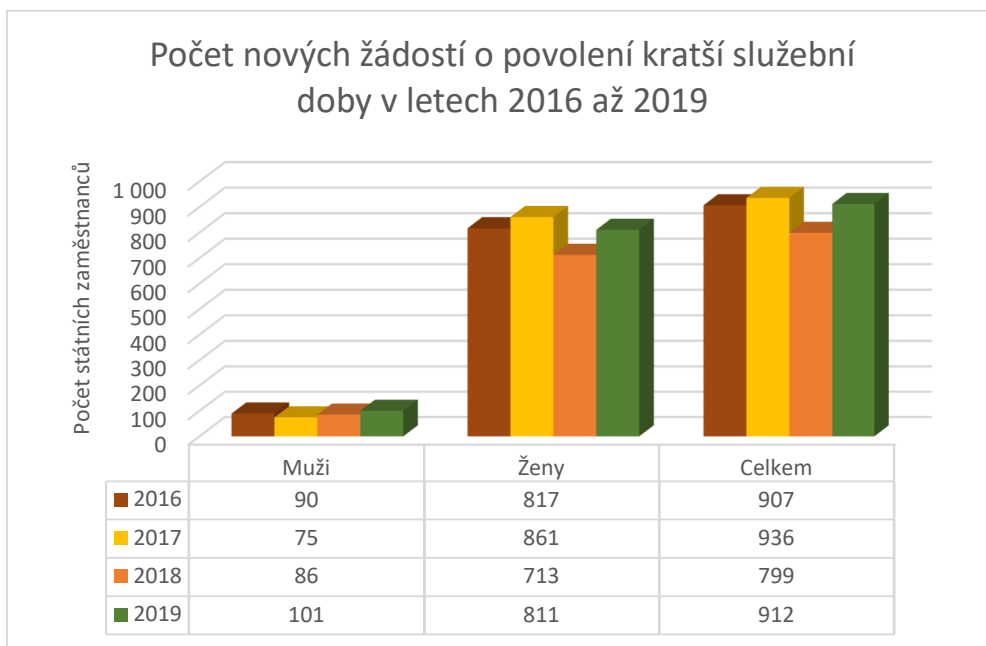


Graf č. 18

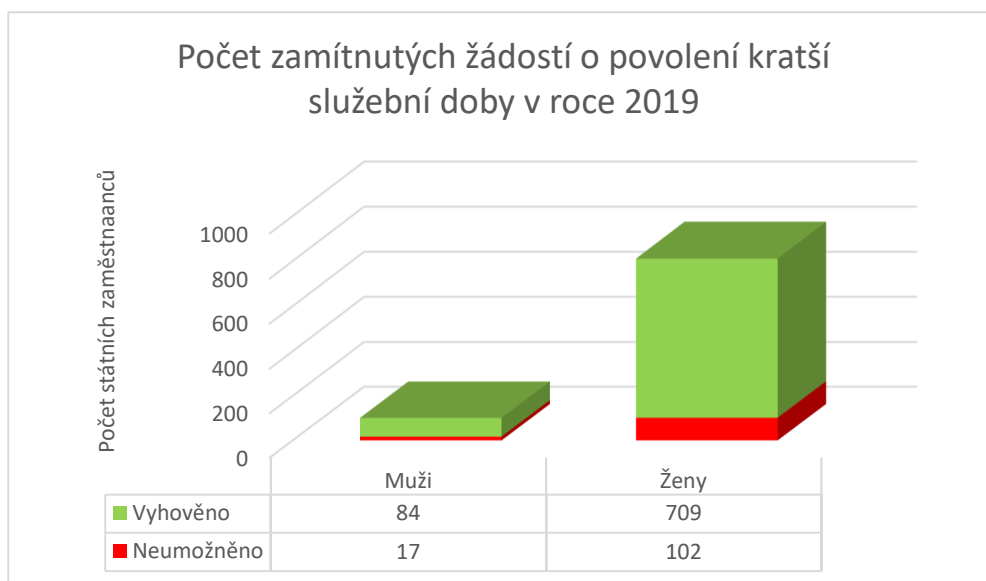
Ve vztahu ke kratší služební době bylo zjišťováno, **kolik žádostí o povolení kratší služební doby bylo v příslušném roce podáno** (graf č. 19). V roce 2019 bylo podáno celkem 912 žádostí o povolení kratší služební doby (1,45 % všech státních zaměstnanců). Z toho bylo 811 žádostí žen (88,9 % všech žádostí) a 101 žádostí mužů (11,1 % všech žádostí). Počet žádostí o povolení kratší služební doby byl zjišťován i za období let 2016 až 2018. V roce 2016 bylo podáno 907 žádostí o povolení kratší služební doby (1,4 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 817 žádostí žen (90,1 % žádostí) a 90 žádostí mužů (9,9 % žádostí). V roce 2017 bylo podáno celkem 936 žádostí o povolení kratší služební doby (1,46 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 861 žádostí žen (92,0 % žádostí) a 75 žádostí mužů (8,0 % žádostí). V roce 2018 bylo podáno celkem 799 žádostí (1,25 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 713 žádostí žen (89,0 % žádostí) a 86 žádostí mužů (11,0 % žádostí).

V návaznosti na počet podaných žádostí o povolení kratší služební doby bylo zjišťováno, **kolika podaným žádostem nebylo vyhověno** (graf č. 20). V roce 2019 nebylo vyhověno celkem 119 žádostem (13,0 % podaných žádostí), z toho nebylo vyhověno 102 žádostem žen (85,7 %) a 17 žádostem mužů (14,3 %). Za předchozí

období byly zjištěny jen údaje za rok 2016 a 2017. V roce 2016 nebylo vyhověno 19 žádostem (2,1 % podaných žádostí), všechno byly žádosti žen. V roce 2017 nebylo vyhověno 65 žádostem (6,9 % podaných žádostí), zastoupení žádostí žen a mužů nebylo zjišťováno.



Graf č. 19



Graf č. 20

### **4.3 Individuální služební doba**

Jiné než ve služebním úřadu stanovené rozvržení služební doby nebo jiné rozvržení začátku a konce služební doby, než je stanovené služebním předpisem, je blíže upraveno v čl. 4 služebního předpisu ke sladování.

Individuální rozvržení služební doby bylo v roce **2019** umožněno státním zaměstnancům ve **152 služebních úřadech** (65,2 % služebních úřadů). V roce **2018** to bylo ve **165 služebních úřadech** (71,1 % služebních úřadů).

#### **4.4 Stlačený pracovní týden**

Stlačený pracovní týden představuje čtvrtý z alternativních způsobů rozvržení služební doby, který spočívá v tom, že stanovená týdenní služební doba zůstává, avšak státní zaměstnanec vykonává službu v méně než 5 dnech pracovního týdne (např. ve 4 dnech po 10 hodinách). Také v tomto případě je třeba brát zřetel na zabezpečení plnění úkolů služebního úřadu. Stlačený pracovní týden je možné kombinovat i s ostatními alternativami rozvržení služební doby, jako je pružná služební doba apod.

Využití stlačeného pracovního týdne bylo v roce **2019** umožněno státním zaměstnancům ve **13 služebních úřadech** (5,6 % služebních úřadů). V roce **2018** to bylo v **11 služebních úřadech** (4,7 % služebních úřadů).

#### 4.5 Doplnkové služební místo

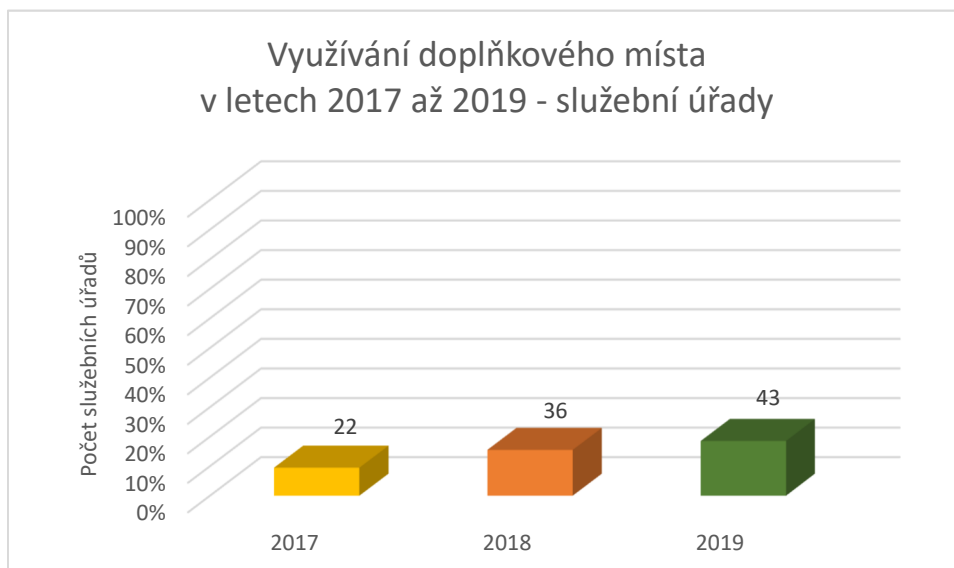
Doplnkové služební místo je upraveno služebním předpisem náměstka ministra vnitra č. 3/2017, kterým se stanoví pravidla předkládání systemizace služebních a pracovních míst, jejich změn, úprav a aktualizací, a návrhů organizační struktury a jejich změn ve služebním úřadu, ve znění služebních předpisů č. 2/2018 a 2/2020. Lze je zřídit tak, že služební orgán zkrátí na základním služebním místě úvazek a současně navýší počet služebních míst o místo s úvazkem doplňujícím základní služební místo a úvazky na těchto místech vytvoří v součtu plný úvazek. Služební orgán je oprávněn zřídit doplnkové služební místo za následujících podmínek: základní a doplnkové služební místo musí být klasifikováno stejnou platovou třídou a stejnými obory služby, zařazeno ve stejném organizačním útvaru a charakterizováno stejnými ostatními systemizačními atributy (s výjimkou úvazku a rozdělení hrazení úvazku) a pouze na dobu trvání kratší služební doby státního zaměstnance na základním služebním místě podle § 116 zákona o státní službě. Dále platí, že k jednomu základnímu služebnímu místu lze zřídit pouze jedno doplnkové místo a doplnkové služební místo nelze zřídit ke služebnímu místu představeného.

Doplnková služební místa byla v roce **2019** (graf č. 21) zřízena ve **43 služebních úřadech** (18,5 % služebních úřadů).



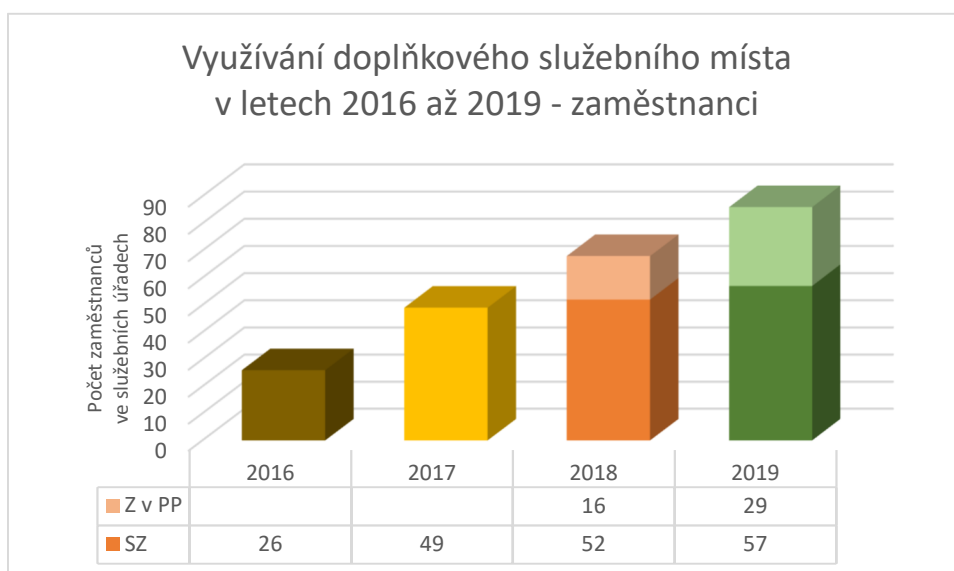
Graf č. 21

V roce **2017** (graf č. 22) byla doplnková služební místa zřízena ve **22 služebních úřadech** (9,4 % služebních úřadů) a v roce **2018** (graf č. 22) ve **36 služebních úřadech** (15,5 % služebních úřadů).



Graf č. 22

Ve služebních úřadech, v nichž jsou zřizována doplňková služební místa, byl zároveň zjišťován počet zaměstnanců, kterými jsou tato služební místa obsazována. V roce **2019** (graf č. 23) se jednalo o **57 doplňkových služebních míst obsazených státními zaměstnanci** (0,09 % všech státních zaměstnanců) a **29 doplňkových služebních míst obsazených zaměstnanci v pracovním poměru** (0,24 % zaměstnanců v pracovním poměru ve služebním úřadu). V roce **2016** (graf č. 23) se jednalo o 26 doplňkových služebních míst obsazených státními zaměstnanci (0,04 % všech státních zaměstnanců). V roce **2017** (graf č. 23) se jednalo o 49 doplňkových služebních míst obsazených státními zaměstnanci (0,08 % všech státních zaměstnanců). V roce **2018** (graf č. 23) se jednalo o 52 doplňkových služebních míst obsazených státními zaměstnanci (0,09 % všech státních zaměstnanců) a 16 doplňkových služebních míst obsazených zaměstnanci v pracovním poměru (0,1 % zaměstnanců v pracovním poměru ve služebním úřadu).



Graf č. 23

## 5. Výkon služby z jiného místa

Výkon služby z jiného místa – homeoffice je dalším z nástrojů sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby. Jedná se o výkon služby na sjednaném místě, které je odlišné od pravidelného místa výkonu služby státního zaměstnance.

Výkon služby z jiného místa je upraven v § 117 zákona o státní službě, v § 1 a 2 nařízení vlády ke sladování a ve služebním předpisu ke sladování. Ustanovení § 117 zákona o státní službě umožňuje služebnímu orgánu, nebrání-li to řádnému plnění úkolů služebního úřadu, uzavřít se státním zaměstnancem dohodu o výkonu služby z jiného místa, ve které se sjednají podmínky výkonu služby.

Obecnou podmínkou výkonu služby z jiného místa je podle § 1 a 2 nařízení vlády ke sladování přijetí opatření umožňujících ukládání služebních úkolů státnímu zaměstnanci vykonávajícímu státní službu z jiného místa, organizování, řízení a kontrolu výkonu jeho služby a ukládání příkazů k výkonu služby, zpravidla prostřednictvím sítě elektronických komunikací, a poskytnutí vybavení potřebného k výkonu služby z jiného místa, případně využití vlastního vybavení státního zaměstnance pro výkon služby. K tomu vytvářejí IT oddělení privátní VPN síť, jež umožňují bezpečný vzdálený přístup státních zaměstnanců při komunikaci se služebním úřadem.

Výkon služby z jiného místa nelze sjednat u správních činností spočívajících z převážné části v osobním kontaktu s osobami, který nelze nahradit jiným způsobem komunikace, nebo pro jejichž výkon je nezbytné užití věcí nebo informací, u kterých právní předpis nebo jejich povaha vylučuje nakládání mimo sídlo služebního úřadu nebo jeho organizačního útvaru.

Dohoda o výkonu služby z jiného místa je svou povahou veřejnoprávní smlouvou, jejíž uzavírání se řídí § 163 a 164 správního řádu. Na uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa nemá státní zaměstnanec nárok, při sjednávání dohody služební orgán např. přihlíží i k tomu, zda osobnostní předpoklady státního zaměstnance a jeho dosavadní výkon služby nasvědčují tomu, že i při výkonu služby z jiného místa bude státní zaměstnanec dodržovat služební kázeň a státní službu bude vykonávat řádně. Dohoda o výkonu služby z jiného místa se uzavírá písemně na dobu určitou. Její uzavírání však nemá formu správního řízení, ve kterém by služební orgán rozhodoval o žádosti státního zaměstnance, proto nehodlá-li služební orgán žádosti státního zaměstnance o uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa vyhovět, nevydává rozhodnutí o zamítnutí žádosti, ale pouze sdělí písemně tuto skutečnost včetně důvodů státnímu zaměstnanci.

Obsahové náležitosti dohody o výkonu služby z jiného místa rozlišuje služební předpis ke sladování na obligatorní a fakultativní. Mezi obligatorní náležitosti patří mj. prohlášení, že státní zaměstnanec byl před započítáním výkonu služby z jiného místa proškolen v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby, a že jiné místo výkonu služby splňuje podmínky bezpečného a zdraví neohrožujícího výkonu služby, a stanovení pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby z jiného místa.

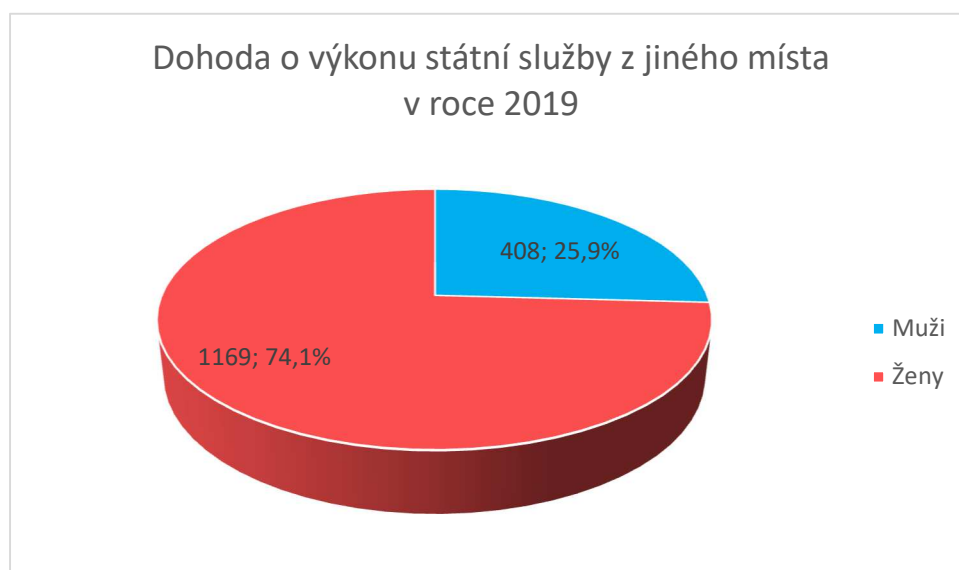
Ačkoliv dohodu o výkonu služby z jiného místa uzavírá se služebním orgánem státní zaměstnanec, roli při jejím sjednávání zastává bezprostředně nadřízený představený státního zaměstnance, který je schopen poskytnout služebnímu orgánu kvalifikované informace o tom, zda je dána vysoká pravděpodobnost, že státní zaměstnanec bude službu z jiného místa vykonávat osobně, řádně a včas a že nedojde

k ohrožení plnění úkolů služebního úřadu. Vyjádření bezprostředně nadřízeného představeného má mít písemnou formu a není součástí dohody. Bezprostředně nadřízený představený také po dobu, kdy státní zaměstnanec vykonává službu z jiného místa, organizuje, řídí a kontroluje jeho výkon služby v souladu s podmínkami výkonu služby stanovenými v dohodě o výkonu služby z jiného místa.

Státní zaměstnanec, se kterým byla sjednána dohoda o výkonu služby z jiného místa, je, kromě povinností uvedených v § 77 zákona o státní službě, povinen během výkonu služby z jiného místa plnit uložené služební úkoly ve stejné kvalitě, množství a způsobem, jako je plní na pravidelném místě výkonu služby, vést evidenci služební doby, uvědomit bez zbytečného odkladu bezprostředně nadřízeného představeného (resp. služební orgán) o překážce ve službě a o předpokládané době jejího trvání, a oznámit bezprostředně nadřízenému představenému (resp. služebnímu orgánu) bez zbytečného odkladu změnu okolností, za kterých byla dohoda sjednána.

Doporučený vzor dohody o výkonu služby z jiného místa je přílohou služebního předpisu ke sladování.

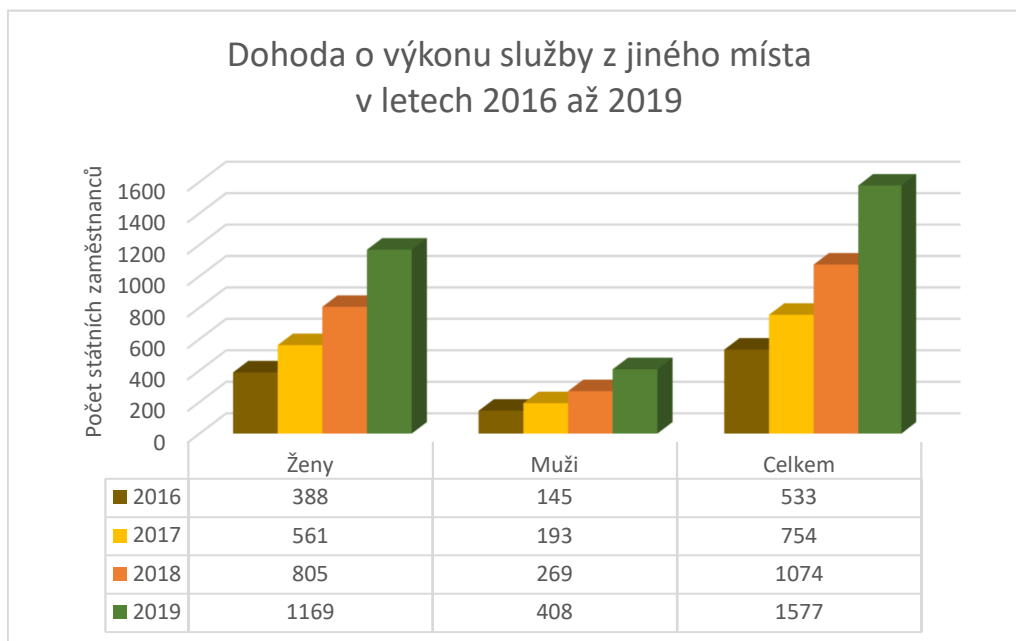
Využití dohody o výkonu služby z jiného místa bylo zjišťováno v jednotlivých služebních úřadech. V roce **2019** (graf č. 24) mělo uzavřenu dohodu o výkonu služby z jiného místa celkem **1577 státních zaměstnanců** (2,51 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 1169 žen (74,1 %) a 408 mužů (25,9 %).



Graf č. 24

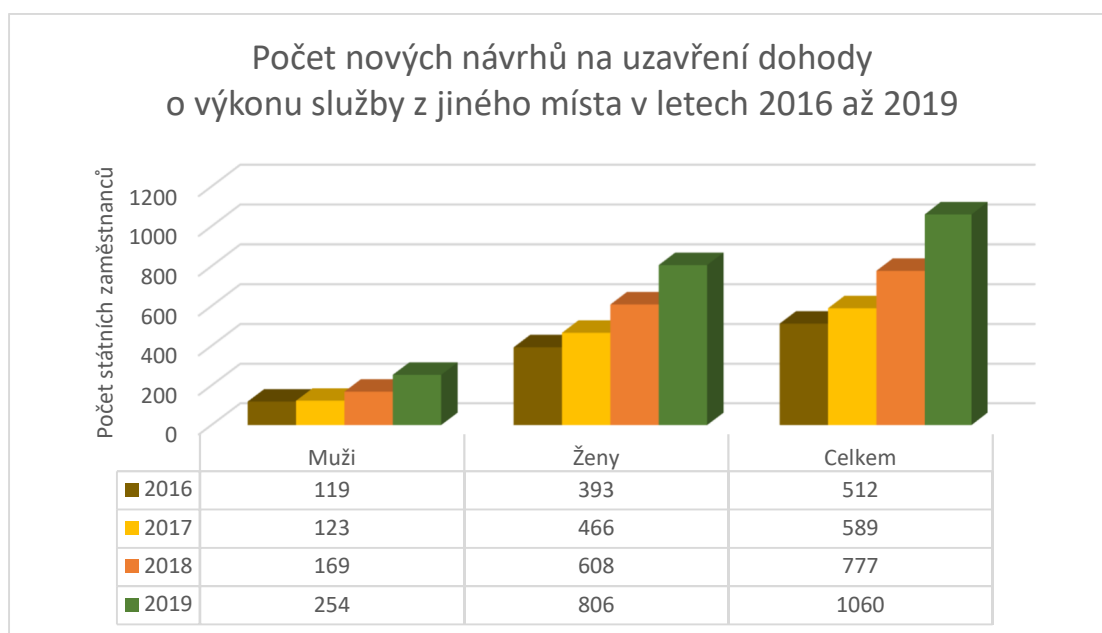
V roce **2016** (graf č. 25) mělo uzavřenu dohodu o výkonu služby z jiného místa celkem **533 státních zaměstnanců** (0,85 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 388 žen (72,8 %) a 145 mužů (27,2 %). V roce **2017** (graf č. 25) mělo uzavřenu dohodu o výkonu služby z jiného místa celkem **754 státních zaměstnanců** (1,18 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 561 žen (74,4 %) a 193 mužů (25,6 %). V roce **2018** (graf č. 25) mělo uzavřenu dohodu o výkonu služby z jiného místa celkem **1074 státních zaměstnanců** (1,68 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 805 žen (75,0 %) a 269 mužů (25,0 %). Z uvedených údajů jsou zřejmé narůstající počet státních zaměstnanců, kteří mají uzavřenu dohodu o výkonu služby z jiného místa, i zachování poměru zastoupení žen a mužů (zhruba 3:1).





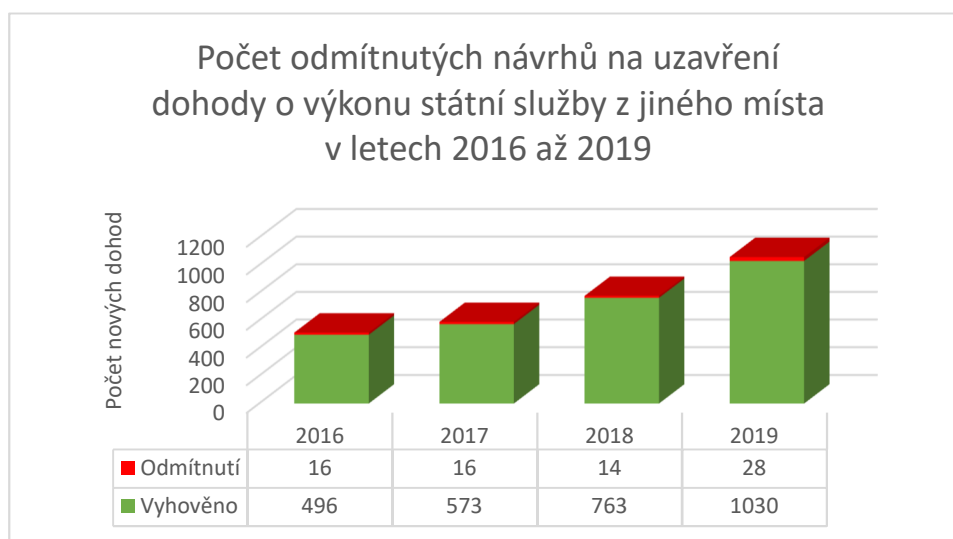
Graf č. 25

Ve vztahu k výkonu služby z jiného místa bylo zjišťováno, **kolik návrhů na uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa bylo v příslušném roce podáno** (graf č. 26). V roce 2019 bylo podáno celkem 1060 návrhů (1,69 % všech státních zaměstnanců). Z toho bylo 806 návrhů žen (76,0 % všech návrhů) a 254 návrhů mužů (24,0 % všech návrhů). Počet návrhů na uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa byl zjišťován i za období let 2016 až 2018. V roce 2016 bylo podáno 512 návrhů (0,82 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 393 návrhů žen (76,8 % návrhů) a 119 návrhů mužů (23,2 % návrhů). V roce 2017 bylo podáno celkem 589 návrhů na uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa (0,92 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 466 návrhů žen (79,1 % návrhů) a 123 návrhů mužů (20,9 % návrhů). V roce 2018 bylo podáno celkem 777 návrhů (1,21 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 608 návrhů žen (78,0 % návrhů) a 169 návrhů mužů (22,0 % návrhů).



Graf č. 26

V návaznosti na počet podaných návrhů na uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa bylo zjišťováno, **kolika podaným návrhům nebylo vyhověno** (graf č. 27). V roce 2019 nebylo vyhověno celkem 28 návrhům (2,64 % podaných návrhů), z toho nebylo vyhověno 19 návrhům žen (67,9 %) a 9 návrhům mužů (32,1 %). Návrhům na uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa nebylo vyhověno v celkem 11 služebních úřadech (4,74 % všech služebních úřadů). Nejvíce návrhům na uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa nebylo vyhověno v Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy (nevyhověno 8 návrhům z celkového počtu 48 podaných návrhů, tj. 16,7 %), Radě pro rozhlasové a televizní vysílání (nevyhověno 6 návrhům z celkového počtu 6 podaných návrhů, tj. 100 %), Finančním úřadu pro Jihomoravský kraj (nevyhověno 3 návrhům z celkového počtu 4 podaných návrhů, tj. 75 %) a Státním fondu životního prostředí (nevyhověno 3 návrhům z celkového počtu 17 podaných návrhů, tj. 17,6 %). Návrhy každé 42. ženy a každého 28. muže byly odmítnuty, což je v celkovém počtu každý 38. návrh dohody. Za předchozí období byly zjištěny následující údaje. V roce 2016 nebylo vyhověno 16 návrhům (3,1 % podaných návrhů), z toho bylo 12 návrhů žen (75,0 %) 4 návrhů mužů (25,0 %). V roce 2017 nebylo vyhověno 16 návrhům (2,7 % podaných návrhů), zastoupení návrhů žen a mužů nebylo zjišťováno. V roce 2018 nebylo vyhověno 14 návrhům (1,8 % podaných návrhů), z toho bylo 11 návrhů žen (78,6 %) a 3 návrhy mužů (21,4 %), celkem v 6 služebních úřadech. V celkovém počtu se jednalo o každý 56. návrh dohody.



Graf č. 27

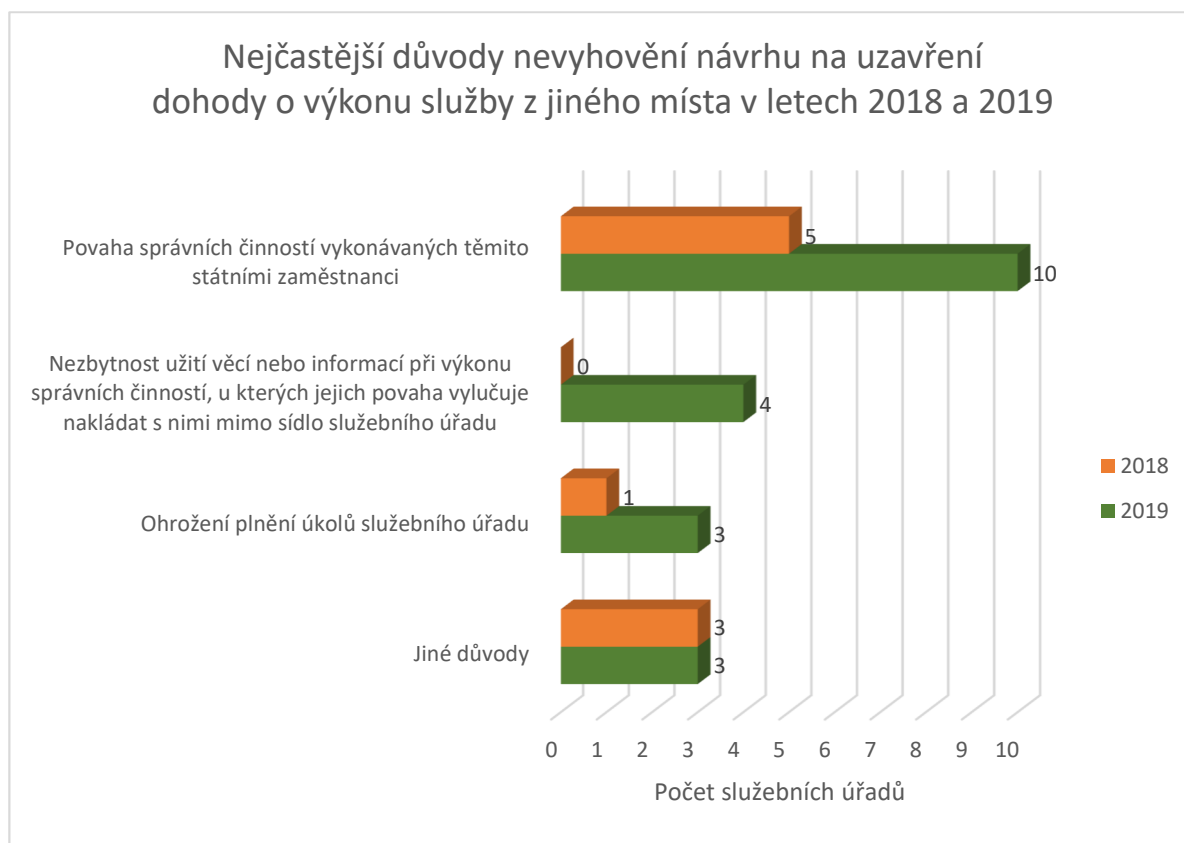
Služební úřady se rovněž vyjadřovaly k tomu, z **jakých důvodů nebylo návrhům na uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa vyhověno** (graf č. 28).

Povahu správních činností vykonávaných státními zaměstnanci jako důvod nevyhovění návrhu na uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa v roce 2019 uvedlo 10 služebních úřadů z 11, v nichž nebylo návrhům na uzavření dohody vyhověno. V roce 2017 uvedly tento důvod všechny služební úřady, v nichž nebylo návrhům na uzavření dohody vyhověno. V roce 2018 uvedlo tento důvod 5 z 6 služebních úřadů, v nichž nebylo návrhům na uzavření dohody vyhověno.

Nezbytnost užití věcí nebo informací při výkonu správních činností, u kterých jejich povaha vylučuje nakládat s nimi mimo sídlo služebního úřadu, jako důvod nevyhovění návrhu na uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa v roce 2019 uvedly 4 služební úřady z 11, v nichž nebylo návrhům na uzavření dohody vyhověno. V roce 2018 tento důvod neuvedl žádný služební úřad.

Ohrožení plnění úkolů služebního úřadu jako důvod nevyhovění návrhu na uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa v roce 2019 uvedly 3 služební úřady z 11, v nichž nebylo návrhům na uzavření dohody vyhověno. V roce 2018 uvedl tento důvod 1 z 6 služebních úřadů, v nichž nebylo návrhům na uzavření dohody vyhověno.

Jiné důvody jako důvod nevyhovění návrhu na uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa v roce 2019 uvedly 3 služební úřady z 11, v nichž nebylo návrhům na uzavření dohody vyhověno. Mezi jinými důvody byly uvedena např. nedůvodnost žádosti (Státní zemědělská a potravinářská inspekce) nebo zvláštní režim služebního úřadu (Úřad průmyslového vlastnictví). V roce 2018 uvedly jiné důvody 3 z 6 služebních úřadů, v nichž nebylo návrhům na uzavření dohody vyhověno.



Graf č. 28

Vedle důvodů, z jakých nebylo návrhům na uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa vyhověno, se služební úřady rovněž vyjadřovaly k **rozsahu výkonu služby z jiného místa** (graf č. 29).

Výkon služby z jiného místa v ad hoc situacích (tj. podle aktuální potřeby státního zaměstnance) byl v roce 2019 umožněn v 30,5 % služebních úřadů, v roce 2017 v 62,9 % služebních úřadů a v roce 2018 ve 14,0 % služebních úřadů.

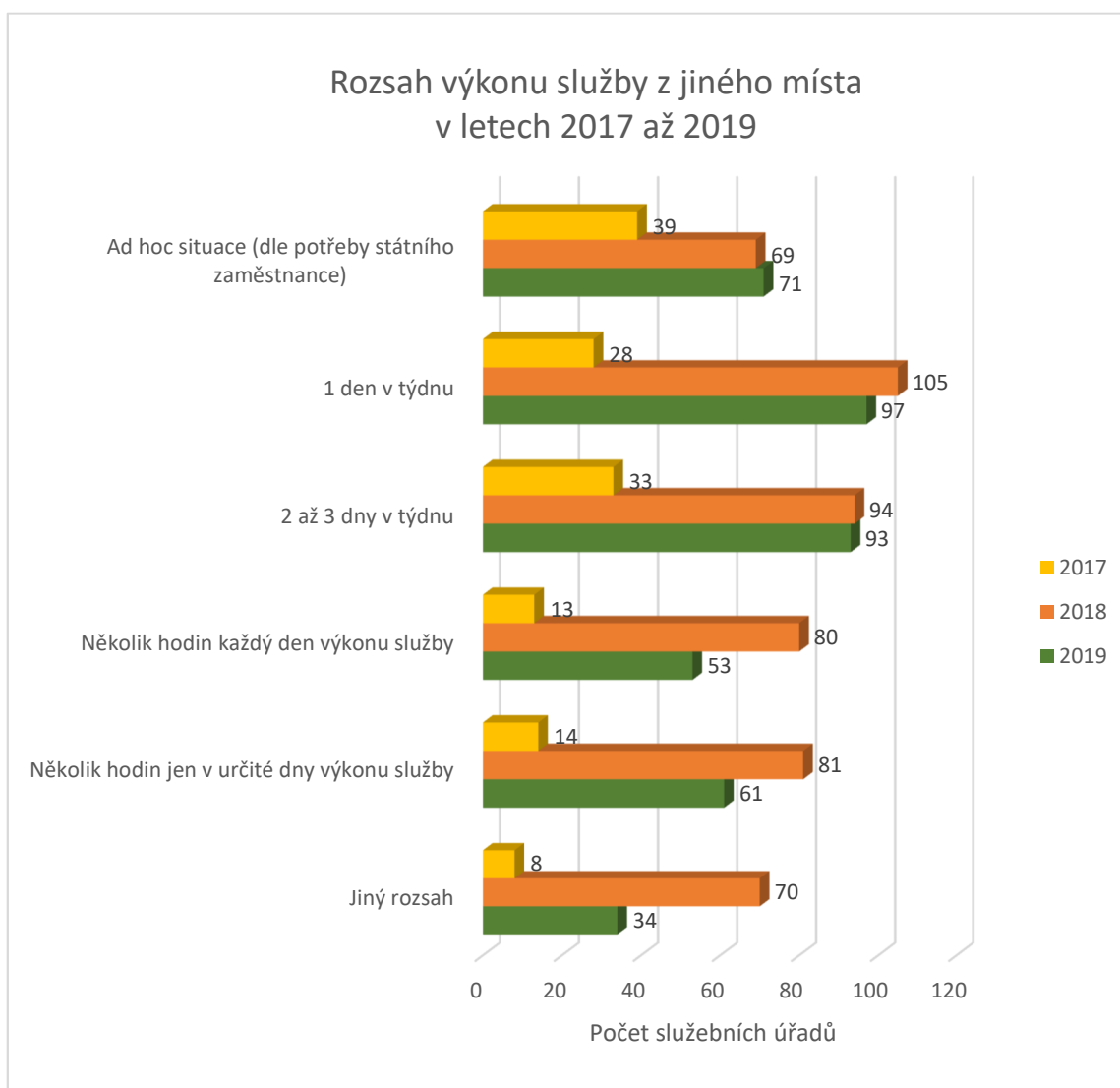
Jeden den v týdnu, kdy státní zaměstnanec vykonává službu z jiného místa, byl v roce 2019 umožněn v 41,6 % služebních úřadů, v roce 2017 v 45,2 % služebních úřadů a v roce 2018 v 21,0 % služebních úřadů.

Rozsah dvou až tří dnů v týdnu, kdy státní zaměstnanec vykonává službu z jiného místa, byl v roce 2019 umožněn v 40,1 % služebních úřadů, v roce 2017 v 53,2 % služebních úřadů a v roce 2018 v 19,0 % služebních úřadů.

Výkon služby z jiného místa v rozsahu několika hodin denně byl v roce 2019 umožněn ve 22,8 % služebních úřadů, v roce 2017 v 21,0 % služebních úřadů a v roce 2018 v 16,0 % služebních úřadů.

Výkon služby z jiného místa několik hodin v některých dnech byl v roce 2019 umožněn ve 26,3 % služebních úřadů, v roce 2017 ve 22,6 % služebních úřadů a v roce 2018 v 16,0 % služebních úřadů.

Jiný rozsah výkonu služby z jiného místa byl v roce 2019 umožněn v 15,0 % služebních úřadů, v roce 2017 ve 12,9 % služebních úřadů a v roce 2018 ve 14,0 % služebních úřadů.



Graf č. 29

## 6. Státní zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené

Podle § 3 nařízení vlády ke sladování služební úřad umožní státnímu zaměstnanci, který je zařazen mimo výkon služby z důvodu mateřské dovolené, rodičovské dovolené nebo který čerpá služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let jeho věku, na jeho žádost **účast na vzdělávání** státních zaměstnanců. Dále služební úřad umožní **přístup k informacím o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu a přístup na místo výkonu služby**, pokud to povaha správních činností nevyklučuje. Podle čl. 15 služebního předpisu ke sladování musí být tito státní zaměstnanci **informováni o podstatných změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu, možnostech vzdělávání a účasti na akcích pořádaných služebním úřadem**, mají-li o poskytování těchto informací zájem. Státní zaměstnanec, který odmítl poskytování zmíněných informací, může zájem o jejich poskytování projevit i v průběhu zařazení mimo výkon státní služby nebo čerpání služební volna, nebo může dříve projevovaný zájem odvolat. Informace se poskytují na kontaktní údaje sdělené dotčeným státním zaměstnancem. Jak při výkonu služby z jiného místa, tak i při poskytování informací o podstatných změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu, možnostech vzdělávání a účasti na akcích pořádaných služebním úřadem, resp. při účasti na vzdělávání státních zaměstnanců zařazených mimo výkon služby z důvodu mateřské dovolené, rodičovské dovolené nebo čerpajících neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku umožní služební úřady těmto státním zaměstnancům bezpečný vzdálený přístup při komunikaci se služebním úřadem prostřednictvím privátních VPN sítí.

Služební orgán umožní dle provozních možností služebního úřadu státnímu zaměstnanci zařazenému mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpajícímu neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku na jeho žádost **účast na vzdělávání** v oblastech nebo činnostech souvisejících s oborem státní služby, ve kterém státní zaměstnanec vykonával službu před jeho zařazením mimo výkon státní služby nebo povolením čerpání neplaceného služební volna z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku, pořádaném zpravidla z vlastních personálních zdrojů služebního úřadu, nebo formou e-learningu. Se vzděláváním takového státního zaměstnance vyslovuje souhlas nadřízený představený, který mu byl bezprostředně nadřízen v době zařazení mimo výkon služby z výše uvedených důvodů. Při povolování účasti takového státního zaměstnance na vzdělávání služební orgán zpravidla posuzuje provozní možnosti služebního úřadu a míru využitelnosti a aktuálnosti vzděláváním získaných informací nebo nabytých dovedností státním zaměstnancem po skončení jeho zařazení mimo výkon služby nebo čerpání neplaceného služební volna z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku.

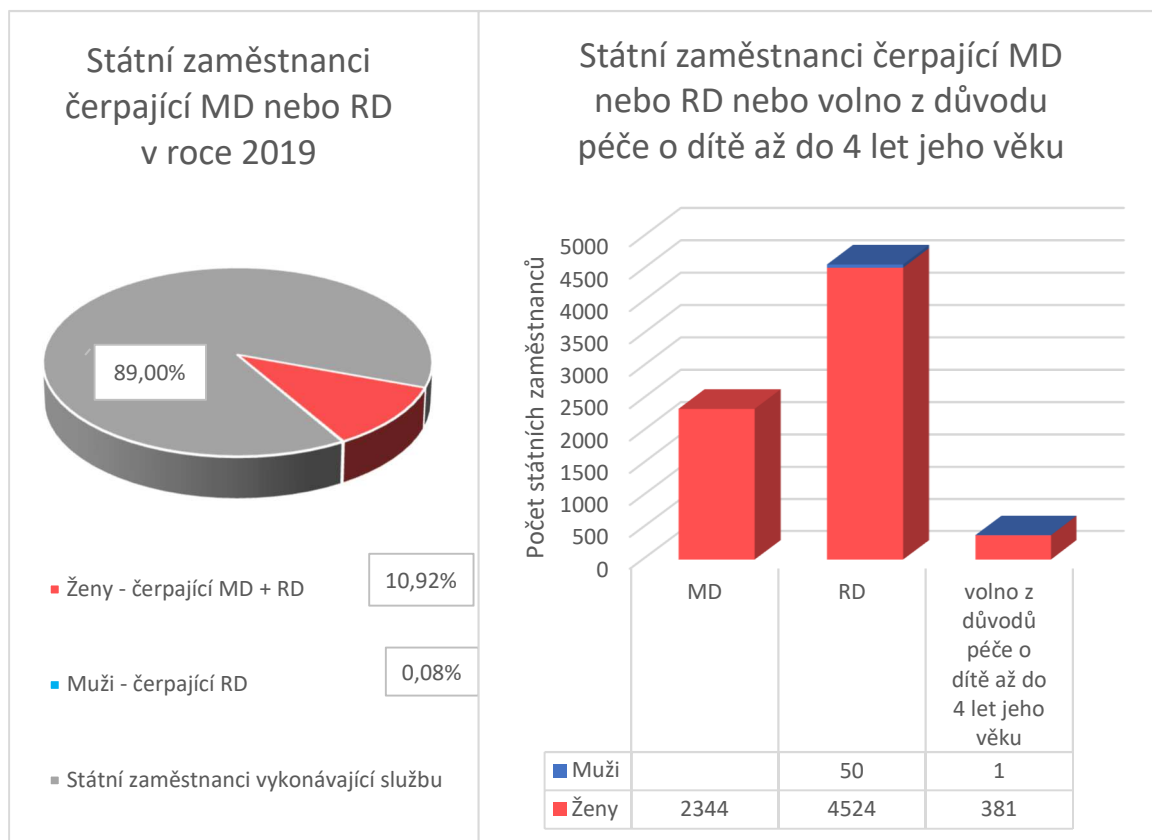
Služební úřad umožní státnímu zaměstnanci zařazenému mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpajícímu neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku **účast na kulturních, sportovních a jiných společenských akcích pořádaných služebním úřadem** pro státní zaměstnance nebo jejich rodinné příslušníky.

Služební úřad umožní takovému státnímu zaměstnanci **přístup na místo výkonu služby**, jestliže to nevyklučuje povaha správních činností, dovolují-li to provozně-technické podmínky v místě jeho výkonu služby, v rámci obvyklé služební doby státních zaměstnanců v daném služebním úřadu.

Státnímu zaměstnanci zařazenému mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpajícímu neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku se v dostatečném předstihu **před jeho zařazením k výkonu služby** poskytnou zejména informace k platnému organizačnímu řádu, systemizaci služebního úřadu a předmětu činnosti organizačního útvaru, do kterého má být státní zaměstnanec zařazen, místu výkonu státní služby po zařazení státního zaměstnance k výkonu státní služby, rozvržení služební doby v organizačním útvaru, ve kterém je státní zaměstnanec zařazen, možnosti vzdělávání, možnosti stravování nebo využití stravovacích poukázek.

V letech 2016 až 2019 bylo zjišťováno, **kolik státních zaměstnanců bylo zařazeno mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené.**

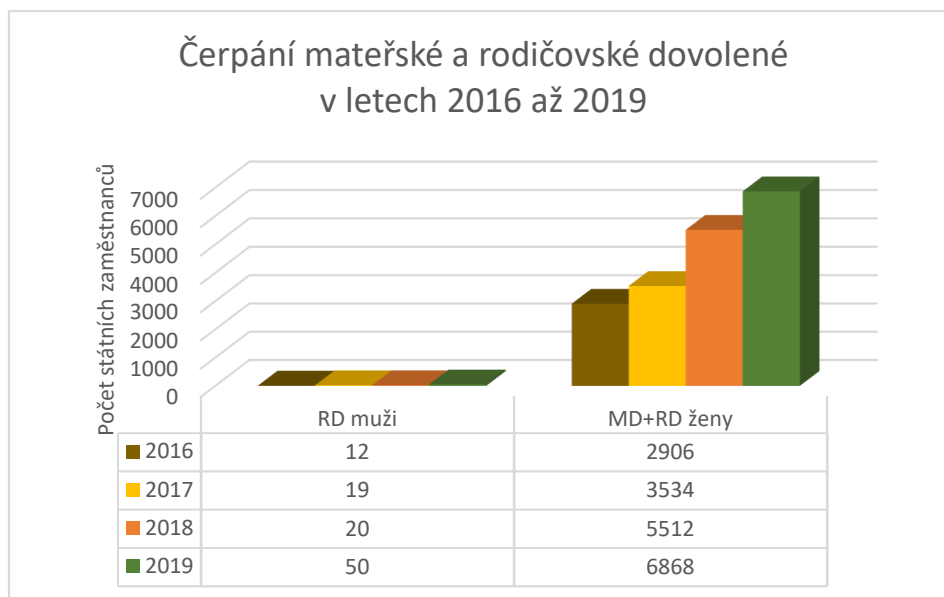
V roce **2019** (graf č. 30) čerpalo **mateřskou dovolenou 2 344 státních zaměstnankyň**, což je 3,73 % všech státních zaměstnanců. **Rodičovskou dovolenou** čerpalo v tomto roce **4 574 státních zaměstnanců** (7,27 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 4 524 žen (98,9 %) a 50 mužů (1,1 %). Celkem tedy čerpalo mateřskou nebo rodičovskou dovolenou 6 918 státních zaměstnanců (11,0 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 6 868 žen (99,3 %) a 50 mužů (0,7 %).



Graf č. 30

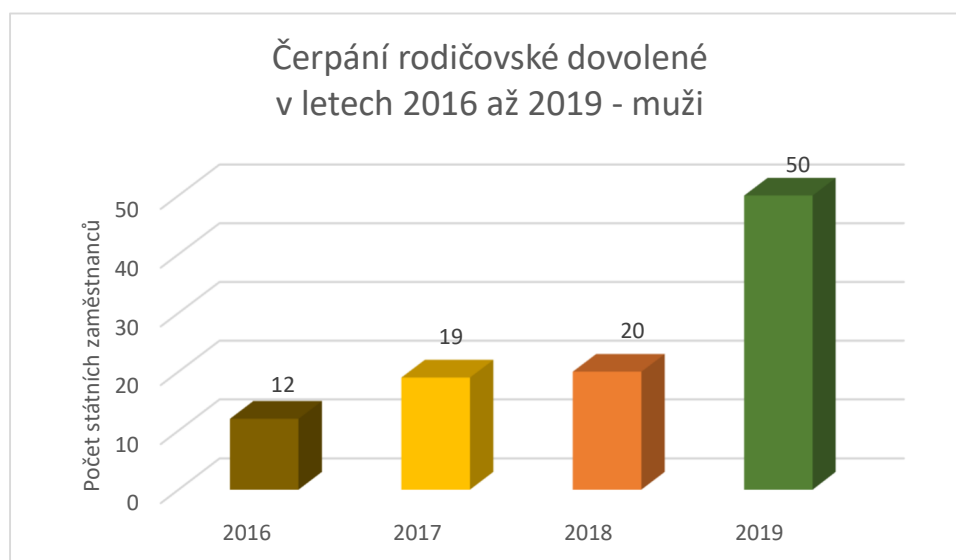
V letech 2016 a 2017 nebyl sledován počet žen na mateřské dovolené, pouze celkový počet žen na mateřské a rodičovské dovolené. V roce **2016** (graf č. 31) čerpalo mateřskou a rodičovskou dovolenou celkem **2 918 státních zaměstnanců** (4,66 % všech státních zaměstnanců), z tohoto počtu bylo 12 mužů (0,4 % ze státních zaměstnanců čerpajících mateřskou či rodičovskou dovolenou, což tvořilo 0,08 % ze všech státních zaměstnanců), žen na mateřské či rodičovské dovolené bylo 2906. V roce **2017** (graf č. 31) čerpalo mateřskou a rodičovskou dovolenou celkem

**3 553 státních zaměstnanců** (5,54 % všech státních zaměstnanců), z tohoto počtu bylo 19 mužů (0,54 % ze státních zaměstnanců čerpajících mateřskou či rodičovskou dovolenou), žen na mateřské či rodičovské dovolené bylo 3534. V roce **2018** (graf č. 31) čerpalo **mateřskou dovolenou 1 654 státních zaměstnankyň**, což je 2,58 % všech státních zaměstnanců. **Rodičovskou dovolenou** čerpalo v tomto roce **3 878 státních zaměstnanců** (6,05 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 3 858 žen (99,0 %) a 20 mužů (1,0 %). Celkem tedy čerpalo mateřskou nebo rodičovskou dovolenou 5 532 státních zaměstnanců (8,63 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 5 512 žen (99,64 %) a 20 mužů (0,36 %).



Graf č. 31

Z výše uvedených údajů vyplývá, že počet mužů čerpajících rodičovskou dovolenou meziročně narůstá (graf č. 32).

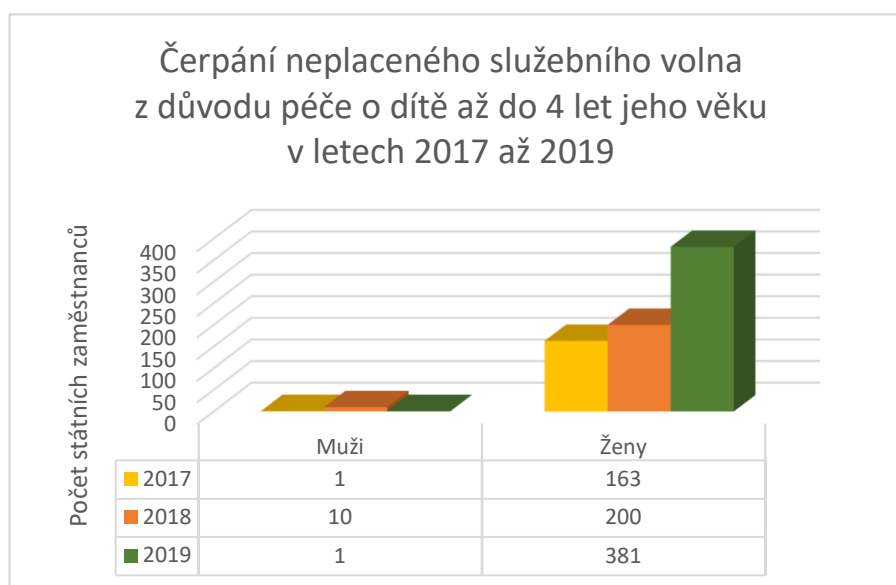


Graf č. 32

Vedle počtu státních zaměstnanců zařazených mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené bylo v letech 2016 až 2019 rovněž zjišťováno, **kolik státních zaměstnanců čerpalo neplacené služební volno z důvodu péče**

**o dítě až do 4 let jeho věku trvající déle než jeden měsíc.** Obecně není na poskytnutí neplaceného služebního volna právní nárok. Je však třeba zohlednit případy, které uvádí rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. října 2008 sp. zn. 21 Cdo4411/2007, tj. případy, kdy státní zaměstnanec nemá možnost umístit dítě do předškolního zařízení - mateřské školy nebo speciální mateřské školy a nemůže zajistit řádnou péči o dítě ani jinak, a vyrozuměl o tom řádně služební orgán a prokázal tuto skutečnost doložením rozhodnutí o nepřijetí dítěte do předškolního zařízení; v takovém případě, dle předmětného rozsudku Nejvyššího soudu, má státní zaměstnanec na poskytnutí neplaceného služebního volna nárok.

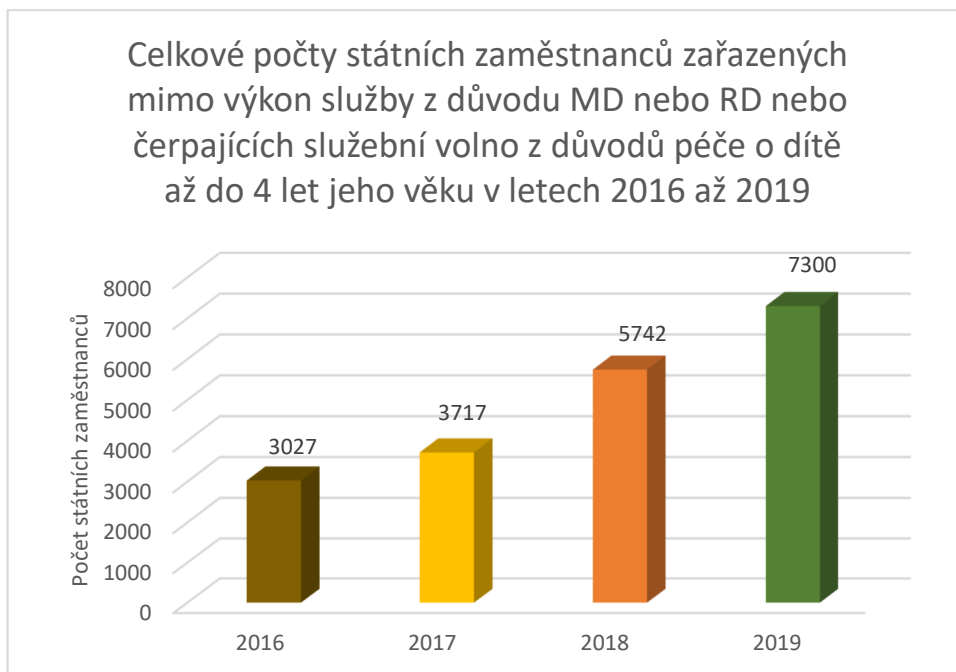
V roce **2019** (graf č. 33) čerpalo neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trvající déle než jeden měsíc **382 státních zaměstnanců** (0,61 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 381 žen (99,7 %) a 1 muž (0,3 %). V roce **2016** čerpalo neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trvající déle než jeden měsíc **109 státních zaměstnanců** (0,17 % všech státních zaměstnanců), rozložení žen a mužů nebylo zjišťováno. V roce **2017** (graf č. 33) čerpalo neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trvající déle než jeden měsíc **164 státních zaměstnanců** (0,26 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 163 žen (99,4 %) a 1 muž (0,06 %). V roce **2018** (graf č. 33) čerpalo neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trvající déle než jeden měsíc **210 státních zaměstnanců** (0,33 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 200 žen (95,2 %) a 10 mužů (4,8 %).



Graf č. 33

Pro přehlednost (graf č. 34) lze, na základě výše uvedených údajů, ještě jednou shrnout, že v roce **2019** se péči o děti ve formě čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpání neplaceného služebního volna z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trvající déle než jeden měsíc věnovalo celkem **7300 státních zaměstnanců** (11,61 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 7249 žen (99,3 %) a 51 mužů (0,7 %). V roce **2016** to bylo celkem **3027 státních zaměstnanců** (4,8 % všech státních zaměstnanců) a v roce **2017** celkem **3717 státních zaměstnanců** (5,8 % všech státních zaměstnanců). V roce **2018** se péči o děti věnovalo **5742 státních zaměstnanců** (8,96 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 5712 žen (99,5 %) a 30 mužů (0,5 %).



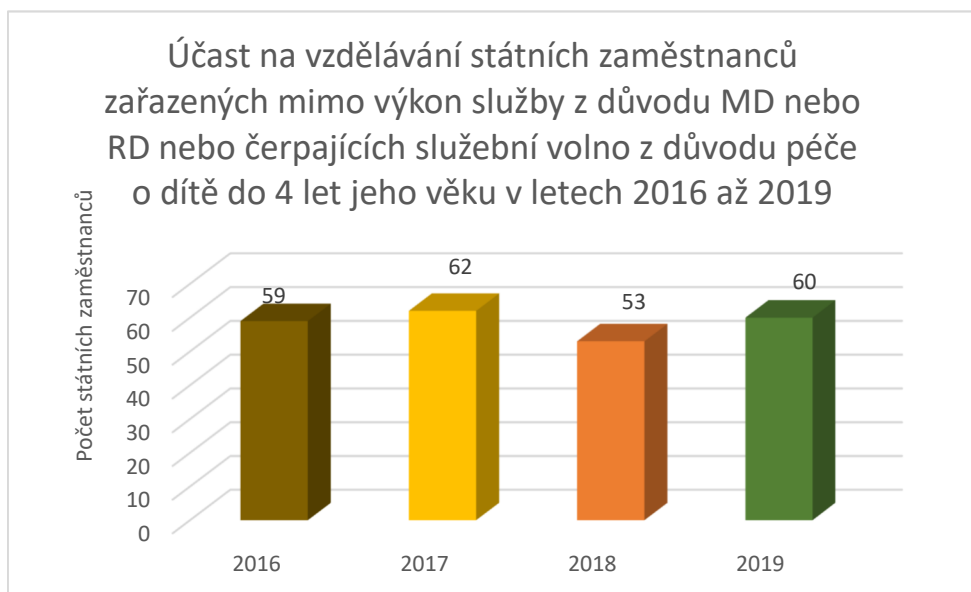


Graf č. 34

Ve vztahu ke státním zaměstnancům zařazeným mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené a státním zaměstnancům čerpajícím neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trvajícím déle než jeden měsíc bylo dále zjišťováno, **kolik služebních úřadů jim umožňuje přístup na pravidelné místo výkonu služby**. V roce **2019** umožňovalo těmto státním zaměstnancům tento přístup **188 služebních úřadů**.

V návaznosti na umožňování přístupu na pravidelné místo výkonu služby byly v roce 2019 zjišťovány **důvody, pro které služební úřad neumožňuje** státním zaměstnancům zařazeným mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené a státním zaměstnancům čerpajícím neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trvajícím déle než jeden měsíc přístup na pravidelné místo výkonu služby. K těmto důvodům se vyjádřilo 46 služebních úřadů. Neumožňování přístupu kvůli tomu, že to vylučuje povaha správních činností, uvedlo 9 služebních úřadů. Neumožňování přístupu kvůli tomu, že to nedovolují provozně technické podmínky v místě výkonu služby, uvedlo rovněž 9 služebních úřadů.

Ve vztahu ke státním zaměstnancům zařazeným mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené a státním zaměstnancům čerpajícím neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trvajícím déle než jeden měsíc bylo rovněž zjišťováno, kolik státních zaměstnanců zařazených mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené a státních zaměstnanců čerpajících neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trvajícím déle než jeden měsíc **se zúčastnilo vzdělávání** (graf č. 35). V roce **2019** to bylo **60 státních zaměstnanců z celkem 23 služebních úřadů**. V roce **2016** to bylo **59 státních zaměstnanců**, v roce **2017** to bylo **62 státních zaměstnanců** a v roce **2018** to bylo **53 státních zaměstnanců**.



Graf č. 35

Rovněž bylo zjišťováno, kolik státních zaměstnanců zařazených mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené a státních zaměstnanců čerpajících neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trvajících déle než jeden měsíc **bylo informováno o podstatných změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu**. V roce 2019 to bylo **3342 státních zaměstnanců**, což je 45,78 % státních zaměstnanců těchto skupin.

## **7. Jiné nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem služby**

V následujících podkapitolách jsou uvedeny jiné (další) nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem služby.

První skupina nástrojů se týká zařízení pro vzdělávání dětí předškolního věku a poskytování péče o ně tak, jak jsou uvedena i v čl. 13 služebního předpisu ke sladování. Konkrétně se jedná o mateřské školy, dětské skupiny a prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí.

V druhé podkapitole jsou uvedeny projekty, jimiž služební úřady samostatně rozvíjejí sladování rodinného a osobního života s výkonem služby.

Dalším možným nástrojem sladování rodinného a osobního života s výkonem služby je neplacené služební volno podle § 105 zákona o státní službě a čl. 11 odst. 1 služebního předpisu ke sladování. U tohoto služebního volna byly služební úřady dotázány na důvody a rozsah jeho čerpání.

V návaznosti na budoucí realizaci nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby a na povinnost představených podle § 78 písm. a) zákona o státní službě řídit a kontrolovat výkon služby podřízenými státními zaměstnanci byly dále zjišťovány způsoby vzdělávání představených v oblasti řízení zaměstnanců využívajících flexibilní formy výkonu služby.

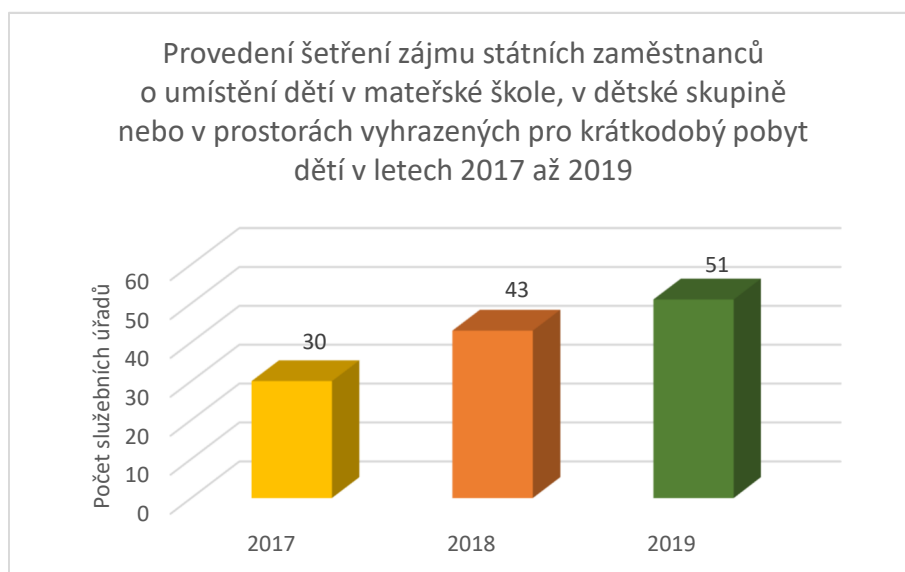
Poslední část této kapitoly se zaměřila na volnočasové aktivity a poskytování zvýhodnění v oblasti sportovních aktivit.

## 7.1 **Mateřské školy, dětské skupiny a prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí**

Ke sladovacím nástrojům pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby prostřednictvím péče o dítě předškolního věku patří **mateřské školy, dětské skupiny a prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí**.

Organizační složky státu mateřské školy a školská zařízení pro účely předškolního vzdělávání buď přímo zřizují, a to podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), nebo poskytování předškolního vzdělávání zajišťují prostřednictvím jiného zřizovatele. Poskytování předškolního vzdělávání mohou zajistit i prostřednictvím třídy mateřské školy jako tzv. detašovaného pracoviště. Rovněž dětské skupiny mohou organizační složky státu buď přímo zřídít, a to podle zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, nebo mohou poskytování služeb péče o dítě v dětské skupině zajistit prostřednictvím jiného zřizovatele.

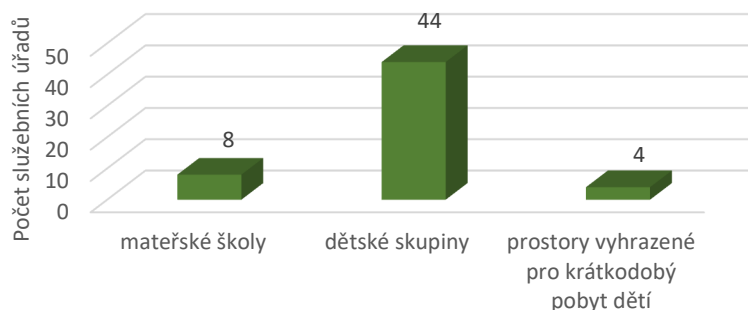
V roce **2019** (graf č. 36) byla provedena **šetření zájmu** státních zaměstnanců o umístění dětí v mateřské škole, v dětské skupině nebo v prostorách vyhrazených pro krátkodobý pobyt dětí **v 51 služebních úřadech** (21,9 % služebních úřadů). V roce **2017** to bylo **ve 30 služebních úřadech** (12,9 % služebních úřadů) a v roce **2018** **ve 43 služebních úřadech** (18,5 % služebních úřadů).



Graf č. 36

Ve výše uvedených šetřeních zájmu byl v roce **2019** (graf č. 37) projeven zájem o **umístění dětí v mateřské škole** v 8 služebních úřadech (15,7 % služebních úřadů s provedeným šetřením), v roce **2016**, kdy rovněž bylo zjišťováno provedení šetření zájmu státních zaměstnanců o umístění dětí v mateřské škole nebo v prostorách vyhrazených pro krátkodobý pobyt dětí, to bylo ve 26 služebních úřadech (25,7 % služebních úřadů s provedeným šetřením). V roce **2019** (graf č. 37) byl projeven zájem o **umístění dětí v dětské skupině** ve 44 služebních úřadech (86,3 % služebních úřadů s provedeným šetřením). V roce **2019** (graf č. 37) byl projeven zájem o umístění dětí v **prostorách vyhrazených pro krátkodobý pobyt** dětí ve 4 služebních úřadech (7,8 % služebních úřadů s provedeným šetřením), v roce **2016** to bylo ve 12 služebních úřadech (10,9 % služebních úřadů s provedeným šetřením).

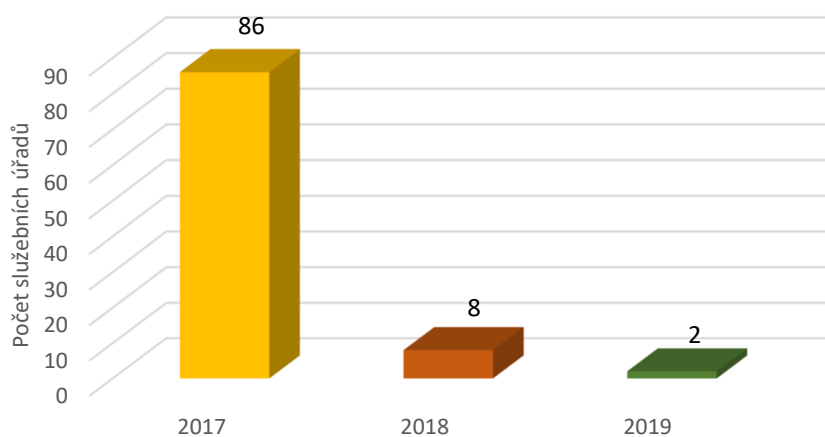
Šetření zájmu státních zaměstnanců o umístění dětí v mateřské škole, v dětské skupině nebo v prostorách vyhrazených pro krátkodobý pobyt dětí v roce 2019



Graf č. 37

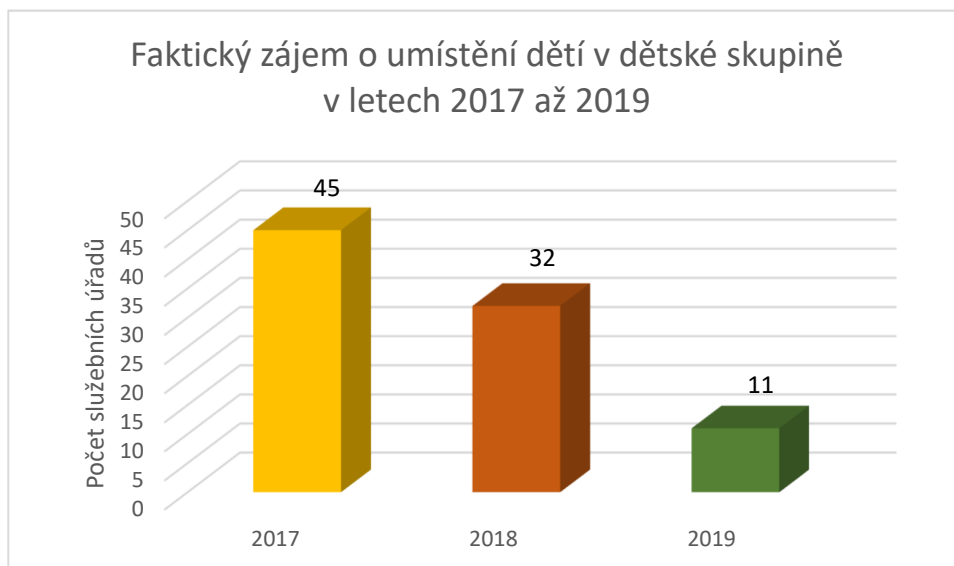
**Samotní státní zaměstnanci** se obrátili na služební úřady a **projevili faktický zájem** o umístění dětí **v mateřské škole** (graf č. 38) v roce **2019** ve 2 služebních úřadech, v roce **2017** v 86 služebních úřadech a v roce **2018** v 8 služebních úřadech.

Faktický zájem o umístění dětí v mateřské škole v letech 2017 až 2019



Graf č. 38

**Faktický zájem** o umístění dětí **v dětské skupině** (graf č. 39) projevili v roce **2019** v 11 služebních úřadech, v roce **2017** ve 45 služebních úřadech a v roce **2018** ve 32 služebních úřadech.



Graf č. 39

**Faktický zájem** o umístění dětí v **prostorách vyhrazených pro krátkodobý pobyt dětí** projevili v roce **2019** ve 2 služebních úřadech. V roce **2017** nebyl tento zájem zjišťován a v roce **2018** ve 3 služebních úřadech.

V roce **2019** zřizovaly **vlastní mateřské školy 2 služební úřady**, a to Ministerstvo zemědělství a Ministerstvo vnitra, **poskytování předškolního vzdělávání prostřednictvím jiného zřizovatele zajišťovaly 3 služební úřady**, a to Ministerstvo zdravotnictví, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstvo kultury.

**Poskytování předškolního vzdělávání** (graf č. 40) tak v roce **2019** umožňovalo 5 služebních úřadů. V roce **2017** to bylo **10 služebních úřadů** a **8 služebních úřadů** v roce 2018.

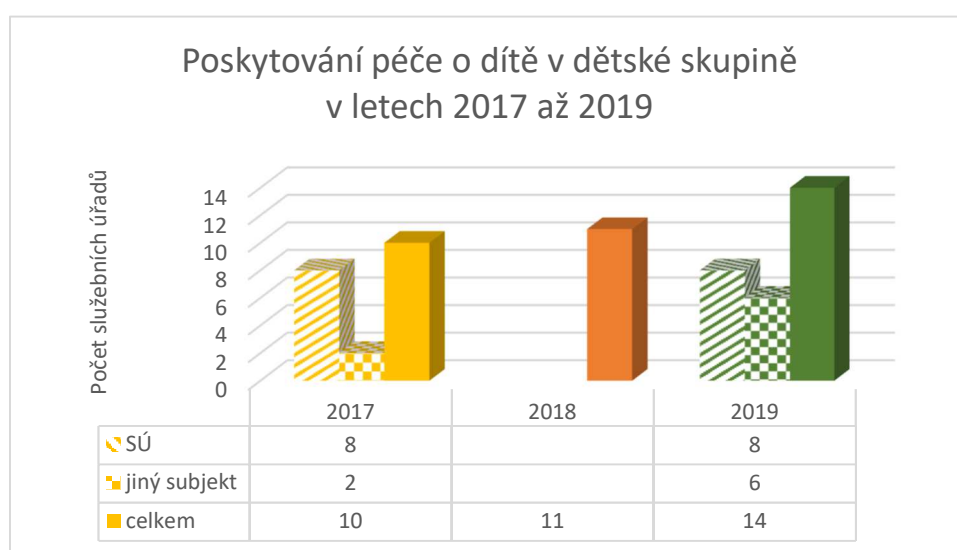


Graf č. 40

V roce 2019 žádalo o umístění dítěte v mateřské škole celkem 81 státních zaměstnanců. Z tohoto počtu žádostí nebylo vyhověno 3 žádostem (3,7 % podaných žádostí).

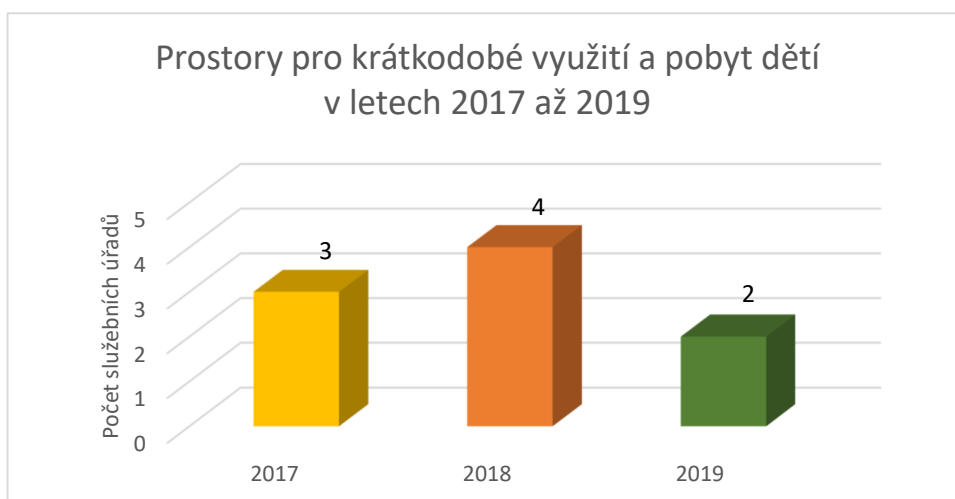
**Poskytování péče o dítě v dětské skupině** (graf č. 41) v roce **2019** zajišťovalo **8 služebních úřadů**. Konkrétně se jedná o Ministerstvo obrany s kapacitou 160 míst. Ministerstvo práce a sociálních věcí umožňuje umístit až 30 dětí, stejnou kapacitou disponuje také Ministerstvo zahraničních věcí. Ministerstvo financí má kapacitu 24 míst a rovněž tak i Ministerstvo životního prostředí a Ministerstvo dopravy. Ministerstvo průmyslu a obchodu uvádí kapacitu 15 míst, Pražská správa sociálního zabezpečení uvádí kapacitu 12 míst. Celková nabízená kapacita je 319 míst. V roce **2017** zajišťovalo poskytování péče o dítě v dětské skupině **10 služebních úřadů** a **11 služebních úřadů** v roce **2018**.

Poskytování péče o dítě v dětské skupině **prostřednictvím jiného zřizovatele** zajišťovalo v roce 2019 **6 služebních úřadů**. Konkrétně se jedná o Ministerstvo kultury, Ministerstvo vnitra, Ministerstvo spravedlnosti, Ministerstvo pro místní rozvoj, Úřad vlády a Okresní správu sociálního zabezpečení Kutná Hora. Kapacity se pohybují mezi 5 až 24 místy. V předchozích letech nebyl tento údaj zjišťován.



Graf č. 41

**Prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí** (graf č. 42) zřídily v roce **2019** jen **2 služební úřady**. Konkrétně se jednalo o Úřad práce České republiky a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí. V roce **2017** zřídily prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí **3 služební úřady** a **4 služební úřady** v roce **2018**.



Graf č. 42

## 7.2 Projekty ke sladění rodinného a osobního života s výkonem služby

Služební úřady byly v rámci dotazníkového šetření pro zjištění stavu vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby v roce 2019 a předtím v roce 2017 dotázány na realizaci projektů týkajících se oblasti sladění rodinného a osobního života s výkonem služby.

V roce 2019 byly realizovány projekty týkající se oblasti sladění rodinného a osobního života s výkonem služby ve **14** služebních úřadech (6 % služebních úřadů), v roce 2017 byly tyto projekty realizovány v **8** služebních úřadech (3,4 % služebních úřadů).

Uvedeny byly tyto projekty:

Služební úřad	Projekty
Česká správa sociálního zabezpečení	Projekt dětské skupiny
Český statistický úřad	Projekt dětské skupiny
Ministerstvo dopravy	V Ministerstvu dopravy je v období 2018-2020 realizován projekt OP Z „Implementace vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 a související aktivity“. Cílem projektu je vytvoření celistvé a funkční institucionální struktury v rámci Ministerstva dopravy pro prosazování politiky rovnosti žen a mužů, prostřednictvím níž bude zajištěno systematické uplatňování rovnosti žen a mužů a implementace genderového mainstreamingu v rezortu, a to i pokud se jedná o sladění pracovního a soukromého života, přístup k zaměstnání, kariérní postup a podporu stejné odměny za stejnou práci. V rámci genderového auditu a analýzy systému institucionálního zabezpečení jsou analyzovány také podmínky pro sladění pracovního a soukromého života včetně kombinace práce a rodiny zaměstnankyň a zaměstnanců v pracovním a služebním poměru.
Ministerstvo obrany	Dnem 1.9.2019 byl zahájen provoz dětské skupiny při vojenské posádce Hranice s kapacitou 24 dětí.
Ministerstvo práce a sociálních věcí	Realizace 3 projektů na provoz dětských skupin MPSV Kočičky, Myšky a Veverky. Projekt Podpora implementace dětských skupin, který působí ve všech regionech a nabízí všem poskytovatelům (tedy i služebním úřadům) dětských skupin metodickou pomoc. Projekt Koordinace opatření na podporu sladění rodinného a pracovního života v krajích, který působí ve všech krajích ČR a spolupracuje s klíčovými aktéry (včetně samosprávy) na prosazování opatření na podporu sladění.
Ministerstvo pro místní rozvoj	Projekt Strategie rovných příležitostí (projekt „Gender“)
Ministerstvo průmyslu a obchodu	Projekt OPZ EU
Ministerstvo spravedlnosti	Genderový audit



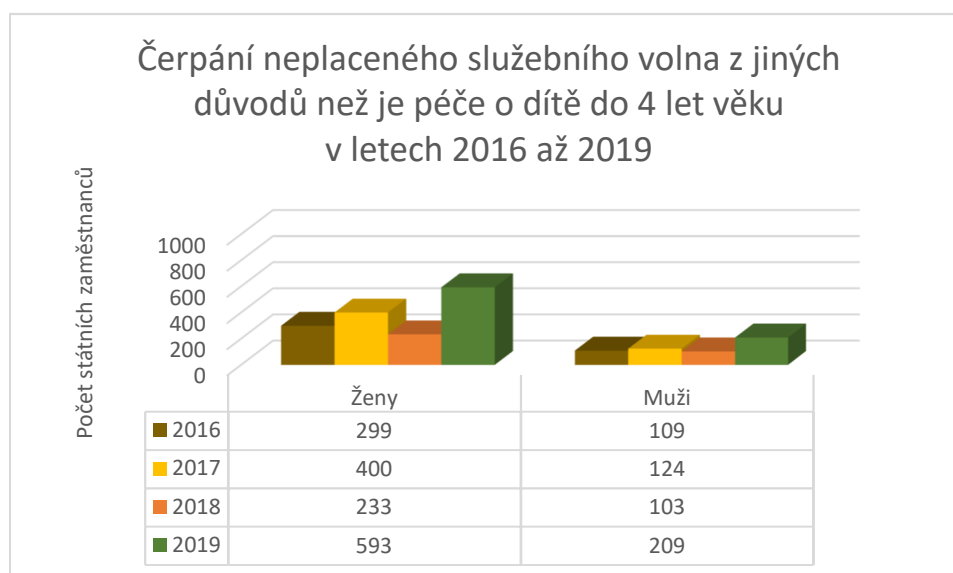
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	Projekt s názvem Genderová rovnost na MŠMT, jenž naplňuje vládní strategii pro rovnost mužů a žen v podmínkách MŠMT
Ministerstvo vnitra	Genderový audit k podpoře rovných příležitostí
Ministerstvo zahraničních věcí	Příměstský tábor "Zamiňák" organizovaný ve dvou turnusech celkem pro 40 dětí. Není projektem ve smyslu čerpání dotací či jiných programových/dotačních projektů.
Ministerstvo zdravotnictví	Letní příměstský tábor pro děti 6-12 let organizovaný MZ
Ministerstvo zemědělství	Letní prázdninový tábor pro děti zaměstnanců MZe, Příměstský tábor realizovaný prostřednictvím Národního zemědělského muzea
Státní zemědělský intervenční fond	Průzkum spokojenosti zaměstnanců

### 7.3 Neplacené služební volno

Jako jeden z nástrojů sladění rodinného a osobního života s výkonem služby může být státnímu zaměstnanci poskytnuto **neplacené služební volno** podle § 105 zákona o státní službě (též čl. 11 odst. 1 služebního předpisu ke sladování). Na poskytnutí neplaceného služebního volna není právní nárok.

V letech 2016 až 2019 (graf č. 43) byl zjišťován počet státních zaměstnanců čerpajících neplacené služební volno z jiných důvodů, než je péče o dítě do 4 let jeho věku.

V roce **2019** čerpalo neplacené služební volno **802 státních zaměstnanců** (1,28 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 593 žen (73,9 %) a 209 mužů (26,1 %). V roce **2016** čerpalo toto neplacené služební volno **408 státních zaměstnanců** (0,65 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 299 žen (73,3 %) a 109 mužů (26,7 %). V roce **2017** čerpalo toto neplacené služební volno **524 státních zaměstnanců** (0,82 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 400 žen (76,3 %) a 124 mužů (23,7 %). V roce **2018** čerpalo toto neplacené služební volno **336 státních zaměstnanců** (0,52 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 233 žen (69,3 %) a 103 mužů (30,7 %).



Graf č. 43

Služební úřady se rovněž vyjadřovaly k tomu, **z jakých důvodů nejčastěji služební orgán neplacené služební volno povoluje** (graf č. 44).

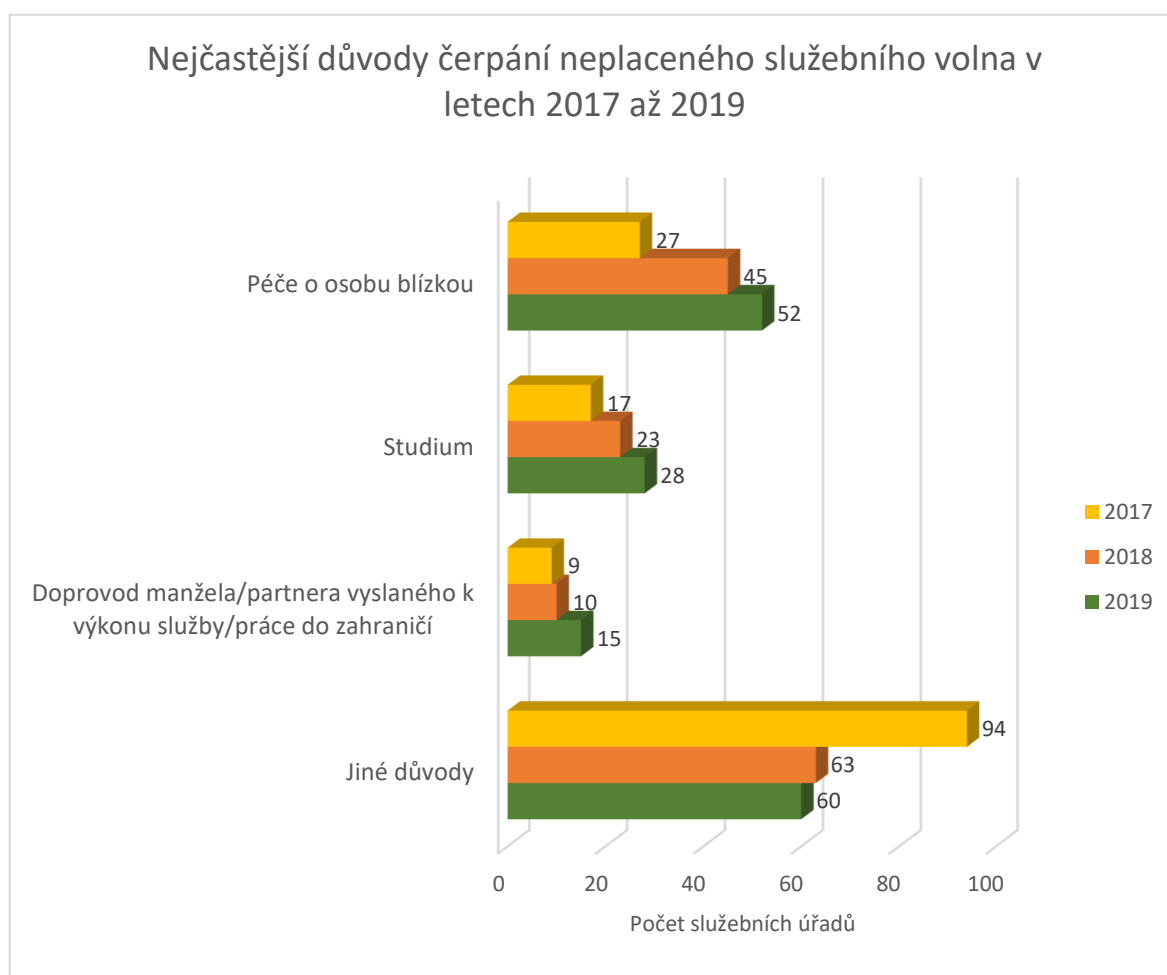
**Péči o jinou osobu** kromě péče o dítě do 4 let jeho věku jako nejčastější důvod pro povolení neplaceného služebního volna v roce **2019** uvedlo 52 služebních úřadů (22,3 % služebních úřadů). V roce **2017** jako důvod pro povolení neplaceného služebního volna uvedlo péči o jinou osobu kromě péče o dítě do 4 let jeho věku 27 služebních úřadů (21,8 % služebních úřadů) a v roce **2018** uvedlo tento důvod 45 služebních úřadů (19,4 % služebních úřadů).

**Studium** jako nejčastější důvod pro povolení neplaceného služebního volna v roce **2019** uvedlo 28 služebních úřadů (12,0 % služebních úřadů). V roce **2017** jako důvod pro povolení neplaceného služebního volna uvedlo studium 17 služebních

úřadů (13,7 % služebních úřadů) a v roce **2018** uvedlo tento důvod 23 služebních úřadů (9,9 % služebních úřadů).

**Doprovod manžela (partnera)** vyslaného k výkonu služby (práce) do zahraničí jako nejčastější důvod pro povolení neplaceného služebního volna v roce **2019** uvedlo 15 služebních úřadů (6,5 % služebních úřadů). V roce **2017** jako důvod pro povolení neplaceného služebního volna uvedlo doprovod manžela (partnera) vyslaného k výkonu služby (práce) do zahraničí 9 služebních úřadů (7,3 % služebních úřadů) a v roce **2018** uvedlo tento důvod 10 služebních úřadů (4,3 % služebních úřadů).

**Jiné důvody** jako nejčastější důvod pro povolení neplaceného služebního volna v roce **2019** uvedlo 60 služebních úřadů (25,8 % služebních úřadů). Jinými důvody v 17 služebních úřadech bylo přečerpání řádné dovolené, v 5 výkon vedoucího na letním dětském táboře, dále lektorská a přednášková činnost, účast na projektech Evropské unie, zdravotní důvody (lázeňská péče) a osobní důvody. V roce **2017** jako důvod pro povolení neplaceného služebního volna uvedlo jiné důvody 94 služebních úřadů (75,8 % služebních úřadů) a v roce **2018** uvedlo tento důvod 63 služebních úřadů (27,2 % služebních úřadů).



Graf č. 44

#### **7.4 Vzdelávání představených v oblasti řízení zaměstnanců využívajících flexibilní formy výkonu služby**

Služební úřady byly v rámci dotazníkového šetření pro zjištění stavu vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby v roce 2019 a předtím v roce 2017 dotázány na **způsoby zajišťování vzdělávání představených v oblasti řízení zaměstnanců využívajících flexibilní formy výkonu služby**.

V roce **2019** se představení ve 104 služebních úřadech (44,6 % služebních úřadů) vzdělávali prostřednictvím školení v oblasti tzv. měkkých dovedností, v roce **2017** to bylo v 54 služebních úřadech (43,5 % služebních úřadů).

V roce **2019** se představení ve 132 služebních úřadech (56,7 % služebních úřadů) vzdělávali prostřednictvím školení v oblasti řízení lidských zdrojů, v roce **2017** to bylo ve 46 služebních úřadech (37,1 % služebních úřadů).

V roce **2019** se představení ve 32 služebních úřadech (13,7 % služebních úřadů) vzdělávali prostřednictvím školení přímo zaměřených na flexibilní formy výkonu služby, v roce **2017** to bylo v 10 služebních úřadech (8,1 % služebních úřadů).

Jiným způsobem se v roce **2019** vzdělávali představení v 10 služebních úřadech (4,3 % služebních úřadů), v roce **2017** to bylo ve 48 služebních úřadech (38,7 % služebních úřadů). Mezi jiné způsoby patří e-learningové kurzy, zpracované metodiky, směrnice, porady vedení a školení v rámci porad vedení.

Žádným způsobem se v této oblasti v roce **2019** nevzdělávali státní zaměstnanci v 74 služebních úřadech (31,8 % služebních úřadů), v roce **2017** totéž uvedlo 7 služebních úřadů (5,6 % služebních úřadů).

## **7.5 Volnočasové akce a zvýhodnění v oblasti sportovních aktivit**

Nad rámec dalších nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby bylo zjišťováno, kolik služebních úřadů organizuje pro státní zaměstnance a jejich rodinné příslušníky **volnočasové akce**. Tyto údaje byly zjištěny za rok 2018 a 2019.

Volnočasové akce pro státní zaměstnance a jejich rodinné příslušníky v roce **2019** pořádalo 102 služebních úřadů (44,3 % služebních úřadů) a v roce **2018** to bylo 115 služebních úřadů (49,6 % služebních úřadů).

Dále bylo zjišťováno, kolik služebních úřadů nabízí státním zaměstnancům zvýhodnění v oblasti **sportovních aktivit**. Tyto údaje byly zjištěny za rok 2018 a 2019.

Zvýhodnění v oblasti sportovních aktivit nabízelo v roce **2019** celkem 132 služebních úřadů (57,1 % služebních úřadů) a v roce **2018** to bylo 176 služebních úřadů (75,9 % služebních úřadů). Nejčastějšími benefity byly Multisport (53×), Cafeterie Galery Beta (42×), Flexi Pass (18×) a Unišečky. Některé úřady zmínily také příspěvky FKSP.

## ZÁVĚR

Alternativní rozvržení služební doby, výkon služby z jiného místa, kontakt státních zaměstnanců zařazených mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpajících neplacené volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku se služebními úřady, v nichž před tím vykonávali službu, spolu s některými dalšími nástroji sladování rodinného a osobního života s výkonem služby podle právních a služebních či jiných vnitřních předpisů služebních úřadů jsou dnes již běžnou cestou, jak dosáhnout řádného, nestranného, svědomitého a odborného výkonu služby v zájmu státu na straně jedné při souběžném poskytnutí prostoru pro uspokojení potřeb týkajících se rodinného a osobního života státního zaměstnance na straně druhé. Větší možnosti sladění rodinného a osobního života s výkonem služby mohou přispět k větší atraktivnosti státní služby v této oblasti a do budoucna k lepšímu, či aspoň srovnatelnému postavení státních zaměstnanců oproti zaměstnancům v neveřejné sféře.

Údaje vzešlé z každoročních dotazníkových šetření pro zjištění stavu vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady umožňují provést srovnání dlouhodobějšího využívání nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby.

Uplatnění alternativních způsobů rozvržení služební doby se ve služebních úřadech rozšiřuje. Využívání pružného rozvržení služební doby a kratší služební doby v průběhu let postupně narůstalo a nyní se pohybuje na takřka konstantní úrovni.

Narůstá rovněž počet státních zaměstnanců, kteří na základě dohody o výkonu služby z jiného místa uzavřené se služebním orgánem vykonávají službu z jiného místa. Tomu odpovídá i navyšující se počet nových návrhů na uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa, ale také počet nových návrhů na uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa, kterým nebylo vyhověno.

Přes nárůst počtu státních zaměstnanců zařazených mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpajících neplacené volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku nedochází k nárůstu počtu těch, kteří se zúčastnili vzdělávání pořádaného služebním úřadem. Rovněž došlo k poklesu počtu služebních úřadů, v nichž byl státním zaměstnancům zařazeným mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpajícím neplacené volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku umožněn přístup na pravidelné místo výkonu služby.

Pokud jde o zřizování mateřských škol a dětských skupin, resp. o poskytování předškolního vzdělávání nebo služeb péče o dítě v dětské skupině prostřednictvím jiného zřizovatele, vyplývá z údajů, že postupem času je preferováno zřizování dětských skupin, resp. poskytování péče o dítě v dětské skupině prostřednictvím jiného zřizovatele na úkor zřizování mateřských škol, resp. poskytování předškolního vzdělávání prostřednictvím jiného zřizovatele. Došlo rovněž ke snížení počtu prostor vyhrazených pro krátkodobý pobyt dětí.

Na tomto místě je třeba uvést, že výroční zprávy o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady mohou mít mj. pozitivní dopad na rovnost žen a mužů, pokud vyhodnocení, která obsahují, budou průběžně využívána k další podpoře sladování služebního a soukromého života státních zaměstnanců.

Údaje vzešlé z každoročních dotazníkových šetření potvrzují, že státní služba je tzv. feminizované odvětví. V roce 2019 vykonávalo službu 47 608 žen a jen 15 272 mužů. Potvrzuje se i skutečnost typická pro feminizovaná odvětví, že dlouhodobým jevem je vyšší zastoupení mužů ve vedení oproti ženám – přestože státní zaměstnankyně tvoří 76 % všech státních zaměstnanců, je každý čtvrtý muž představený, zatímco představená je jen každá osmá státní zaměstnankyně.

Co se týče využívání nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby, i zde je patrné, že státní služba kopíruje trendy obecně pozorovatelné na trhu práce. V drtivé většině jsou tyto nástroje využívány ženami, ať už se jedná o využívání pružného rozvržení služební doby, kratší služební doby, nebo výkonu služby z jiného místa. Výrazný rozdíl je v čerpání mateřské a rodičovské dovolené, kde v roce 2019 čerpalo rodičovskou dovolenou 4 524 žen (98,9 %) a 50 mužů (1,1 %). Služební úřady by tedy do budoucna měly usilovat o koncepci takových nástrojů, které budou motivovat muže k využívání nástrojů pro sladování rodinného a osobního života s výkonem služby.

Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady za rok 2019 vypovídá o úrovni sladování rodinného a osobního života s výkonem služby v loňském roce.

Pokud jde o rok letošní, je již nyní, vzhledem k opatřením proti šíření onemocnění covid-19 přijímaným služebními úřady v reakci na první a druhou vlnu této pandemie, zřejmé, že služební úřady zachovávají svou akceschopnost (tj. plnění svých úkolů při souběžné ochraně zdraví svých zaměstnanců) právě častějším uplatňováním nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby. Jedná se především o výkon služby z jiného místa kombinovaný s uplatněním alternativních způsobů rozvržení služební doby, především pružného rozvržení služební doby, individuálního rozvržení služební doby a stlačeného pracovního týdne. S častějším uplatňováním nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby narůstá rovněž význam role IT a digitalizace v této oblasti, již by měla být věnována stálá a soustředěná pozornost služebními úřady.

O míře uplatnění nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady v průběhu roku 2020 bude vypovídat Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady za rok 2020.

V samém závěru Výroční zprávy o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady za rok 2019 je potom třeba ještě jednou připomenout zahájení přípravy návrhu zákona transponujícího směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, jejímž cílem je řešení nedostatečného zastoupení žen v zaměstnání a podpora jejich kariérního postupu prostřednictvím lepších podmínek pro to, aby mohly sladit své pracovní a osobní povinnosti, a větší zapojení otců do péče o rodinu prostřednictvím zvýšení využívání pracovního volna z rodinných důvodů a pružného uspořádání pracovní doby. Předkladatelem návrhu zákona bude Ministerstvo práce a sociálních věcí, sekce pro státní službu Ministerstva vnitra je připravena se na transpozičních legislativních pracích plně podílet.