

Výroční zpráva
o vytváření podmínek pro sladění
rodinného a osobního života s výkonem
státní služby služebními úřady za rok 2016

Ministerstvo vnitra České republiky
Praha červen 2017



Obsah

1. Poděkování	3
2. Úvod.....	4
3. Potřeba sladování osobního a rodinného života s výkonem práce či služby a popis procesu získávání údajů potřebných k vypracování výroční zprávy od služebních úřadů	5
4. Právní úprava sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby	7
4.1. Sladování v kolektivní dohodě vyššího stupně	9
5. Právní úprava sladování rodinného, osobního a pracovního života podle zákoníku práce a některých souvisejících právních předpisů	11
6. Institucionální zabezpečení sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby	15
6.1. Sekce pro státní službu Ministerstva vnitra	15
6.2. Služební úřady	15
6.3. Služební orgány	16
7. Mezinárodní aspekt sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby	17
7.1. Balíček opatření EK ke sladování pracovního a osobního života	17
7.2. Program Fit at work	17
7.3. Návrh zákona o sladování – Itálie	18
7.4. Evropský projekt ke sladování realizovaný při Kanceláři veřejné ochránkyně práv	18
8. Nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby v praxi služebních úřadů	20
8.1. Služební doba – právní základ	20
8.2. Služební doba v praxi služebních úřadů	22
9. Výkon státní služby z jiného místa - právní základ.....	26
9.1. Výkon státní služby z jiného místa v praxi služebních úřadů.....	27
10. Postavení státních zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené - právní základ ³¹	
10.1. Postavení státních zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené v praxi služebních úřadů	32
11. Jiné nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby	36
12. Závěr.....	42
Přílohy:.....	43
Vzor dotazníku	43
Návod pro vyplnění dotazníku	57
Seznam respondentů (služebních úřadů, které jsou ústředními správními úřady, a jim podřízených služebních úřadů)	60
Seznam zkratk.....	63

1. Poděkování

Vzhledem k náročnosti sběru informací a součinnosti poskytnuté jednotlivými služebními úřady je na místě poděkovat těmto úřadům za zodpovězení otázek v realizovaném dotazníkovém šetření, které se týkalo sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby. Jsme si vědomi toho, jaké zatížení, zejména pak z časového hlediska, může vyplňování několika desítek otázek přinést. Nicméně, nad rámec zákonné povinnosti sekce pro státní službu hodnotit vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a předkládání o tomto jednou ročně zprávy vládě, jsme přesvědčeni o potřebnosti takového sběru informací a dat, jež mohou nalézt širokého využití a být vodítkem či inspirací pro ostatní služební úřady a pro další činnost sekce pro státní službu.



2. Úvod

Tato výroční zpráva obsahuje **informace o činnosti jednotlivých služebních úřadů v oblasti sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby** za období roku 2016.

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státní službě“), ukládá v § 116 služebním úřadům povinnost zohledňovat při vytváření podmínek výkonu státní služby rodinný a osobní život státních zaměstnanců. V této souvislosti Ministerstvo vnitra podle § 13 odst. 1 písm. e) tohoto zákona hodnotí vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady a předkládá o tom jednou ročně zprávu vládě.

Tato zpráva obsahuje souhrnné informace o institutu sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby státních zaměstnanců spolu s právní úpravou zakotvenou v českém právním řádu, zejména pak v zákoně o státní službě a zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), na jehož četná ustanovení zákon o státní službě odkazuje. Dále pak je do zprávy zařazeno aktuální pojetí či směřování sladování z pohledu Evropské unie a zmíněn projekt k této problematice realizovaný Kanceláří veřejné ochránkyně práv. Zpráva dále informuje o stavu vytváření podmínek v předmětné oblasti jednotlivými služebními úřady za rok 2016.

Hodnocení vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady proběhlo poprvé za celé období kalendářního roku, tj. roku 2016. Přechozí výroční zpráva zahrnovala hodnocení za období šesti měsíců (od 1. 7. 2015, tedy od data, ke kterému vstoupila v účinnost první systemizace služebních a pracovních míst, do 31. 12. 2015).

Tento dokument má rovněž za cíl poskytnout o uvedené problematice informace všem služebním úřadům, které se na jeho základě mohou inspirovat a využít jej pro zavádění dalších možností pro sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby.



3. Potřeba sladování osobního a rodinného života s výkonem práce či služby a popis procesu získávání údajů potřebných k vypracování výroční zprávy od služebních úřadů

Potřeba sladování osobního a rodinného života s životem pracovním je jedním z aktuálních témat v oblasti nastavování podmínek pro výkon práce či služby a zkvalitňování pracovního života. Vzhledem k neustále trvajícím pokrokům v oblasti technologií se pro zaměstnavatele i zaměstnance objevují nové možnosti, jak efektivně vykonávat práci či službu, aniž by tento efektivní výkon byl na újmu osobnímu a rodinnému životu zaměstnanců, a to obzvláště tehdy, nastanou-li v životě zaměstnanců složité životní situace. Veřejností, a to jak na úrovni národní, tak i mezinárodní, jsou v návaznosti na to diskutovány konkrétní možnosti sladování uvedených dvou oblastí života zaměstnanců a jejich aplikace pro konkrétní státy či zaměstnavatele, pozornost je tomuto tématu věnována i ze strany institucí EU (jak dokládá balíček opatření Evropské komise, který je popsán dále v textu). Je třeba uvést, že z umožnění sladování rodinného a osobního života zaměstnanců mohou bez ohledu na zdánlivou jednostrannou výhodnost uvedeného institutu profitovat jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé. Z hodnocení aplikace institutu v různých státech je zřejmé, že pokud bude harmonizován soukromý a pracovní život zaměstnanců, budou tito lépe a efektivněji odvádět práci či vykonávat službu, a tím tedy i lépe plnit požadavky zaměstnavatele, potažmo veřejnosti.

Za účelem získání informací podstatných pro vypracování **výroční zprávy** Ministerstvem vnitra podle § 13 odst. 1 písm. e) zákona o státní službě zpracovala sekce pro státní službu dotazník pro zjištění stavu v oblasti sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby v jednotlivých služebních úřadech v roce 2016 (dále jen „dotazník“). Dotazník byl vytvořen formou tabulky v programu Microsoft Excel spolu s návodem k jeho vyplnění¹. Příslušnými osobami pro vyplnění dotazníku byli státní tajemníci, vedoucí služebních úřadů a ředitelé personálních útvarů služebních úřadů. Otázky obsažené v dotazníku byly zaměřeny **na státní zaměstnance**, tj. zaměstnance ve služebním poměru (jak tzv. řadové státní zaměstnance, tak i představené), ale také **na zaměstnance** přijaté podle § 178 zákona o státní službě (zaměstnance v pracovním poměru přijaté na dobu určitou, kteří dočasně vykonávají činnosti státní služby na služebním místě). Posuzovaným obdobím bylo **období od 1. 1. 2016 do 31. 12. 2016**. V tomto dotazníku již mohly být otázky zaměřeny oproti dotazníku v loňském roce na celé období jednoho kalendářního roku.

Otázky dotazníku byly rozděleny do několika sekcí, konkrétně na základní informace o služebním úřadu pro možnost srovnání s ostatními služebními úřady a na jednotlivé nástroje sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby. Speciálně se jednalo o **úpravu služební doby** (pružné rozvržení služební doby, kratší služební doba), dále **výkon státní služby z jiného místa, právní postavení státních zaměstnanců na mateřské/rodičovské dovolené** (vzdělávací akce, informování o působnosti a organizaci služebního úřadu, přístup na místo výkonu státní služby, neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku) a **jiné nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby** (jako neplacené služební volno,

¹ Vzor dotazníku spolu s návodem k jeho vyplnění je přílohou výroční zprávy.



prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí, mateřské školy zřizované služebním úřadem či jiným zřizovatelem). U otázek, u nichž bylo možné se obsahově zaměřit také na zjištění rovného přístupu mužů a žen v této oblasti, byly uvedeny rovněž podotázky za účelem získání informace o tomto stavu. Dotazované služební úřady byly také požádány o uvedení a přiblížení dalších nástrojů sladování, které zavedly v roce 2016, pokud nebyly uvedeny výslovně v některé ze sekcí dotazníku.

Dotazník byl rozeslán dne 20. 4. 2017 všem státním tajemníkům a vedoucím služebních úřadů, celkově bylo osloveno, včetně podřízených služebních úřadů, 229 služebních úřadů.² Termín pro zaslání vyplněných dotazníků byl stanoven do 3. 5. 2016. Dotazník spolu s návodem pro jeho vyplnění byl zveřejněn rovněž na internetových stránkách sekce pro státní službu v záložce „Aktuality“ pod odkazem <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/dotaznik-k-hodnoceni-vytvareni-podminek-pro-sladeni-rodinneho-a-osobniho-zivota-s-vykonem-sluzby.aspx>.

Shromážděny byly vyplněné dotazníky z celkem 105 služebních úřadů, neboť v případě služebních úřadů, které mají podřízené služební úřady, byl poskytnut dotazník svodně z nadřízeného služebního úřadu. Informace poskytnuté služebními úřady ve vyplněných dotaznících byly analyzovány a vyhodnoceny tak, aby byla získána relevantní data pro vypracování výroční zprávy.

Předkládaná výroční zpráva poskytuje informace o stavu vytváření podmínek ze strany služebních úřadů v oblasti sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby jejich státních zaměstnanců v roce 2016. Ve srovnání s obsahem výroční zprávy vydané v loňském roce, v němž bylo hodnoceno období od 1. 7. 2015 do 31. 12. 2015 (vzhledem k nabytí účinnosti první systemizace služebních a pracovních míst), jsou v této zprávě zahrnuty informace za celé kalendářní období roku 2016. Dalším rozdílem oproti předchozímu roku je zahrnutí vytváření podmínek sladování nejen u ústředních správních úřadů, ale rovněž u jim podřízených služebních úřadů.

² Seznam dotčených subjektů je přílohou této výroční zprávy.



4. Právní úprava sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby

Státní služba je nezbytnou a významnou součástí veřejné správy jako správy veřejných záležitostí, která je vykonávána státními zaměstnanci ve smyslu § 6 zákona o státní službě, a to jménem a v zájmu státu. Tak jako na jedné straně stojí potřeby České republiky vystupující v pozici zaměstnavatele ve služebních vztazích státních zaměstnanců, i státní zaměstnanci mají své potřeby týkající se jejich rodinného a osobního života. Institut sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby státních zaměstnanců umožňuje vymezenými prostředky přispět ke sladění osobní a rodinné roviny života státních zaměstnanců s rovinou služební.

Zákon o státní službě se otázkou sladování zabývá v části páté, hlavě VII, kde nově řeší i konkrétní nástroje **pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby**. Dále je otázka sladování v oblasti státní služby upravena v nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby (dále také „nařízení vlády“). Předmětná ustanovení dále rozvádí a zpřesňuje 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.

Dle ustanovení § 116 odst. 1 zákona o státní službě služební úřad vytváří podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby, a to zejména těmito způsoby: **rozvržením služební doby** (včetně stanovení začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby), povolováním **kratší služební doby**, sjednáváním možnosti **vykonávat službu z jiného místa** (tzv. práce z domova nebo práce na dálku) a **zřizováním školských zařízení za účelem předškolního vzdělávání** nebo **poskytováním péče o dítě v dětské skupině** podle zvláštního zákona³.

Nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebnímu úřadu⁴, služební orgán povolí státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedokončilo první stupeň základní školy, pružné rozvržení služební doby nebo kratší služební dobu; to platí obdobně i pro osamělou státní zaměstnankyni a osamělého státního zaměstnance, kteří pečují o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro státního zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle jiného právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)⁵. Jiným osobám ze zákona o státní službě

³ Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů.

⁴ Zákon o státní službě používá termín „řádné plnění úkolů služebnímu úřadu“, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, pak obdobný termín „vážné provozní důvody“. Obsah pojmu vážné provozní důvody vymezil v rozhodnutí č. j. 21 Cdo 1561/2003 Nejvyšší soud České republiky, kde uvedl, že „pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činností) zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotné zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele“.

⁵ Stupně závislosti jsou upraveny v § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. Osoba starší 18 let věku se považuje za závislou na pomoci jiné fyzické osoby i) ve stupni II (středně těžká závislost), jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopna zvládat pět nebo šest základních životních potřeb, ii) ve stupni III (těžká závislost), jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopna zvládat sedm nebo osm základních životních potřeb a iii) ve stupni IV (úplná závislost), jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopna zvládat devět nebo deset



nevyplývá přímo právní nárok na povolení využití těchto nástrojů ke sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby, nicméně je v pravomoci služebního orgánu po posouzení všech rozhodných skutečností povolit využití nástrojů pro uvedené sladění i státnímu zaměstnanci, který do výše zmíněného výčtu osob nespadá. Navíc dle ustanovení § 99 odst. 4 zákona o státní službě stanoví služební orgán služebním předpisem podrobnější pravidla pro rozvržení služební doby včetně začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby s ohledem na vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby.

Ustanovení § 117 zákona o státní službě uvádí základní podmínky **výkonu státní služby z jiného místa**. Nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu, služební orgán může se státním zaměstnancem **uzavřít dohodu o výkonu státní služby z jiného místa**, ve které se sjednají podmínky výkonu státní služby. Za místo výkonu státní služby se pak považuje místo sjednané v dohodě o výkonu státní služby z jiného místa. Zákon dále uvádí, že při výkonu státní služby z jiného místa se na státního zaměstnance nevztahuje úprava rozvržení služební doby. V případě důležitých osobních překážek ve službě, které se řídí § 199 odst. 2 zákoníku práce a nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, nepřísluší státnímu zaměstnanci při výkonu státní služby z jiného místa náhrada platu, výjimka nastává u překážek uvedených v bodech 5, 7 a 10 přílohy⁶ k výše zmíněnému nařízení vlády, nebo jde-li o poskytování platu při dočasné neschopnosti k výkonu státní služby; pro účely poskytování platu při dočasné neschopnosti k výkonu státní služby platí pro tohoto státního zaměstnance stanovené rozvržení služební doby do směn, které služební orgán pro tento účel stanoví služebním předpisem. V otázce náhradního volna za službu přesčas a náhradního volna při výkonu služby z jiného místa nepřísluší státnímu zaměstnanci plat nebo náhrada platu, stejně tak mu nepřísluší příplatek za službu ve svátek.

Mezi další nástroje sladování lze zařadit tzv. **neplacené služební volno** státního zaměstnance **z důvodu péče o dítě do 4 let jeho věku**, na které v zásadě není právní nárok. Zákon o státní službě jej výslovně neupravuje, nicméně jej zmiňuje nařízení vlády v souvislosti se vzděláváním státních zaměstnankyň na mateřské dovolené, státních zaměstnankyň a státních zaměstnanců na rodičovské dovolené a při čerpání služebního volna při péči o dítě do 4 let jeho věku. Doloží-li státní zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené, že nemůže vykonávat státní službu právě z důvodu potřeby péče o dítě, které například nemůže umístit do mateřské školy, považuje se tento důvod za tzv. jinou důležitou osobní překážku v práci, při které je na toto volno právní nárok.

Dále pak jde o stanovení **zvláštních podmínek vyslání** státního zaměstnance **na služební cestu**, kdy musí být přihlédnuto ke zdravotnímu a osobnímu stavu státního zaměstnance a k jeho rodinným poměrům. Těhotná státní zaměstnankyně nebo státní zaměstnanec pečující o dítě do 8 let smějí být vysláni na služební cestu jen se svým souhlasem. Předchozí souhlas je obdobně potřeba u osamělé státní zaměstnankyně a osamělého státního zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle

základních životních potřeb, a vyžaduje každodenní pomoc, dohled nebo péči jiné fyzické osoby. Při posuzování stupně závislosti u osob starších 18 let se hodnotí schopnost zvládat těchto deset životních potřeb: mobilita, orientace, komunikace, stravování, oblékání a obouvání, tělesná hygiena, výkon fyziologické potřeby, péče o zdraví, osobní aktivity, péče o domácnost.

⁶ Zde se jedná o překážku svatby, úmrtí a přestěhování.

jiného právního předpisu 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).

Pokud jde o **práci přesčas, státním zaměstnancům pečujícím o dítě mladší 1 roku věku nesmí** dle § 120 zákona ve spojení s § 241 zákoníku práce služební orgán **nařídít**.

Vzhledem k povaze systemizovaného služebního místa, které je jedním z atributů státního zaměstnance, nelze takovéto místo sdílet s jiným státním zaměstnancem. Obdobou sdíleného pracovního, resp. služebního místa, je tzv. **doplňkové služební místo** zavedené 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. Dle tohoto služebního předpisu se úpravou systemizace rozumí technická změna počtu služebních míst provedená za účelem sladění podmínek rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby. Dále je zde stanoveno, že navýšit počet služebních míst úpravou systemizace lze pouze za podmínky, že služební orgán na systemizovaném služebním místě zkrátí úvazek, toto místo bude vedeno jako základní služební místo, a navýší počet služebních míst o místo nebo místa s úvazkem odpovídajícím rozdílu plného a zkráceného úvazku na základním služebním místě. Toto další místo nebo místa jsou pak tzv. doplňkovými služebními místy. Doplňkové služební místo se zřizuje po dobu trvání kratší služební doby státního zaměstnance na základním služebním místě a je pro něj určena stejná platová třída a činnosti jako na základním služebním místě.

Další možností je tzv. **stlačený pracovní týden**, což je jedna z forem úprav služební doby. Stanovená týdenní služební doba zůstává, je však stlačena do 4 pracovních dnů. Také v tomto případě je však třeba brát zřetel na zabezpečení plnění úkolů služebního úřadu.

Vedle zřizování mateřských škol a dětských skupin přichází v úvahu například **zajištění hlídání dětí, organizování dětských dnů nebo příměstských táborů**. S **vyhrazením prostor**, jejichž účelem je krátkodobé využití a **pobyt dětí státních zaměstnanců v rámci jejich služební doby**, počítá nařízení vlády.

Dle prováděcího právního předpisu k zákonu, nařízení vlády č. 144/2015 Sb., je služební úřad povinen umožnit **státním zaměstnancům na mateřské dovolené, rodičovské dovolené a čerpající služební volno do 4 let věku dítěte**, na jejich žádost **účastnit se vzdělávání státních zaměstnanců, přístup k informacím o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu a přístup na místo výkonu státní služby**, pokud to nevyklučuje povaha správních činností. Tyto povinnosti byly služebním úřadům založeny zejména z toho důvodu, aby tito státní zaměstnanci zůstali v kontaktu se služebním úřadem, kde byli původně zařazeni, také aby byli pravidelně seznamováni se změnami zejména organizačního řádu příslušného služebního úřadu a s činností, která byla před zařazením mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené předmětem jejich výkonu státní služby.

Bližší budou instituty sladování rozvedeny v části popisující jejich využívání v praxi služebních úřadů.

4.1. Sladování v kolektivní dohodě vyššího stupně

Skutečnost, že je sladování rodinného, osobního a pracovního života ve veřejném zájmu, potvrzuje i skutečnost, že je potřeba sladování promítnuta také do **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 účinné od 1. 1. 2016. KDVS se vztahuje na státní zaměstnance ve služebním poměru podle zákona o státní službě.

Například v čl. 7 KDVS je deklarována podpora smluvních stran KDVS možnosti sjednávání dohod o výkonu služby z jiného místa, než je sídlo služebního úřadu nebo jeho útvaru, pokud to nebude bránit řádnému plnění úkolů služebního úřadu a nebude se jednat o správní činnosti spočívající z převážné části v osobním kontaktu s osobami, který nelze nahradit jiným způsobem komunikace⁷ a 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, nebo o správní činnosti, 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 útvaru⁸.

Dále je v čl. 10 KDVS upraveno služební volno ze zdravotních důvodů, které není státní zaměstnanec povinen doložit, v trvání 5 dnů v průběhu kalendářního roku, přičemž po dobu čerpání tohoto služebního volna se státnímu zaměstnanci nekrátí plat.

Článek 12 KDVS, který pojednává o péči o státní zaměstnance, pak například zmiňuje, že služební úřady podle svých provozních možností zabezpečí vytvoření podmínek pro sportovní aktivity státních zaměstnanců nebo možnost využití rekreačních zařízení služebního úřadu pro rodinnou rekreaci státních zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků.

⁷ V zásadě tzv. přepážkoví zaměstnanci.

⁸ Například při manipulaci s archiváliemi.



5. Právní úprava sladování rodinného, osobního a pracovního života podle zákoníku práce a některých souvisejících právních předpisů

Zákoník práce upravuje některé nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem práce, a to jak v oblasti **flexibilních forem práce a pracovní doby**, tak i v **oblasti alternativního způsobu výkonu závislé práce**. Na některá ustanovení zákoníku práce zákon o státní službě odkazuje (například právní úprava služební doby).⁹

Podle § 78 odst. 1 a) zákoníku práce se **pracovní dobou** rozumí doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Podle § 79 zákoníku práce délka stanovené základní týdenní pracovní doby (vyjma zaměstnanců pracujících na směny či v podzemí) činí **40 hodin týdně**. Rozvržení pracovní doby včetně stanovení začátku a konce pracovní doby podle § 81 zákoníku práce stanovuje zaměstnavatel, který určí začátek i konec směn. Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlídnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.

Kratší pracovní doba je upravena v ustanovení § 80 zákoníku práce a to tak, že může být sjednána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci poté přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.

Podle § 85 zákoníku práce **pružné rozvržení pracovní doby** zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. Ve stanovené základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti. V rámci volitelné pracovní doby si pak zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby, současně je ovšem dáno, že celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba zaměstnancem naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce¹⁰.

Zákoník práce v části desáté, hlavě IV upravuje vedle dalšího i pracovní **podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň – matek a také zaměstnanců pečujících o dítě mladší než 15 let a o jiné fyzické osoby**. Podle § 240 zákoníku práce těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost. To platí též pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)⁵. V § 241 odst. 2 zákoníku práce je stanoven pro tyto zaměstnance za splnění

⁹ Služební doba a doba odpočinku státních zaměstnanců se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce a to jak obecnými ustanoveními o pracovní době a délce pracovní doby, stanovené týdenní pracovní doby, rozvržení pracovní doby i přestávek v práci.

¹⁰ Dle tohoto ustanovení průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu (popřípadě kratší pracovní dobu) za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.



příslušných podmínek **nárok na kratší pracovní dobu** nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou osobu středně těžce závislou, těžce závislou nebo úplně závislou na pomoci jiné fyzické osoby, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Ustanovení dále zakazuje zaměstnávání těhotných zaměstnankyň prací přesčas. Také stanovuje, že zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídit práci přesčas.

Mateřská a rodičovská dovolená je upravena v ustanoveních § 195 až 198 zákoníku práce. Podle ustanovení § 195 zákoníku práce přísluší zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Zákoník práce stanovuje, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou k prohloubení péče o dítě. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Po skončení rodičovské dovolené je možné poskytnout zaměstnanci tzv. **neplacené volno**, na jehož poskytnutí **v zásadě není právní nárok**. Neplacené volno poskytuje zaměstnavatel na základě žádosti zaměstnance, sjednání tohoto volna může být písemné nebo ústní. Zákoník práce nestanovuje důvody možného poskytnutí pracovního volna a není ani omezena délka takto poskytnutého neplaceného volna. Zaměstnavatel může, ale i nemusí žádosti o neplacené volno vyhovět.

V určitých případech je však na poskytnutí neplaceného volna právní nárok. Při splnění podmínky, že zaměstnanec doloží nemožnost konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci¹¹, týkající se jeho osoby, je zaměstnavatel toto volno povinen poskytnout. Toto již judikoval Nejvyšší soud¹², když rozhodl, že doložení důvodu, že zaměstnankyně nemůže konat práci po skončení rodičovské dovolené z důvodu nemožnosti umístění dítěte do mateřské školy, nezakládá neomluvenou nepřítomnost v práci, která jinak může být důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí. Zaměstnanec je povinen, je-li mu překážka v práci předem známa, včas zaměstnavatele o poskytnutí neplaceného volna požádat a překážku v práci zaměstnavateli prokázat. Není-li zaměstnanci překážka v práci známa v předstihu, je tento povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného odkladu. Častým případem je poskytnutí neplaceného volna zaměstnankyni či zaměstnanci do 4 let věku dítěte. Právní režim tohoto volna je takový, že za něj zaměstnavatel neposkytuje plat, ani náhradu platu, časový úsek přesahující rodičovskou dovolenou, tedy nad 3 roky věku dítěte, se nezapočítává do započitatelné praxe

¹¹ Těmito jinými důležitými osobními překážkami v práci se rozumí překážky jiné než je i) dočasná pracovní neschopnost, ii) nařízená karanténa, iii) mateřská nebo rodičovská dovolená, iv) ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti [z důvodu nemoci nebo úrazu dítěte, u jiného člena domácnosti, jestliže jeho zdravotní stav vyžaduje nezbytné ošetřování jinou fyzickou osobou], v) péče o dítě mladší než 10 let [z důvodu například zavření školy kvůli havárii, dále má-li dítě nařízenou karanténu, fyzická osoba pečující o dítě například onemocněla nebo utrpěla úraz] a vi) situace, že fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, se podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.

¹² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007.

určující platový stupeň příslušné platové třídy¹³. Zdravotní pojištění je pak placeno státem, a to tehdy, nemá-li zaměstnankyně či zaměstnanec příjmy ze zaměstnání nebo ze samostatné výdělečné činnosti¹⁴. Pojistné na sociální zabezpečení (důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti), nemá-li zaměstnanec příjmy ze zaměstnání, se nehradí, neboť pojistné se vypočítává z příjmu zaměstnance od zaměstnavatele¹⁵.

Zákoník práce výslovně neupravuje možnost zaměstnankyň na mateřské dovolené nebo zaměstnankyň a zaměstnanců na rodičovské dovolené účastnit se vzdělávacích akcí, mít přístup na místo pravidelného pracoviště nebo nárok být informován o změnách v působnosti a organizaci zaměstnavatele.

Výkon práce z jiného místa zákoník práce umožňuje na základě ustanovení § 317, kde je stanoveno, že na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje zákoník práce s určitými výjimkami.¹⁶ Zákoník práce neupravuje bližší omezení pro místo výkonu práce. V § 2 odst. 2 zákoník práce stanoví, že místo výkonu práce musí být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnuto, a to v pracovní smlouvě [§ 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce], přitom závislá práce má být vykonávána na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Novelou zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, se s účinností od 1. 2. 2018 rozumí dávkou nemocenského pojištění také dávka otcovské poporodní péče, pro kterou je dále zavedena legislativní zkratka „**otcovská**“. Dle důvodové zprávy k předmětné novele bude mít zavedení otcovské „pozitivní přínos pro rovnost žen a mužů. Konkrétně zavedení otcovské vytvoří prostor pro participaci mužů na péči o malé děti a o domácnost, ale také umožní otcům rozvíjet své rodičovské kompetence při zachování jistoty zaměstnání a výdělku. Návrh zákona dále zvýznamňuje potřebu sladování pracovního, soukromého a rodinného života ve veřejném povědomí a přispívá k jejímu naplňování v praktickém životě.“

¹³ Blíže viz ustanovení § 3 odst. 2 písm. d) zákona č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴ Blíže viz ustanovení § 7 odst. 1 písm. k) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Účast na pojištění je třeba posuzovat vždy podle konkrétního případu, například je-li zaměstnanec činný na dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr, je účast na zdravotním pojištění v zásadě založena při příjmu 2500 Kč u dohody o pracovní činnosti a nad 10000 u dohody o provedení práce.

¹⁵ Blíže viz zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

¹⁶ Mezi tyto výjimky patří to, že se na takového zaměstnance nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, při jiných důležitých osobních překážkách v práci takovému zaměstnanci nepřisluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2 zákoníku práce) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192 zákoníku práce; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 zákoníku práce platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit. Dále takovému zaměstnanci nepřisluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.



Za otce dítěte se pro účely poskytnutí této dávky považuje muž zapsaný jako otec dítěte do knihy narození. Podmínkou nároku na otcovskou je účast otce¹⁷ nebo osoby, která pečuje o dítě, které převzala do péče nahrazující péči rodičů, pokud dítě ke dni převzetí do péče nedosáhlo 7 let věku, na nemocenském pojištění¹⁸ a nástup na otcovskou v období 6 týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do péče. Výše otcovské pak činí 70% denního vyměřovacího základu a poskytuje se za kalendářní dny po dobu jednoho týdne.

Dalším nástrojem sladění může být **poskytování péče o dítě v dětské skupině** podle zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. Podstatou dětské skupiny je pravidelná péče v rozsahu nejméně 6 hodin denně o dítě od 1 roku věku do zahájení povinné školní docházky. Péče je poskytována mimo domácnost dítěte, v dětském kolektivu a zaměřuje se na zajištění potřeb dítěte, na jeho výchovu a rozvoj schopností a kulturních a hygienických návyků.

Dětská skupina může být provozována jen na základě oprávnění k poskytování služby péče o dítě v dětské skupině poskytovatelem, fyzickou nebo právnickou osobou, která je zaměstnavatelem rodiče dítěte (nebo jiné osoby, které bylo rozhodnutím svěřeno dítě do péče nahrazující péči rodičů) nebo jiné osoby uvedené v příslušném zákoně, aniž by tato byla zaměstnavatelem rodiče dítěte. Poskytovatel péče o dítě v dětské skupině se zapisuje na svou žádost do evidence poskytovatelů, kterou vede Ministerstvo práce a sociálních věcí. Služba péče o dítě v dětské skupině může být poskytována okamžikem zápisu do evidence poskytovatelů. Poskytování této služby je vázáno na splnění řady podmínek, které je třeba doložit k žádosti k zapsání do příslušné evidence. Je to například vlastnické nebo jiné užívací právo k objektu, kde bude služba poskytována nebo zajištění technických požadavků na stavby (na byt, obytnou místnost nebo pobytovou místnost) a hygienických požadavků na prostory, kde bude služba poskytována (například vybavení, plocha místnosti, venkovní hřiště, místnost pro denní pobyt a odpočinek) a hygienických požadavků na provoz této služby (hygienická zařízení, zajištění úklidu). Další podmínkou je například zabezpečení pečující osoby, která musí dosáhnout 18 let věku, být svéprávná a bezúhonná a zdravotně a odborně způsobilá. Odbornou způsobilostí se rozumí odborná způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka, lékaře, všeobecné sestry, zdravotnického asistenta, ošetřovatele, porodní asistentky, zdravotně-sociálního pracovníka, zdravotnického záchranáře, psychologa ve zdravotnictví nebo specializovaná způsobilost k výkonu povolání klinického psychologa či pracovníka v sociálních službách. Dále pak se odbornou způsobilostí rozumí odborná kvalifikace učitele mateřské školy, učitele prvního stupně základní školy, vychovatele nebo chůvy pro děti do zahájení povinné školní docházky. Pečující osoba je k poskytovateli v pracovním poměru nebo pracující na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Poskytovatel je povinen se před zahájením poskytování služby péče o dítě v dětské skupině ze zákona pojistit pro případ způsobení újmy při poskytování této služby.

¹⁷ Nárok na otcovskou nemají pojištěnci vykonávající pojištěnou činnost ve vazbě, odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody zařazení do práce a osoby ve výkonu zabezpečovací detence zařazené do práce.

¹⁸ V případě osob samostatně výdělečně činných, které nemají povinnost účastnit se tohoto pojištění, je pro vznik nároku na otcovskou třeba účastnit se nemocenského pojištění alespoň po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházejících dni nástupu na otcovskou. Stejná doba pojištění je potřebná pro vznik nároku na otcovskou u zahraničního zaměstnance.



V jedné dětské skupině nesmí být více než 24 dětí, přičemž jednu pečující osobu je třeba zajistit pro maximálně 6 dětí, dvě pro 7 až 24 dětí. V případě, že je v dětské skupině alespoň jedno dítě mladší 2 let, pak je třeba pro 13 až 24 dětí třech pečujících osob.

6. Institucionální zabezpečení sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby

6.1. Sekce pro státní službu Ministerstva vnitra

Ministerstvo vnitra (a v rámci něj konkrétně sekce pro státní službu) **hodnotí** v souladu s ustanovením § 13 odst. 1 písm. e) zákona o státní službě **vytváření podmínek** pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady a **předkládá o tom jednou ročně zprávu vládě**. V roce 2015 byl k oblasti sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby vydán náměstkem ministra vnitra pro státní službu služební předpis č. 12/2015, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa, kterým byla stanovena podrobnější pravidla pro sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby. Tento služební předpis napomohl služebním úřadům efektivněji využívat jednotlivé nástroje sladování v praxi. S ohledem na aktuální potřeby služebních úřadů a stále se zvyšující poptávku společnosti po možnostech sladování bude připravena novelizace tohoto služebního předpisu.

6.2. Služební úřady

Služební úřad **vytváří** v souladu s ustanovením § 116 odst. 1 zákona o státní službě **podmínky pro sladění** rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby. Služebnímu úřadu je uložena povinnost umožnit státnímu zaměstnanci, který je zařazen mimo výkon státní služby z důvodu mateřské dovolené, rodičovské dovolené nebo který čerpá služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku, na jeho žádost účast na vzdělávání státních zaměstnanců, a to dle § 3 odst. 1 nařízení vlády. Služební úřad dále zajistí **přístup k informacím** o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu, a **přístup na místo výkonu státní služby**, pokud to povaha správních činností nevylučuje (§ 3 odst. 2 nařízení vlády). Ze strany služebního úřadu může dojít k **vyhrazení prostor**, které slouží ke krátkodobému využití a pobytu dětí státních zaměstnanců v rámci jejich služební doby (§ 3 odst. 3 nařízení vlády) a služební úřad může taktéž **zřizovat školská zařízení** za účelem předškolního vzdělávání nebo poskytování péče o dítě v dětské skupině podle jiného zákona¹⁹. Při výkonu státní služby z jiného místa je dále možností služebního úřadu poskytnout státnímu zaměstnanci potřebné technické vybavení pro takový výkon státní služby.

¹⁹ Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů.

6.3. Služební orgány

Služební orgán jedná a rozhoduje ve věcech služebního poměru, jak plyne z ustanovení § 10 odst. 2 zákona o státní službě. V oblasti sladování rodinného a osobního života s výkonem služby tak služební orgán v souladu s výše uvedeným **stanovuje rozvržení služební doby** včetně stanovení začátku a konce služební doby (§ 99 odst. 3 zákona o státní službě), stanovuje pružné rozvržení služební doby (§ 100 odst. 1 zákona o státní službě), povoluje státním zaměstnancům kratší služební dobu (§ 99 odst. 3 zákona o státní službě) a také sjednává se státním zaměstnancem **dohodu o výkonu státní služby z jiného místa** (§ 117 odst. 1 zákona o státní službě).



7. Mezinárodní aspekt sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby

7.1. Balíček opatření EK ke sladování pracovního a osobního života

Evropská komise (dále také „Komise“) představila na počátku roku 2017 balíček opatření, která cílí na oblast work-life balance, tedy sladování pracovního a osobního života. Tímto balíčkem Komise hodlá nastavit rámec pro implementaci principů a práv, která jsou stanovena na základě Evropského pilíře sociálních práv. Konkrétně jsou v uvedených opatřeních řešeny nové nebo vyšší než aktuální standardy pro rodičovskou a tzv. otcovskou dovolenou a ošetřování (career's leave). Balíček obsahuje jako novinku právo otců na uvedenou otcovskou dovolenou, která má činit nejméně 10 pracovních dní při narození dítěte. V otázce ošetřovatelství nově předpokládá 5 dní volna pro ošetřování v případech nemoci přímého příbuzného. Na základě uvedeného balíčku je dále předpokládáno poskytování pružné pracovní či služební doby a další flexibilní úpravy pracovní či služební doby osobám, které jsou rodiči dětí do 12 let a také osobám poskytujícím ošetřování.

7.2. Program Fit at work

Program Evropské komise „Fit@Work“ je víceletý program pro udržení zdraví a duševní pohody úředníků Komise na období let 2015-2019. Spojuje v sobě existující a nové iniciativy v oblastech fyzického a duševního zdraví, opatření v oblasti zdravotní a sociální péče k podpoře integrace úředníků a jejich rodin. Předpokládá se, že program bude mít 2 fáze, počáteční informační kampaň ke zviditelnění a zvýšení povědomí o existujících opatřeních, kterou později doplní nové aktivity navržené po konzultaci s klíčovými partnery (vedení Komise, odborové svazy).

Smyslem programu je udržet úředníky v dobré zdravotní kondici ve zdravém pracovním prostředí způsobem, který bude respektovat a vycházet vstříc potřebám každého z nich, tak aby mohli odvádět co nejlepší výkon po celou dobu svého působení v Komisi.

Z praktických důvodů jsou jednotlivé aktivity rozděleny do 2 pilířů. První pilíř představuje duševní a fyzické zdraví („mental and physical health“) jednotlivce²⁰, druhý pilíř pak duševní pohodu v pracovním kolektivu („social well-being“), který zahrnuje pracovní prostředí, kulturu organizace práce a vedení lidí, pracovní podmínky a opatření na podporu sociálního začlenění úředníků, jež jsou z větší části občané jednoho členského státu žijící v zahraničí („expatriate staff“)²¹. Mezi oběma pilíři je však celá řada styčných ploch, aby byla zachována

²⁰ První pilíř je zaměřen na prevenci onemocnění, podporu zdraví úředníků a motivaci úředníků, aby volili zdravý životní styl, který pomáhá upevňovat jejich zdraví. K tomuto bude vytvořena webová aplikace („My eHealth“). Program probíhá na dobrovolném základě, neobsahuje žádné sankce či postihy pro úředníky, kteří se ho nechtějí zúčastnit. Z fyzických aktivit budou podporovány chůze, cvičení, plavání, jízda na kole nebo chození po schodech místo používání výtahu. S podporou účasti úředníků na sportovních aktivitách pomohou sportovní kluby Komise společně s kampaní o negativních účincích sedavého způsobu života. V případě duševního zdraví bude cílem zvýšení duševní odolnosti úředníků a podpora a pomoc úředníkům, pokud ji v oblasti duševního zdraví potřebují.

²¹ Do tohoto pilíře náleží aktivity, které mají dopad na duševní pohodu zaměstnanců na pracovišti a ve společnosti. Jde o udržování a posilování důvěry, vzájemnosti, vztahů mezi představenými a úředníky, spolupráci, koordinaci, sociální podporu a začlenění. S tímto úzce souvisí podpora sladování práce



jednota programu. V současné době také probíhá vnitřní obecná diskuse, které aktivity lze započítat do pracovní doby a které nikoli (následně bude vydána směrnice pro představené).

Očekává se, že si úředníci osvojí mnohem zdravější životní styl a zvýší se jejich odolnost zvládat stupňující se požadavky neustále se měnícího světa. Posílení zdraví úředníků by se mělo projevit ve zlepšení zdravotních statistik a v nižším procentu nepřítomnosti na pracovišti z důvodu nemoci, v nižším počtu nahlášených problémů souvisejících se stresem a udržení talentovaných úředníků. Úředníci by pak měli být více spokojeni v osobním i profesním životě.

7.3. Návrh zákona o sladování – Itálie

Pro srovnání dále uvádíme možnosti sladování rodinného a osobního života s výkonem služby či práce, které jsou aktuálně zaváděny v Itálii. V současnosti je v této zemi v procesu schvalování návrh zákona, který řeší otázku sladování a v němž je aktuálně pracováno s pojmem „chytrá práce“ (smart work). Tento termín v sobě zahrnuje možnosti zajištění, aby na pracovišti nebyla nutná fyzická přítomnost zaměstnance. Jedná se například o tzv. virtualizaci kanceláře, možnosti vzdáleného přístupu k počítači pomocí tzv. cloudů (cloud computing), sdílené pracovní prostory atd. Tento režim předpokládá odlišný než tradiční přístup k zaměstnanci, jelikož pro hodnocení zaměstnanců v tomto systému nebude stěžejní jejich přítomnost na pracovišti nebo jím odpracovaný čas, nýbrž jeho výkon a dosažené výsledky. Předpokládá se, že pro zaměstnance bude v rámci smart work přístupu stanoven například pouze maximální rozsah odpracovaných hodin týdně, tito si pak budou pracovní dobu do jednotlivých dnů rozvrhovat a organizovat sami. Je kladen důraz i na vyloučení znevýhodňování zaměstnanců pracujících v rámci uvedeného programu, a to profesního i ekonomického. Jako vize je chápáno zavedení smart work tak, aby v následujících 3 letech alespoň 10% zaměstnanců pracovalo v rámci smart work režimu. Jako problematické otázky při naplňování uvedených návrhů lze chápat například nežádoucí ztrátu kontroly nad organizací práce zaměstnanců ze strany zaměstnavatele či vedoucích zaměstnanců a dále i nutné zajištění toho, aby zaměstnanec nemusel být dostupný 24 hodin denně.

7.4. Evropský projekt ke sladování realizovaný při Kanceláři veřejné ochránkyně práv

V **Kanceláři veřejné ochránkyně práv** (dále jen „Kancelář VOP“) je realizován od počátku roku 2017 do 30. 6. 2018 **projekt „Služba šitá na míru“** financovaný z Evropského sociálního fondu. Cílem předmětného projektu je, jak se uvádí na internetových stránkách Kanceláře VOP, „zajistit rovné příležitosti mužů a žen nejen v Kanceláři VOP, ale chce současně podpořit prosazování rovných příležitostí mužů a žen ve státní službě a zvýšit

a soukromého života, především prostřednictvím úpravy služební doby, umožnění práce na dálku, práce na částečný úvazek, možnost využít jesle či mateřské školky, Evropskou školu, pomoc při hledání zaměstnání pro manželky či manžele úředníků, zajišťování jazykových kurzů pro členy rodin úředníků. Pokud jde o pracovní podmínky, probíhá hodnocení psychosociálních rizik. Pracoviště mají být dostatečně větrána, osvětlena, vybavena nábytkem odpovídajícím ergonomickým pravidlům (vhodná židle a stůl) a zajištěna protipožárními opatřeními.

informovanost zaměstnanců a zaměstnankyň státní služby o jejich právech v oblasti sladování osobního, rodinného a pracovního života“.

Mezi **hlavní cíle** předmětného **projektu** patří:

a) **Zajištění rovných příležitostí mužů a žen v Kanceláři VOP.**

Mezi dílčí cíle je zde zařazeno i) prostřednictvím genderového auditu zjištění stávajícího stavu rovných příležitostí mužů a žen v organizaci, ii) implementace doporučení vzešlých z genderového auditu do strategických dokumentů a vnitřních procesů organizace, iii) zavedení užívání genderově citlivého jazyka do systému vnitřní i vnější komunikace Kanceláře VOP.

b) **Zefektivnění prosazování rovných příležitostí mužů a žen ve státní službě.**

K tomuto hlavnímu cíli jsou přiřazeny dílčí cíle i) analýza aktuálního postavení koordinátorů a koordinátorek pro rovnost žen a mužů v organizační struktuře ministerstev a stav podmínek pro sladování osobního, rodinného a pracovního života na ministerstvech, ii) na základě analýz formulování doporučení pro zlepšení podmínek pro sladování zaměstnanců/zaměstnankyň státní služby a pro zefektivnění práce resortních koordinátorů a koordinátorek, iii) prostřednictvím mezinárodní konference a praktického workshopu zvýšení povědomí vedoucích pracovníků a pracovníků služebních úřadů o možnostech, jak efektivně naplňovat jejich povinnosti v oblasti sladování.

c) **Zvýšení informovanosti zaměstnanců a zaměstnankyň o jejich právech v oblasti sladování.**

Ke zvýšení povědomí zaměstnanců a zaměstnankyň o těchto právech budou zpracovány informační letáky.

Dle sdělení Kanceláře VOP bude v rámci plánované analýzy stavu zajišťování rovných příležitostí mužů a žen na ministerstvech realizován **na těchto ministerstvech výzkum za účelem zjištění aktuálního stavu podmínek pro sladování zaměstnanců/kyň ve státní službě a postavení resortních koordinátorů a koordinátorek pro rovnost žen a mužů** ve struktuře ministerstev. Výzkum bude probíhat v první půli projektu. Metodologii výzkumu připraví interní metodička výzkumu spolu s odbornou konzultantkou na genderovou problematiku. Sběr a analýza dat pak budou probíhat prostřednictvím dodavatele, který bude v úzkém kontaktu s metodičkou výzkumu a odbornou garantkou projektu. Výzkumný design bude kombinovat kvalitativní (hloubkové rozhovory s klíčovými pracovníky/cemi) a kvantitativní metody (analýza dokumentů, dotazníkové šetření).

Realizace výzkumu bude zahrnovat následující fáze: příprava metodologie výzkumu a výběr dodavatele, představení metodologie výzkumu kontaktním osobám na zúčastněných ministerstvech, sběr a analýza dat, zpracování výzkumné zprávy, prezentace výsledků na mezinárodní konferenci.

Výstupem této aktivity bude výzkumná zpráva, jejíž výsledky (dostatečně anonymizované, aby bylo chráněno soukromí respondentů) budou představeny na mezinárodní konferenci a diskutovány na workshopu pro vedoucí pracovníky/ice veřejné správy.



8. Nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby v praxi služebních úřadů

Konkrétní nástroje sladování mají za cíl usnadnit státním zaměstnancům zvládnání náročných situací, které mohou nastat v jejich rodinném a osobním životě a poskytnout v těchto situacích státním zaměstnancům určité možnosti přizpůsobení výkonu státní služby jejich rodinnému a osobnímu životu.

Dále pak je, vzhledem ke stanovené služební době, resp. obecně k času strávenému v práci, žádoucí podporovat harmonizaci soukromého života státních zaměstnanců s jejich povinnostmi vyplývajícími ze služebního poměru. Podpora sladování je zmíněna také v KDVS, což je blíže popsáno v části 3. 1. této výroční zprávy.

8.1. Služební doba – právní základ

Právní úprava služební doby státních zaměstnanců je obsažena v zákoně o státní službě s četnými odkazy na právní úpravu stanovenou zákoníkem práce. Náměstek ministra vnitra pro státní službu pak vydal služební předpis č. 12/2015 k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa.

Podrobnější pravidla pro **rozvržení služební doby** včetně začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby stanovuje služební orgán **služebním předpisem**, který je závazný pro všechny státní zaměstnance vykonávající státní službu v příslušném služebním úřadu, přitom zohledňuje také sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby (§ 99 odst. 4 zákona o státní službě).

Pružné rozvržení služební doby, kratší služební dobu, odlišný začátek a konec služební doby, může služební orgán povolit, a to na žádost státního zaměstnance, tedy **v individuálních případech**²² a s přihlédnutím k individuálním potřebám státního zaměstnance (§ 99 odst. 3 a § 100 zákona o státní službě). Povolení pružné služební doby není řízením ve věcech služby²³, na rozhodování o tomto se tedy vztahují obecné zásady uvedené v zákoně č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“) a zejména pak část čtvrtá správního řádu. Naopak povolení kratší služební doby je rozhodováním ve věcech služby²⁴ a postupuje se při něm podle zákona o státní službě a subsidiárně podle správního řádu.

Služební orgán tedy může vyhovět žádosti státního zaměstnance týkající se některé z výše uvedených **úprav služební doby**, přičemž při svém rozhodování by měl dbát povinnosti stanovené mu zákonem o státní službě, a to vytvářet podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby.

Žádosti státního zaměstnance o pružné rozvržení služební doby nebo kratší služební dobu je **služební orgán povinen vyhovět**, pokud tomu nebrání řádné plnění úkolů služebního

²² Pokud toto, zejména třeba pružná služební doba, není služebním orgánem určena plošně, nebo pro určité organizační útvary v rámci služebního úřadu služebním předpisem.

²³ Viz ustanovení § 159 odst. 1 písm. k) bod 1. zákona o státní službě.

²⁴ Viz ustanovení § 159 odst. 2 písm. e) zákona o státní službě.

úřadu⁴, a jde-li o státního zaměstnance pečujícího o dítě, které dosud nedokončilo první stupeň základní školy, osamělou státní zaměstnankyni nebo osamělého státního zaměstnance, kteří pečují o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, nebo státního zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu²⁵ považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)⁵. Ostatním státním zaměstnancům by měl služební orgán vyhovět, nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu a zároveň je tímto postupem sladován rodinný a osobní život státních zaměstnanců s výkonem státní služby²⁶.

²⁵ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

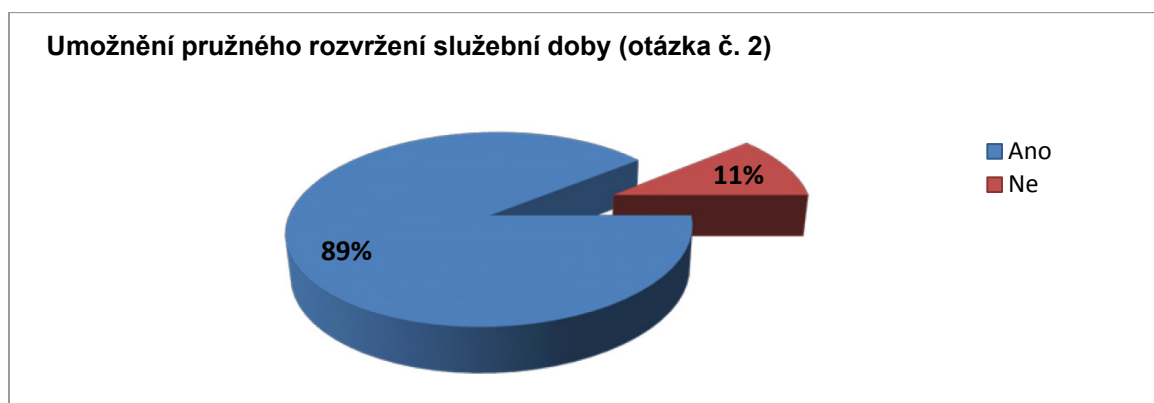
²⁶ Viz čl. 3 odst. 4 služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 12/2015.

8.2. Služební doba v praxi služebních úřadů

Pružné rozvržení služební doby

K otázce umožnění **jiného než pevného rozvržení služební doby** bylo na základě odpovědí služebních úřadů zjištěno, že pouze v jednom případě (Český úřad pro zkoušení zbraní a střeliva) není jiné rozvržení umožněno, tedy v naprosté většině služebních úřadů je možné i jiné než pevné rozvržení služební doby (otázka č. 1).

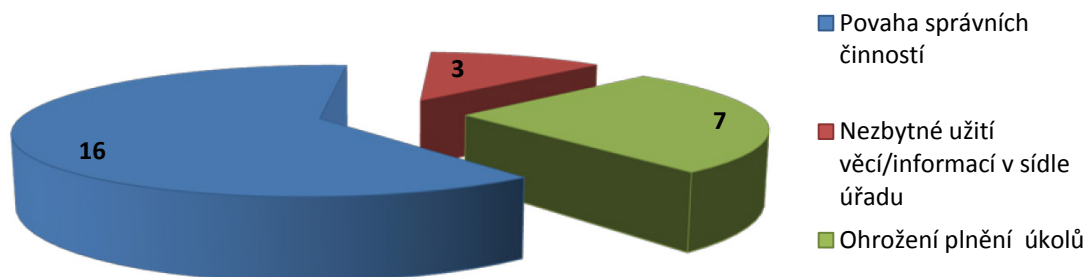
Pružné rozvržení služební doby ve smyslu § 100 zákona o státní službě (otázka č. 2) umožňuje většina služebních úřadů, a to celkově 89% služebních úřadů, které se k dané otázce vyjádřily.



Ve většině služebních úřadů z těch, které umožňují pružné rozvržení služební doby, je takové rozvržení umožněno všem zaměstnancům [celkem 80 z 90 služebních úřadů, v nichž je umožněno poskytování pružného rozvržení služební doby (otázka č. 3)].

Jako nejčastější důvod pro nepovolení pružného rozvržení služební doby byla označena povaha správních činností vykonávaných státními zaměstnanci, kteří žádají o dané povolení (platilo celkově pro 16 respondentů). Ohrožení plnění úkolů služebního úřadu označilo jako důvod nepovolení pružného rozvržení služební doby 7 respondentů, nezbytností užití věcí nebo informací při výkonu správních činností, u kterých jejich povaha vylučuje nakládání s nimi mimo sídlo služebního úřadu, odůvodňovali uvedené nepovolení 3 respondenti (otázka č. 5).

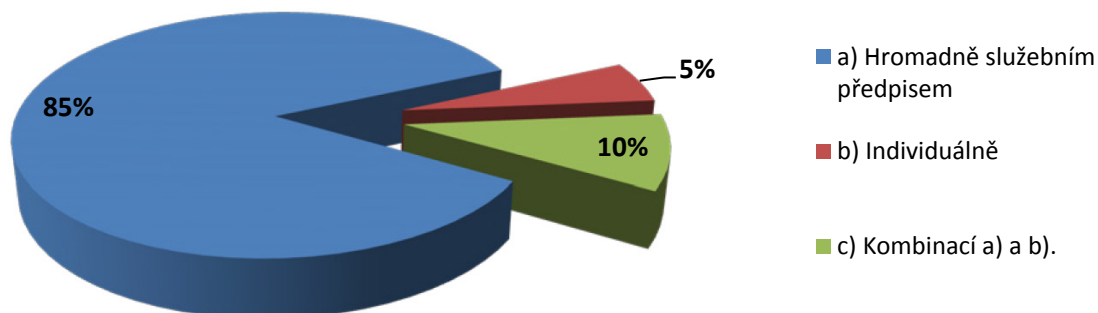
Důvody pro nepovolání pružného rozvržení služební doby (otázka č. 5)



Celkově má povoleno pružné rozvržení služební doby **44.905 státních zaměstnanců** (což činí z celkového počtu 62.562 státních zaměstnanců cca **72%**), z toho 10.803 mužů a 34.102 žen. Ze získaných odpovědí tedy vyplývá, že téměř 76% a tedy většinu ze všech státních zaměstnanců využívajících pružné rozvržení služební doby tvoří ženy (otázka č. 6). Různé bylo rozmezí stanovené pevné části pracovní doby v jednotlivých služebních úřadech, obecně lze říci, že začátek pevné části pružného rozvržení služební doby je nejčastěji v 8:00 hod. nebo 9:00 hod. a konec pevné části pružného rozvržení služební doby nikde nepřekračuje 15:00 hod. Jednotlivé služební úřady také nezřídka volí různé rozvržení pevné části pružného rozvržení služební doby jinak pro jednotlivé pracovní dny (otázka č. 7).

U **způsobu povolání pružného rozvržení služební doby** platí, že nejčastěji (tedy v celkem 79 případech) je povolováno hromadně služebním předpisem, na základě individuálního povolení je to v celkově 5 případech. Způsob kombinace hromadného a individuálního povolení je pak zvolen v 9 případech (otázka č. 8).

Způsob povolání pružného rozvržení služební doby (otázka č. 8)



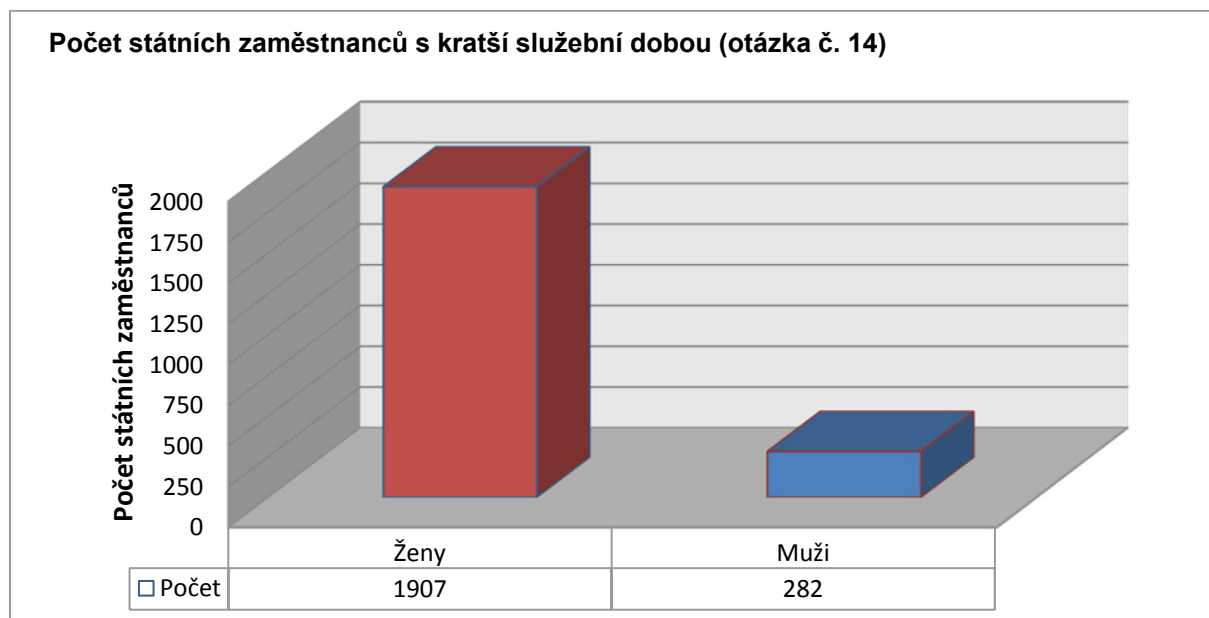
Vedle způsobu povolování uvedeného rozvržení služební doby byly služební úřady dotázány také na **důvody, které jsou nejčastěji zohledňovány při povolování pružného rozvržení služební doby** pro konkrétní státní zaměstnance. Zejména byla zohledňována skutečnost, že státní zaměstnanec pečuje o dítě (39 respondentů), dojíždění státního zaměstnance do místa výkonu státní služby (33 respondentů) a dále skutečnost, že státní zaměstnanec

pečuje o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby (26 respondentů). Většina služebních úřadů z těch, co na tuto otázku poskytly odpověď, zohledňuje nejčastěji všechny nebo alespoň 2 z uvedených skutečností. Některé služební úřady proti tomu tyto skutečnosti nezohledňují, resp. je bezpředmětné je zohledňovat, a to vzhledem k plošnému povolení pružného rozvržení služební doby pro všechny státní zaměstnance (otázka č. 9).

Ohledně žádostí o povolení pružného rozvržení služební doby bylo v dotazníkovém šetření zjištěno, že v roce 2016 bylo podáno celkově 256 uvedených žádostí, z nichž 123 podaly ženy a 133 muži. Řada služebních úřadů ovšem takové žádosti neevidovala, a to vzhledem k plošnému povolení pružného rozvržení služební doby pro všechny státní zaměstnance zařazené ve služebním úřadě (otázka č. 10). Ze získaných dat pak vyplynulo, že podaným žádostem bylo veskrze vyhověno, ovšem například v případě ČTÚ nebylo povoleno pružné rozvržení služební doby 15 státním zaměstnancům, kteří vykonávají činnost ve směnném provozu. MŽP k této otázce uvedlo, že žádostem nebylo vyhověno z provozních důvodů, ovšem chybí zde konkrétní počet žádostí, jimž nebylo vyhověno (otázka č. 11). Vzhledem k odpovědím na předchozí otázku nebyly služebními úřady dále specifikovány důvody, pro které bylo zamítnuto povolení pružného rozvržení služební doby (otázka č. 12).

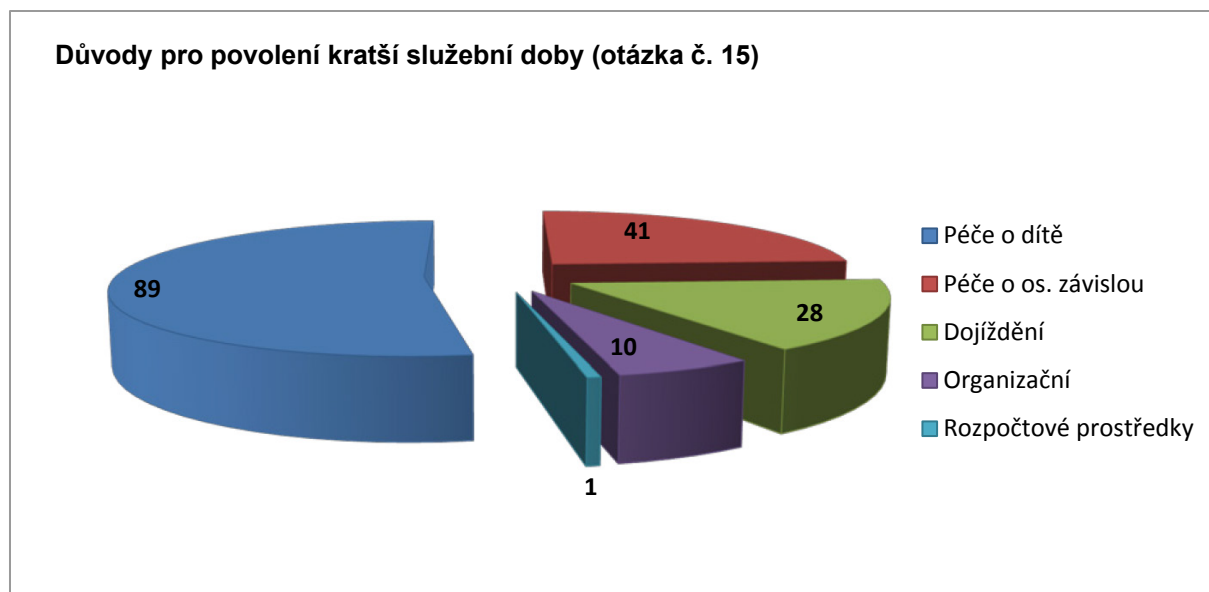
Kratší služební doba

Na základě shromážděných dat bylo zjištěno, že z celkem 102 služebních úřadů, které poskytly odpověď, **povoluje kratší služební dobu** 97 služebních úřadů, ve zbylých 5 služebních úřadech není kratší služební doba povolována (otázka č. 13). Celkový počet státních zaměstnanců, kteří měli v roce 2016 povolenou kratší služební dobu, byl 2.189, z toho zhruba 87% tvořily ženy a téměř 13 % muži (otázka č. 14).



Za nejčastější důvody pro povolení kratší služební doby státním zaměstnancům byly služebními úřady označeny sestupně následující důvody – péče o dítě (89 respondentů), péče o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby (41 respondentů), dojíždění do místa

výkonu státní služby (28 respondentů), organizační důvody (10 respondentů) a rozpočtové prostředky (1 respondent).



Počet žádostí o kratší služební dobu podaných státními zaměstnanci činil v roce 2016 celkově 907, z toho 817 žádostí bylo podáno ženami a 90 žádostí muži (otázka č. 16). Z uvedeného počtu žádostí bylo vyhověno všem žádostem podaným muži a pouze 19 žádostem podaným ženami nebylo vyhověno (otázka č. 17). Jako důvod zamítnutí bylo ve 2 případech uvedeno ohrožení plnění úkolů služebního úřadu, ovšem u ostatních případů nevyhovění předmětným žádostem nebyl služebními úřady v dotazníku identifikován důvod tohoto nevyhovění (Agentura pro podnikání a inovace, Krajská hygienická stanice Zlínského kraje, Katastrální úřad pro Plzeňský kraj, Katastrální úřad pro Ústecký kraj, Státní energetická inspekce, Státní oblastní archiv v Litoměřicích) (otázka č. 18).

Další otázka směřovala na tzv. **doplňkové služební místo** [čl. 4 odst. 2 písm. a) služebního pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 8/2015]. Takové služební místo vznikne tehdy, zkrátí-li služební orgán na systemizovaném služebním místě (tzv. základní služební místo) úvazek a současně navýší-li počet služebních míst o místo nebo místa s úvazkem doplňujícím základní služební místo (tzv. doplňkové služební místo); úvazky na těchto místech pak vytvoří v součtu plný úvazek. Z 99 odpovědí služebních úřadů na tuto otázku vzešlo, že pouze 19 ze služebních úřadů tento institut využívá, 80 služebních úřadů pak nikoli (otázka č. 19). V uvedených služebních úřadech, které tento institut využívají, je celkem 18 doplňkových míst obsazeno ženami, 8 pak muži. MMR eviduje celkem 24 doplňkových míst, nicméně v poskytnuté odpovědi nebylo rozlišeno jejich obsazení ženami/muži (otázka č. 20).



9. Výkon státní služby z jiného místa - právní základ

Výkon státní služby z jiného místa (práce z domova, práce na dálku) je možný **na základě dohody** sjednané mezi služebním orgánem a státním zaměstnancem, a to za předpokladu, že tomuto způsobu výkonu státní služby nebrání **řádné plnění úkolů služebního úřadu**⁶ (§ 117 odst. 1 zákona o státní službě). Služební orgán se státním zaměstnancem dohodou, která má charakter veřejnoprávní smlouvy subordinační podle správního řádu, sjednají konkrétní podmínky výkonu státní služby z jiného místa (místo výkonu státní služby, služební dobu, způsob zajištění potřebného technického vybavení k výkonu státní služby apod.). S ohledem na hlavní účel tohoto způsobu výkonu státní služby, kterým je sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby, mohou být důvodem pro sjednání této dohody například potřeba státního zaměstnance skloubit rodinné záležitosti s výkonem státní služby, případně zdravotní indispozice státního zaměstnance, pro kterou by zaměstnanec jinak nebyl v pracovní neschopnosti, nicméně cesta do a z místa výkonu služby by mu přinášela nemalé obtíže²⁷.

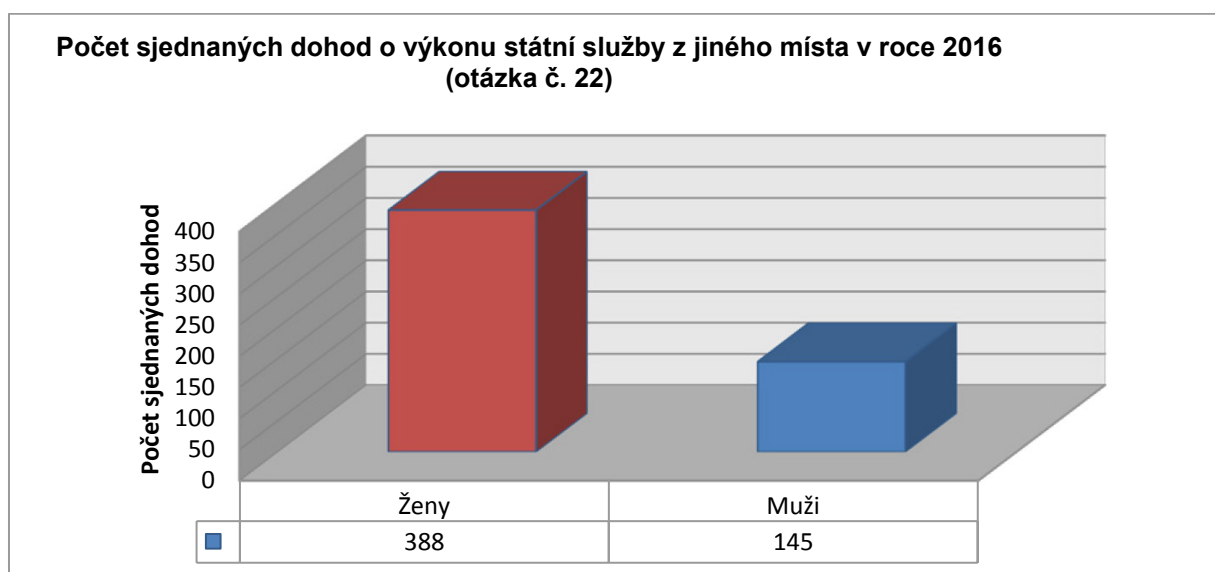
Vzhledem k tomu, že je nutné při výkonu státní služby z jiného místa zajistit **osobní, řádné a včasné plnění služebních úkolů** státním zaměstnancem, je podmínkou výkonu státní služby z jiného místa (stanovenou nařízením vlády) přijetí opatření umožňujících ukládání služebních úkolů tomuto státnímu zaměstnanci, organizování, řízení a kontrolu jím vykonávané státní služby (zejména prostřednictvím představeného) a ukládání příkazů k výkonu státní služby s ohledem na faktické možnosti státního zaměstnance, zpravidla prostřednictvím sítě elektronických komunikací, tedy prostřednictvím e-mailu nebo mobilního telefonu. Toto je žádoucí sladit s požadavky bezprostředně nadřízeného představeného, který je oprávněn, ale i povinen vést podřízené státní zaměstnance, ukládat jim služební úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat výkon jejich služby a dávat jim k tomu příkazy. Další podmínkou je pak poskytnutí vybavení potřebného k výkonu státní služby z jiného místa, případně využití vlastního vybavení státního zaměstnance pro výkon státní služby.

Výkon státní služby z jiného místa však dle § 2 nařízení vlády **nelze sjednat** například u správních činností spočívajících z převážné části v osobním kontaktu s osobami, který nelze nahradit jiným způsobem komunikace (například tzv. přepážkoví zaměstnanci), 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 (například nakládání s archiváliemi nebo utajovanými informacemi).

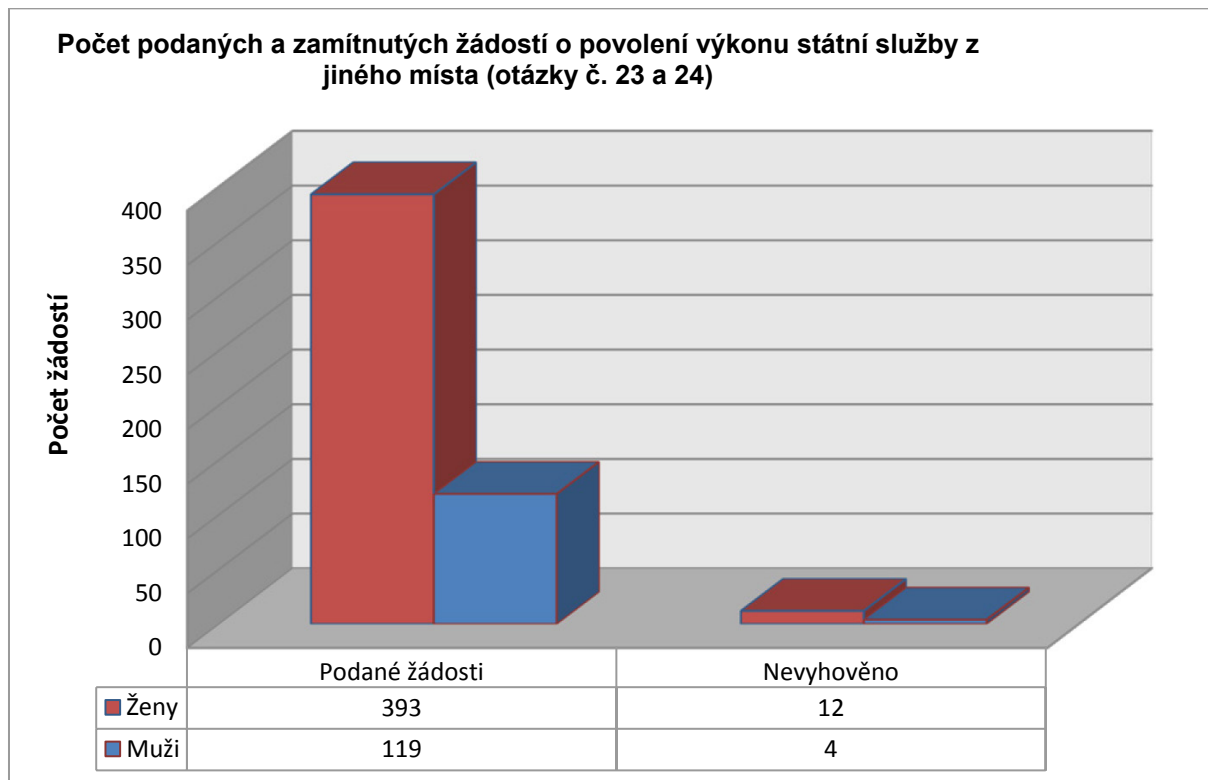
²⁷ Například stav po úrazu, zlomenině, kdy je státní zaměstnanec již zaléčen, ale částečně omezen v pohybu.

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

Výkon státní služby z jiného místa je dle obdržených informací umožněn v 61 služebních úřadech ze 103 respondentů, 42 jej pak neumožňuje (otázka č. 21). Například Úřad pro obrannou standardizaci, katalogizaci a státní ověřování jakosti uvedl, že výkon státní služby z jiného místa v tomto úřadě není možné aplikovat vzhledem ke složité organizační struktuře a specifickému charakteru služebních činností. V roce 2016 pak mělo ve výše uvedených služebních úřadech výkon státní služby z jiného místa sjednáno celkem 388 žen a 145 mužů (otázka č. 22).



Služební úřady sdělily, že žádosti o sjednání dohody o výkonu státní služby z jiného místa podalo v roce 2016 celkem 512 státních zaměstnanců, z toho 393 žen a 119 mužů (otázka č. 23). Z těchto žádostí nebylo vyhověno celkem 16, z toho 12 bylo neúspěšných žádostí žen a 4 neúspěšné žádosti mužů (otázka č. 24). Lze tedy usoudit, že z téměř 77%, tedy v převážné většině případů, jsou žádosti podávány ženami a jen cca 4% těchto žádostí nekončí sjednáním dohody o výkonu služby z jiného místa.

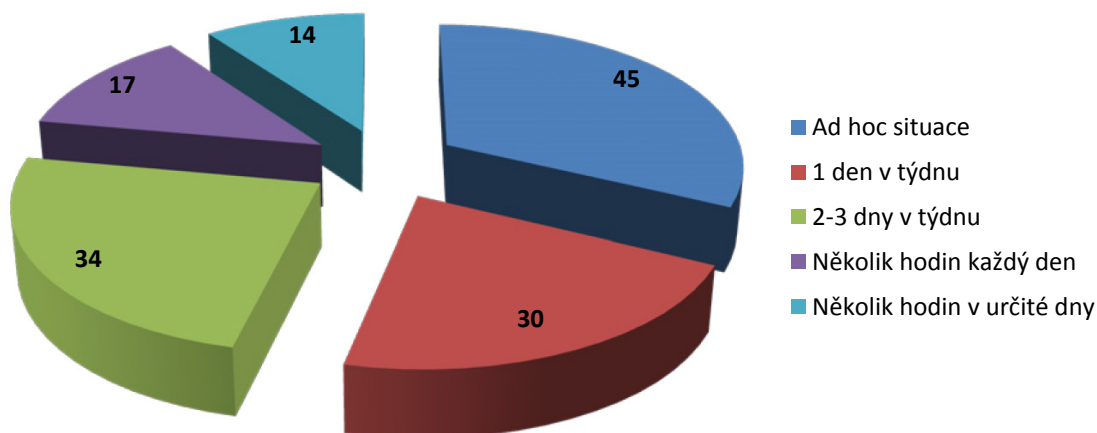


Z důvodů, které vedly k nevyhovění žádostem státních zaměstnanců o sjednání dohody o výkonu státní služby z jiného místa, byla služebními úřady označena nejvíce možnost zahrnující povahu správních činností vykonávaných státními zaměstnanci (označeno celkem 8x), poté ohrožení plnění služebních úkolů (označeno celkem 6x) a jako poslední ve 4 případech nezbytnost užití věcí nebo informací pro výkon správních činností, u kterých jejich povaha vylučuje nakládat s nimi mimo sídlo služebního úřadu (například nakládání s utajovanými informacemi) (otázka č. 25).

Dále se služební úřady vyjadřovaly ke **způsobu výkonu státní služby z jiného místa**. Nejrozšířenějším způsobem, který označilo celkem 45 respondentů, se ukázal výkon státní služby z jiného místa v ad hoc situacích, tedy tehdy, vyžaduje-li to aktuální potřeba konkrétního státního zaměstnance. Dále byl v celkem 34 služebních úřadech využíván výkon státní služby z jiného místa pro 2 až 3 dny v pracovním týdnu a ve 30 služebních úřadech pro 1 den v pracovním týdnu. Méně jsou pak rozšířeny způsoby výkonu státní služby z jiného místa spočívající v několika povolených hodinách takového výkonu každý den (celkem 17 respondentů) či v některé dny (celkem 14 respondentů) (otázka č. 26).



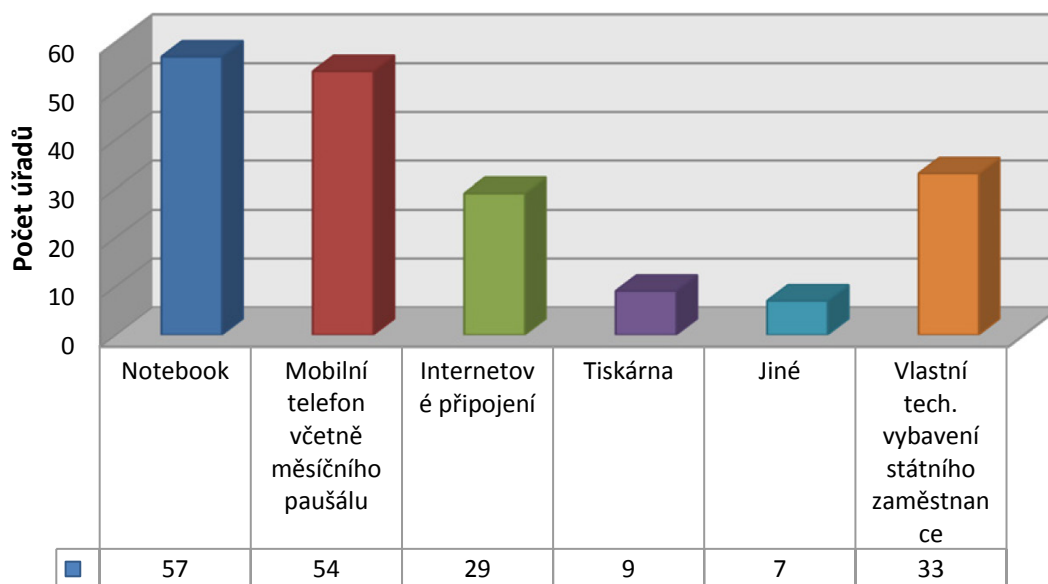
Způsob výkonu státní služby z jiného místa (otázka č. 26)



Z dotázaných služebních úřadů celkem 57 odpovědělo, že pro výkon státní služby z jiného místa poskytuje státním zaměstnancům takto vykonávajícím službu **technické vybavení**, dalších 10 služebních úřadů se vyjádřilo v tom smyslu, že technické vybavení neposkytuje (otázka č. 27). Dále byly služební úřady dotazovány, jaké konkrétní technické vybavení je státním zaměstnancům takto poskytováno. V největší míře je státním zaměstnancům pro uvedený výkon státní služby poskytován notebook (označilo celkově 57 respondentů), dalším hojně poskytovaným technickým vybavením je mobilní telefon včetně měsíčního paušálu (označilo celkově 54 respondentů). Internetové připojení je poskytováno pro výkon státní služby z jiného místa celkem 29 služebními úřady, nejméně častým poskytovaným technickým vybavením je pak tiskárna, kterou označilo celkem 9 služebních úřadů. Vedle uvedeného vybavení poskytují některé služební úřady také vlastní USB flash disky, přenosná velkokapacitní paměťová zařízení, v jednom případě byl jako jiné vybavení označen také služební automobil (Český úřad pro zkoušení zbraní a střeliva) (otázka č. 28). Celkem 33 respondentů uvedlo, že státní zaměstnanci příslušných služebních úřadů využívají při výkonu státní služby z jiného místa vlastní technické vybavení (otázka č. 29).



Druhy technického vybavení poskytnutého pro výkon státní služby z jiného místa (otázky č. 28 a 29)



Jednotné byly odpovědi služebních úřadů v oblasti **poskytování náhrady za spotřebovanou energii** při výkonu státní služby z jiného místa, jelikož takovou náhradu neposkytoval v roce 2016 žádný ze služebních úřadů. Nicméně například MŽP uvedlo, že model poskytování uvedených náhrad se do budoucna předpokládá s tím, že náhrada by byla poskytována v podobě paušální částky (otázka č. 30).



10. Postavení státních zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené - právní základ

Příslušné nařízení vlády a služební předpis předpokládá další nástroje pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby **státních zaměstnanců, a to zejména těch, kteří čerpají mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo těch, kterým je povoleno neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku**. Těmito nástroji je zejména účast na vzdělávání státních zaměstnanců nebo přístup k informacím o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu a přístup na místo výkonu státní služby.

Služební úřad by měl umožnit státnímu zaměstnanci, který je zařazen mimo výkon státní služby z důvodu mateřské dovolené, rodičovské dovolené nebo který čerpá služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku, na jeho žádost **účast na vzdělávání** státních zaměstnanců. Vzdělávací akce jsou důležité pro státního zaměstnance zejména v oboru státní služby, v němž státní zaměstnanec vykonává státní službu a zejména tehdy, pokud **v době jeho nepřítomnosti dochází k výraznějším změnám** například s ohledem na novou legislativní úpravu.

Státnímu zaměstnanci, který je zařazen mimo výkon státní služby z důvodu mateřské dovolené, rodičovské dovolené nebo který čerpá služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku, by měl být též umožněn **přístup k informacím o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu a přístup na místo výkonu státní služby**, pokud to povaha správních činností nevyklučuje. Má se za to, že tyto nástroje pomohou lépe udržovat kontakt mezi státním zaměstnancem zařazeným mimo výkon státní služby a ostatními státními zaměstnanci, a zároveň mohou přispět k lepšímu začlenění státního zaměstnance do prostředí služebního úřadu po jeho návratu.

Dalším nástrojem, který může služební úřad použít, je **vyhrazení prostor** v rámci služebního úřadu, které slouží ke krátkodobému využití a pobytu dětí státních zaměstnanců v rámci jejich služební doby.

Institut **neplaceného služebního volna** jako další nástroj sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby mohou služební úřady poskytovat státním zaměstnancům na základě jejich žádosti, a to podle § 105 zákona o státní službě. Služební volno se považuje za překážku ve výkonu státní služby na straně státního zaměstnance, jeho čerpání může povolit služební orgán. Pro povolení je stanovena písemná forma a musí v něm být uvedena doba, na kterou je neplacené služební volno povoleno.

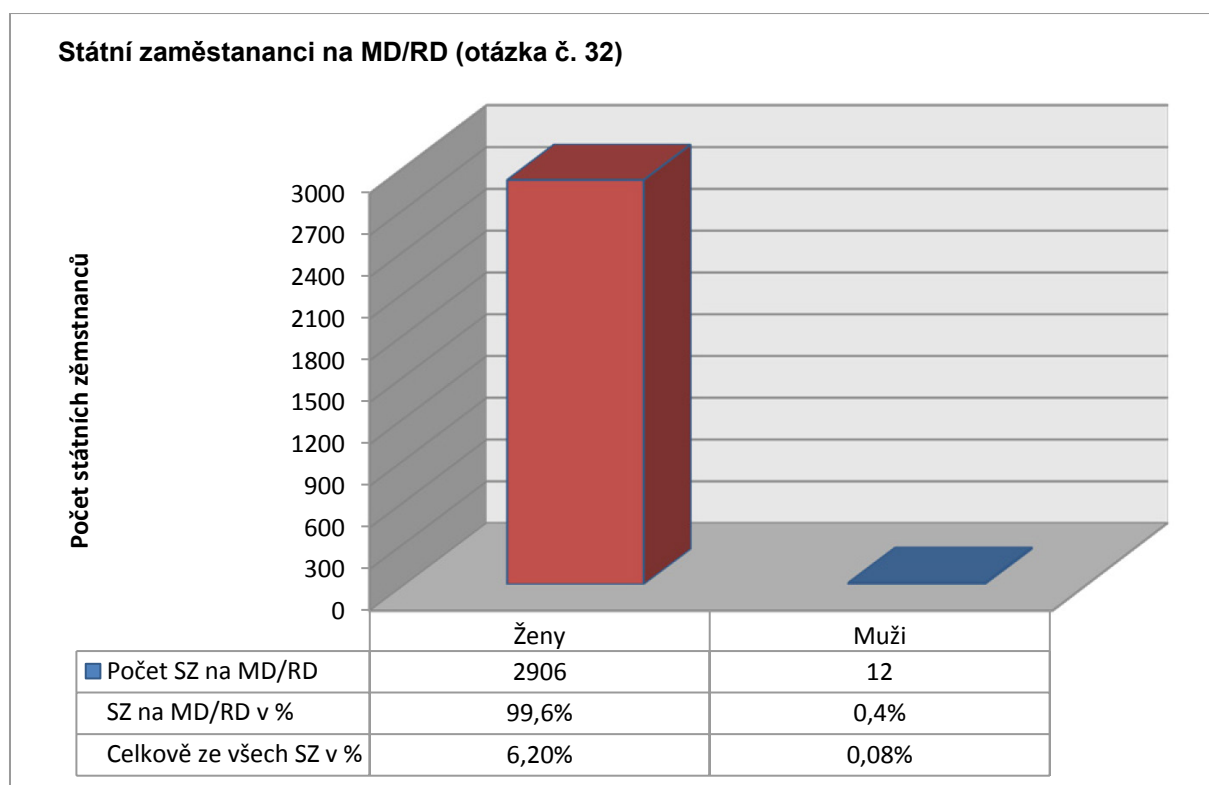
Pokud však jde o situaci, že státní zaměstnanec doloží nemožnost konat službu pro jiné důležité osobní překážky v práci¹², týkající se jeho osoby, jedná se již o překážku v práci na straně zaměstnance, při které je služební orgán povinen poskytnout volno. Překážky v práci na straně státních zaměstnanců se v zásadě řídí, až na zákonem stanovené odchylky, zákoníkem práce. Nejvyšší soud¹³ vymezil, že doložení důvodu, že zaměstnankyně nemůže konat práci po skončení rodičovské dovolené z důvodu, že se jí nepodařilo své dítě umístit do mateřské školy, nezakládá neomluvenou nepřítomnost v práci, která jinak může být důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí. Zaměstnanec je povinen, je-li mu překážka v práci předem známa, včas zaměstnavatele o poskytnutí neplaceného volna požádat a překážku v práci zaměstnavateli prokázat. Není-li zaměstnanci překážka v práci známa v předstihu, je tento povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce a o předpokládané



době jejího trvání bez zbytečného odkladu. Za výše nastíněnou jinou důležitou osobní překážku ve službě nepřísluší plat. Blíže k právnímu režimu tohoto volna, konkrétně pak ve věci platových náležitostí, nezapočítání tohoto volna do započitatelné praxe, zdravotnímu a sociálnímu pojištění, platí přiměřeně totéž, co bylo popsáno v kapitole 4.

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

V roce 2016 evidovaly služební úřady celkově 2.918 státních zaměstnanců zařazených mimo výkon státní služby z důvodu čerpání mateřské či rodičovské dovolené, z nichž naprostou většinu (celkově 2.906) tvořily ženy. Celkově bylo z těchto důvodů zařazeno mimo výkon státní služby cca 6% ze všech státních zaměstnanců (otázka č. 32).



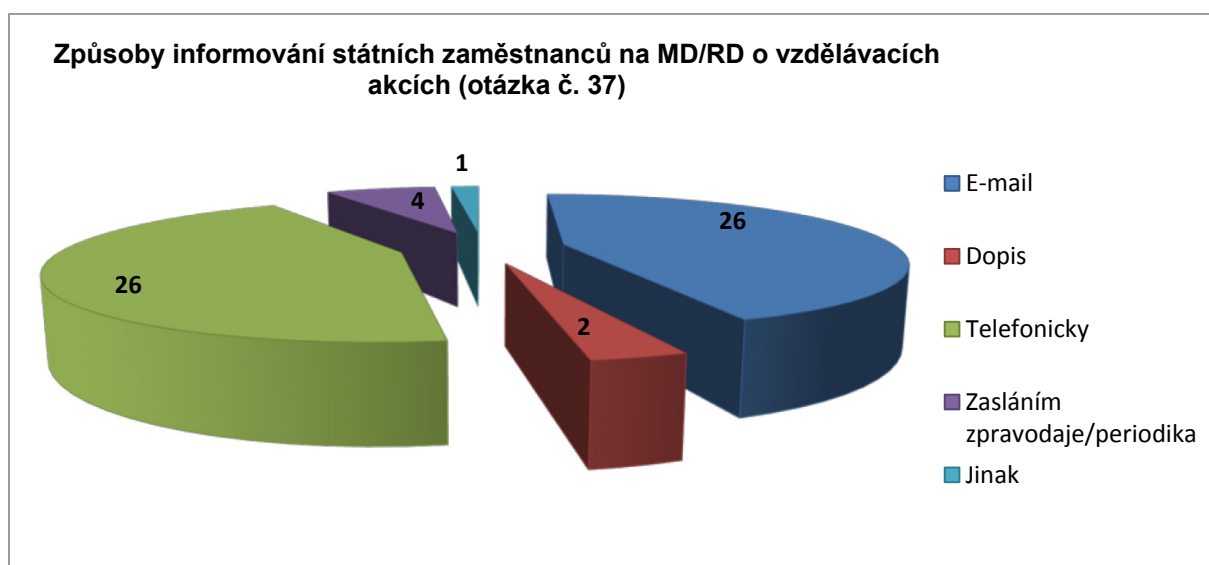
Služební úřady evidovaly v roce 2016 celkem 112 žádostí o povolení čerpání neplaceného služebního volna z důvodu péče o dítě do 4 let věku (otázka č. 33). V roce 2016 pak bylo celkově neplacené volno z uvedeného důvodu čerpáno 109 státními zaměstnanci, ve všech případech se jednalo o ženy (otázka č. 34).

Vzdělávací akce

O vzdělávacích akcích v roce 2016 informovalo státní zaměstnance zařazené mimo výkon služby z důvodu čerpání mateřské či rodičovské dovolené pouze 51 služebních úřadů z těch, které poskytly odpověď, celkem 43 služebních úřadů pak uvedené státní zaměstnance o vzdělávacích akcích neinformovalo (otázka č. 36). Ohledně frekvence informování těchto

státních zaměstnanců lze z poskytnutých informací shrnout, že informování uvedených státních zaměstnanců probíhalo ze strany služebních úřadů nejčastěji jednou až dvakrát ročně. Některé služební úřady poskytovaly tyto informace dle aktuální potřeby či průběžně a například Státní veterinární správa uvedla, že zmínění státní zaměstnanci byli v roce 2016 informováni i šestkrát (otázka č. 38).

Nejčastějšími způsoby, jakými byli státní zaměstnanci zařazení mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené v roce 2016 informováni o vzdělávacích akcích nabízených služebním úřadem, byla e-mailová či telefonická komunikace. Obě byly označeny 26 respondenty. Prostřednictvím zasílaného zpravodaje či periodika byli informováni uvedení státní zaměstnanci celkem 4 služebních úřadů, dopis byl jako forma komunikace zvolen pouze ve 2 služebních úřadech (otázka č. 37).

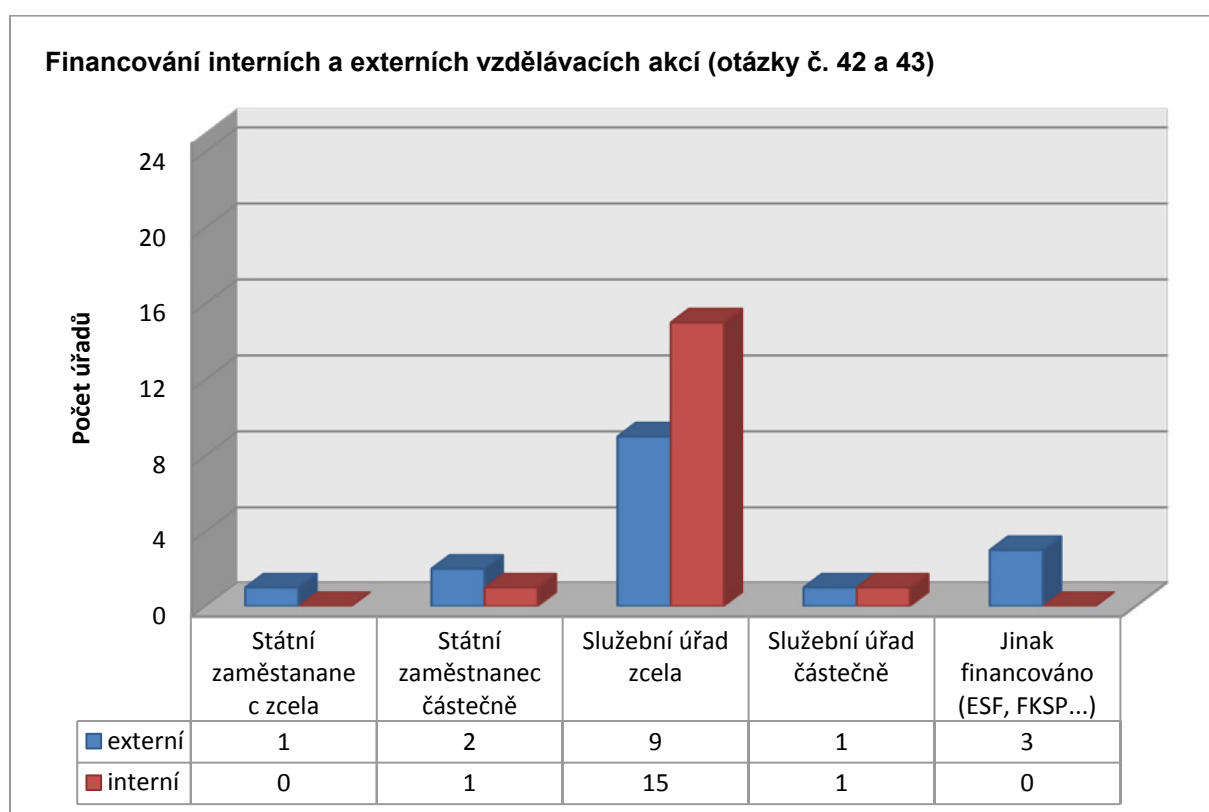


Dále byly služební úřady dotázány na počet zájemců z řad státních zaměstnanců zařazených mimo výkon státní služby z výše uvedených důvodů o účast na vzdělávacích akcích. Celkově služební úřady evidovaly 100 takových zájemců, ovšem nejčastěji (celkem v případě 74 služebních úřadů) nebyl evidován žádný takový zájemce (otázka č. 39). Méně než bylo evidovaných zájemců se vzdělávacích akcí skutečně zúčastnilo, celkově to bylo 59 státních zaměstnanců zařazených mimo výkon státní služby z důvodu čerpání mateřské či rodičovské dovolené (otázka č. 40).

Ohledně podmínek účasti výše uvedených státních zaměstnanců na vzdělávacích akcích lze shrnout, že se různily v jednotlivých služebních úřadech, nejčastější podmínkou bylo projevení zájmu o danou akci ze strany státního zaměstnance (formální podání přihlášky či dohoda s představeným popřípadě personálním útvarem apod.), dále se jednalo například o podmínku, že daná vzdělávací akce byla interní akcí služebního úřadu (otázka č. 41).

Služební úřady byly dále dotazovány na financování účasti státních zaměstnanců zařazených mimo výkon státní služby z důvodu mateřské či rodičovské dovolené na vzdělávacích akcích jak interních, tak pořádaných externími subjekty. Bylo zjištěno, že většinou byla účast na interních vzdělávacích akcích financována zcela ze strany služebního úřadu, pouze jedním služebním úřadem bylo uvedeno, že se na financování účasti podíleli

se služebním úřadem částečně i státní zaměstnanci. Podobně je tomu i u externích vzdělávacích akcí, kdy většinou účast státních zaměstnanců opět zcela financoval příslušný služební úřad, nicméně jedním respondentem byla označena i ta možnost, že účast na vzdělávací aktivitě externího subjektu byla zcela hrazena státními zaměstnanci. 2 z respondentů také označili možnost částečného financování externí vzdělávací akce ze strany státních zaměstnanců, v 1 případě služební úřad zvolil i možnost, kdy byla taková vzdělávací akce financována služebním úřadem pouze částečně. Oproti financování interních vzdělávacích akcí se v případě externích vzdělávacích akcí objevily i úřady, kde takové vzdělávací akce byly financovány jinak (otázky č. 42 a 43).



Informování o chodu (působnosti a organizaci) služebního úřadu

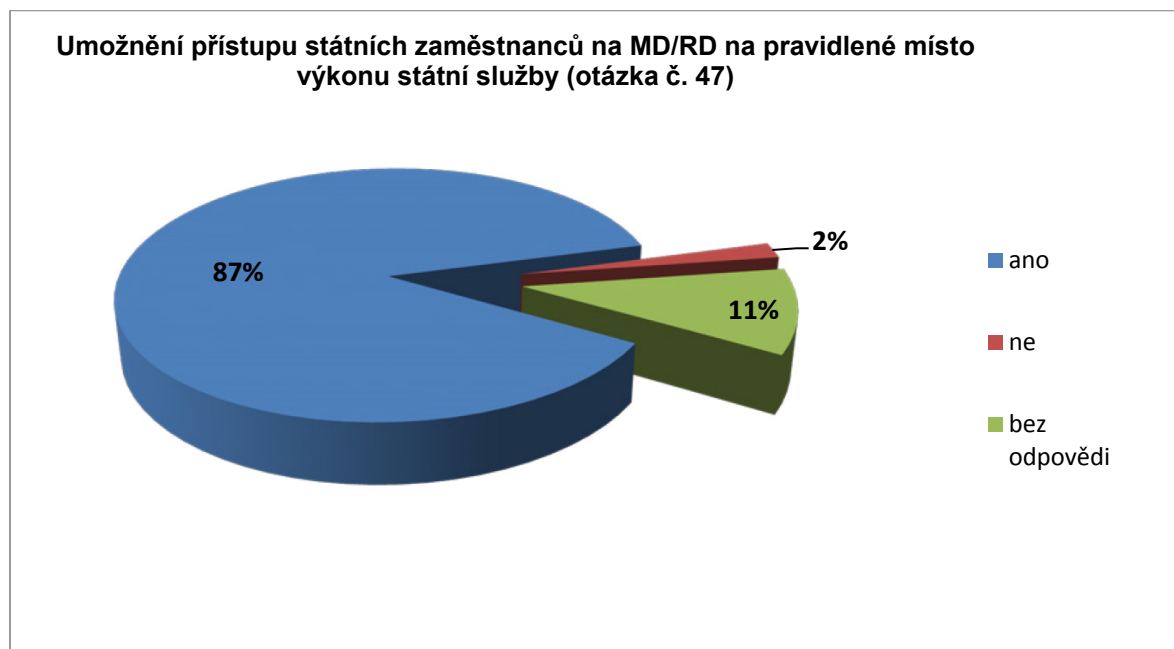
Služební úřady se v provedeném dotazníkovém šetření vyjadřovaly také k informování státních zaměstnanců zařazených mimo výkon státní služby z důvodu čerpání mateřské či rodičovské dovolené o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu, celkem 58 z nich takto uvedené státní zaměstnance informovalo, 33 nikoli. Tito státní zaměstnanci nebyli informováni nejčastěji s ohledem na to, že nedošlo ke změnám v organizaci služebního úřadu, které by se jich dotýkaly, nebo nedošlo ke změně v působnosti služebního úřadu (otázka č. 44). Služební úřady, z jejichž strany docházelo k informování státních zaměstnanců o uvedených změnách, tak činily nejčastěji e-mailem (označeno 26 respondenty), telefonicky (označeno 23 respondenty) či dopisem (označeno 7 respondenty). Méně časté bylo informování prostřednictvím zasílání organizačního řádu služebního úřadu (označeno 5 respondenty) nebo zpravodaje/periodika (označeno 5 respondenty). Celkově 25 respondentů informovalo příslušné státní zaměstnance i jinou formou, a to konkrétně například vyvěšením informace na webové



stránky, prostřednictvím pořádaného semináře, přímým kontaktem s představeným či kolegy či jinak osobně při návštěvě služebního úřadu (otázka č. 45). Četnost takového informování se nejčastěji odvíjela od nastalých změn a uvedení státní zaměstnanci byli informováni tehdy, došlo-li k příslušným změnám (otázka č. 46).

Přístup na místo výkonu státní služby

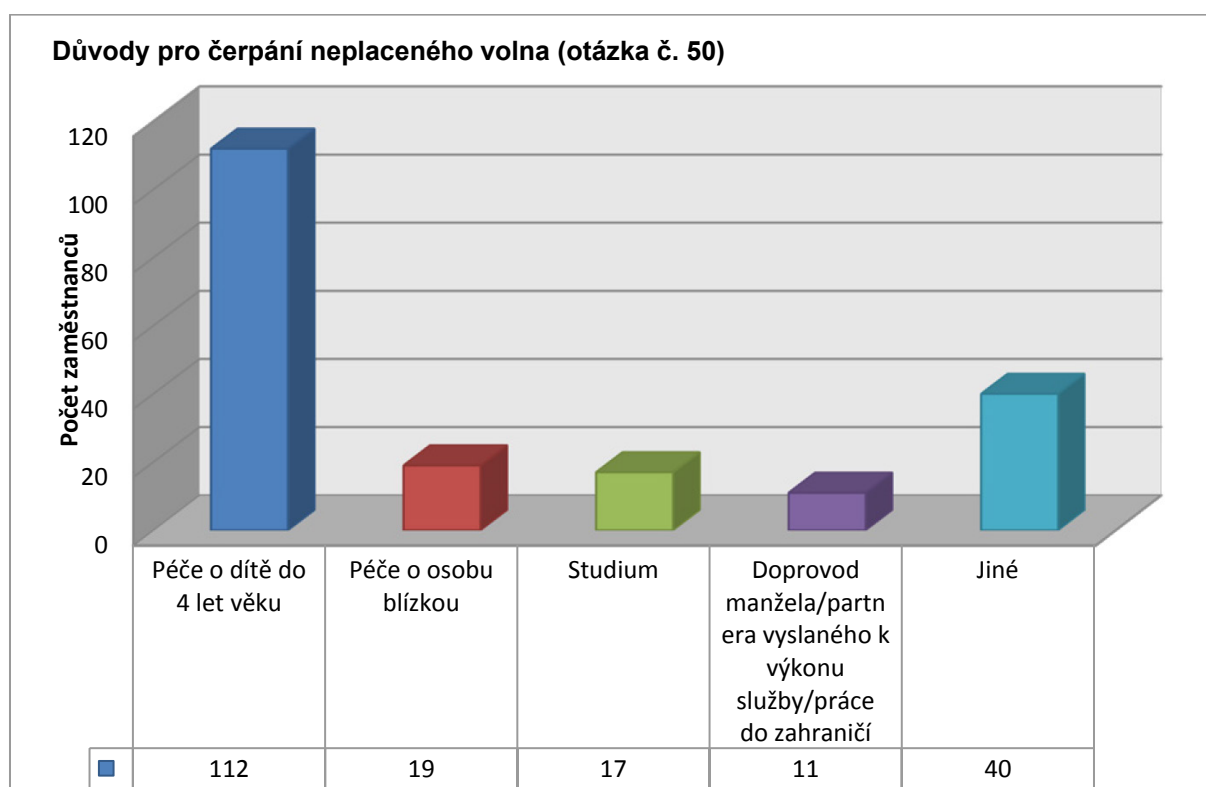
V otázce umožnění přístupu na pravidelné místo výkonu státní služby státním zaměstnancům zařazeným mimo výkon státní služby z důvodu mateřské či rodičovské dovolené se většina služebních úřadů vyjádřila tak, že takový přístup je možný, konkrétně se jednalo o 87% respondentů, pouze 2% respondentů tento přístup v daném služebním úřadě neumožňuje. Celých 11% respondentů se k otázce umožnění přístupu na pravidelné místo výkonu státní služby uvedeným osobám nevyjádřilo (otázka č. 47).



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

Neplacené služební volno z jiných důvodů

Neplacené služební volno z jiných důvodů než je péče o dítě do 4 let věku čerpalo dle získaných informací v roce 2016 celkem 408 státních zaměstnanců, z nichž 299 tvořily ženy a 109 muži (otázka č. 49). Za nejčastější důvod pro povolení čerpání neplaceného služebního volna v roce 2016 obecně byla nicméně označena právě péče o dítě do věku 4 let, kterou v dotazníkovém šetření zvolilo celkově 112 respondentů. Kromě tohoto důvodu byly dále služebními úřady označeny za nejčastější následující důvody: péče o osobu blízkou (celkově 19 respondentů), studium (celkově 17 respondentů), doprovod manžela či partnera vyslaného k výkonu služby či práce do zahraničí (celkově 11 respondentů). Vedle toho byly celkem 40 služebními úřady označeny jako nejčastější důvody jiné, a to například vyčerpaná řádná dovolená, zdravotní důvody, výkon činnosti vedoucího na dětském táboře, účast na soudním jednání, stáže, zahraniční pobyt, výkon funkce zastupitele atd. (otázka č. 50).

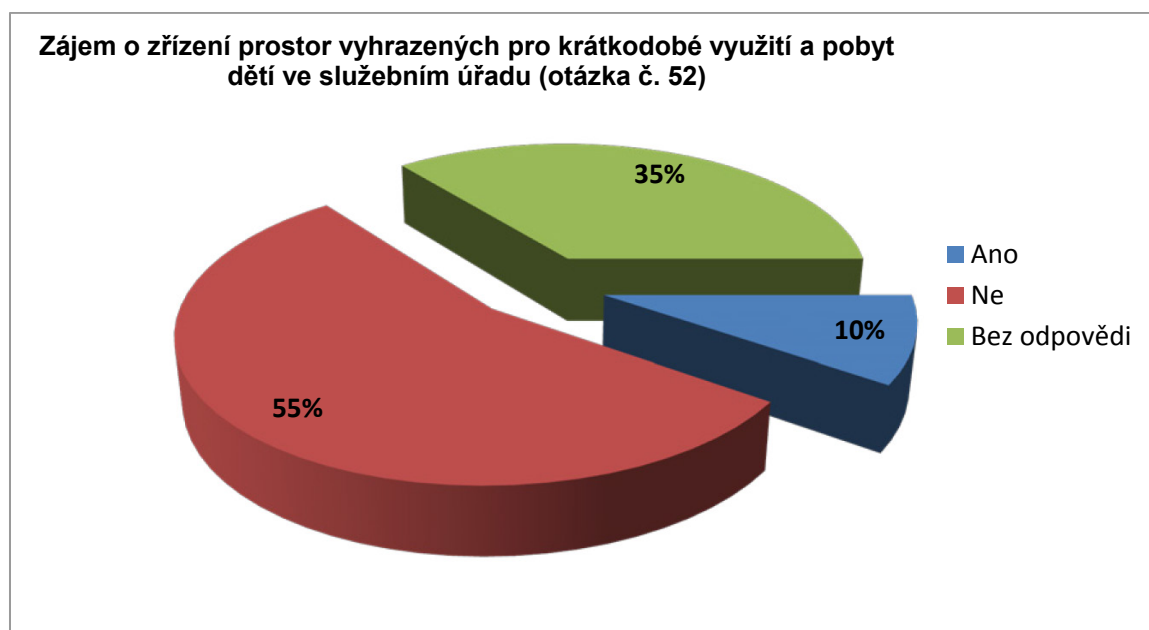


Prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí

Služební úřady dle poskytnutých informací ve většině případů nezjišťovaly v roce 2016 plošně a systematicky zájem státních zaměstnanců o zřízení prostor vyhrazených pro krátkodobé využití a pobyt dětí ve služebním úřadu, ze 101 respondentů takto učinilo pouze 12. Jako důvod pro nezjišťování tohoto zájmu byla uvedena například skutečnost, že

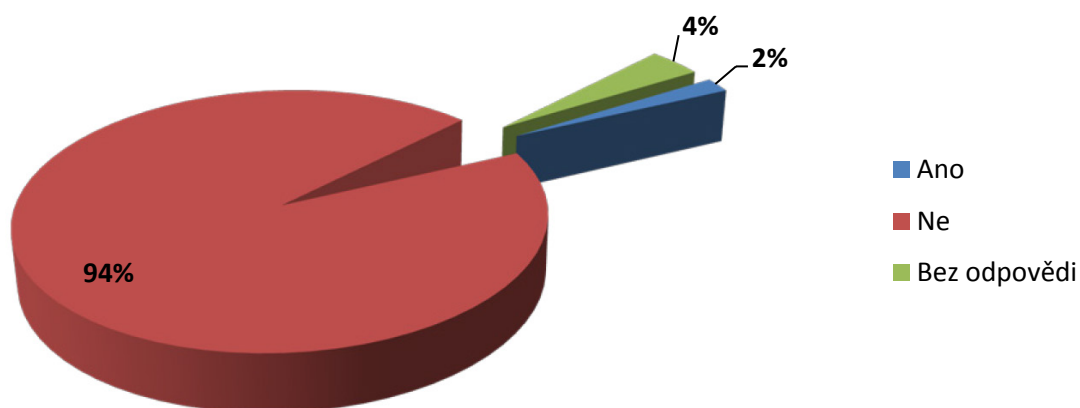
služební úřad nemá k dispozici vhodné prostory či vzhledem ke specifickým podmínkám a činnosti určitého úřadu nelze takové prostory zřizovat (otázka č. 51).

Státní zaměstnanci v roce 2016 dle dat poskytnutých služebními úřady spíše neprojevovali zájem o zřízení prostor vyhrazených pro krátkodobé využití a pobyt dětí ve služebním úřadu, zájem státních zaměstnanců evidovalo pouze 10% dotázaných služebních úřadů (otázka č. 52).



Služební úřady na otázku, zda zřizují prostory vyhrazené pro krátkodobé využití a pobyt dětí, poměrně jednotně odpovídaly negativně, tedy že tyto prostory zřizovány nejsou. Kladná odpověď byla evidována pouze ze strany 2% dotazovaných služebních úřadů – prostory byly v roce 2016 zřizovány Úřadem pro mezinárodněprávní ochranu dětí a MŽP (otázka č. 53). V prvním jmenovaném je kapacita zřízeného prostoru vyhrazeného pro krátkodobé využití a pobyt dětí celkem 3 děti, kapacita takového prostoru zřízeného MŽP celkem 200 dětí (otázka č. 54). V uvedených úřadech je tímto kapacitním stavem také dle jejich vyjádření uspokojena poptávka státních zaměstnanců po výše zmíněných prostorech (otázka č. 55).

Prostory vyhrazené pro krátkodobé využití a pobyt dětí



Mateřské školy zřizované nebo využívané služebním úřadem

Zájem státních zaměstnanců o zřízení mateřských škol služebním úřadem byl v uplynulých 3 letech plošně a systematicky zjišťován pouze ze strany 26 služebních úřadů, 74 služebních úřadů takové zjišťování zájmu v daném období neprovádělo (otázka č. 58). Zájem ze strany státních zaměstnanců o zřízení uvedených zařízení pak eviduje celkově 16 služebních úřadů (otázka č. 59).

Služební úřady byly dále dotazovány, zda zřídily v roce 2016 vlastní mateřskou školu. K této otázce se kladně vyjádřilo celkem 5 respondentů, v 94 služebních úřadech uvedené zařízení zřízeno nebylo. Ovšem např. MO v této věci uvedlo, že provozuje Rezortní předškolní zařízení v Praze s kapacitou 20 dětí od 2 let věku, které není mateřskou školou (otázka č. 60). Průměrná kapacita zřízených mateřských škol je pak 21 dětí (otázka č. 61). Kromě jednoho služebního úřadu uvedly výše zmíněné služební úřady, které zřídily vlastní mateřskou školu, že v těchto zařízeních mají děti státních zaměstnanců daného služebního úřadu přednost při přijetí do zřízené mateřské školy před přijetím dětí ostatních osob (otázka č. 64). Ohledně podmínek pro využití služeb mateřské školy platí například v MV, že zaměstnanec musí být ve služebním/pracovním poměru u MV, případně Policejního prezidia Policie ČR nebo Generálního ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR. Další podmínky jsou pak stanoveny zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školní zákon), ve znění pozdějších předpisů, a zákonem č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (otázka č. 65).

Služby mateřské školy prostřednictvím jiného zakladatele či zřizovatele (například úřadu městské části) zabezpečují pouze 3 služební úřady (MV, ÚV, Národní archiv) z těch, které poskytly odpověď, dalších 89 služebních úřadů uvedené nezabezpečuje (otázka č. 66). Průměrná kapacita těchto mateřských škol je v uvedených případech 23 dětí (otázka č. 67). Všechny 3 zmíněné služební úřady pak uvedly, že je uvedenou kapacitou uspokojena

poptávka po umístění dítěte v mateřské školce zabezpečované prostřednictvím jiného zakladatele nebo zřizovatele (otázka č. 68).

Nástroje sladování jednotlivých služebních úřadů

Služební úřady byly požádány o uvedení dalších nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby, které využívají a které současně nebyly v dotazníkovém šetření výslovně zmiňovány (otázka č. 71).

Za krajská vojenská velitelství bylo uvedeno, že využívají upravenou služební dobu, která spočívá v individuální úpravě služební doby státního zaměstnance oproti služební době uplatňované ve služebním úřadu. Státní zaměstnanci využívají možnosti požádat o úpravu stanovené služební doby většinou z důvodu dojíždění na větší vzdálenosti či péče o děti (zejména z důvodu doprovodu dítěte do předškolního zařízení). Skutečnost, že není v některých služebních úřadech uplatňováno pružné rozvržení služební doby, je v některých případech kompenzována využíváním služební doby individuálně upravené dle potřeb konkrétních státních zaměstnanců, a to zejména právě z důvodu sladování rodinného a osobního života s výkonem služby.

Úpravu služební doby, která je zmíněna výše, nabízí i MO. Současně provozuje také rezortní předškolní zařízení v Praze s kapacitou 20 dětí od 2 let věku. V roce 2016 dále probíhaly přípravné práce směřující ke zřízení a provozování dětských skupin v posádce Praha a v posádce Brandýs nad Labem – Stará Boleslav. MO dále zřídilo 2 dětské skupiny, a to v posádce Čáslav s kapacitou 24 dětí ve věku od 2 let a v posádce Bechyně s kapacitou 12 dětí ve věku od 1 roku - jejich využití státními zaměstnanci MO jako služebního úřadu je vzhledem k dislokaci málo pravděpodobné. Služba péče o dítě zajišťovaná MO slouží zaměstnancům MO (včetně státních zaměstnanců) ke sladění jejich profesního, rodinného a osobního života po ukončení rodičovské dovolené. Umožňuje také dřívější návrat do pracovního procesu po mateřské, resp. rodičovské dovolené. Dále slouží ke zlepšení dostupnosti služby péče o nezletilé děti zaměstnanců zejména v době, kdy dítě nelze umístit do mateřské školy zřízené v místě trvalého bydliště zaměstnance nebo v případech, kdy provozní doba mateřské školy neodpovídá potřebám zaměstnance dojíždějícího do zaměstnání. V rámci dočasně uvolněné kapacity dětské skupiny/rezortního předškolního zařízení (například v době prázdnin, nebo delší nemoci dítěte, které je v dětské skupině/zařízení umístěno) je dle informací MO tato služba využívána zaměstnanci MO i jako služba příležitostná. MO dále uvedlo, že při poskytování služby péče o dítě nezjišťuje status zaměstnance, tedy zda se jedná o vojáka z povolání, státního zaměstnance či občanského zaměstnance.

MPSV zřizovalo tři dětské skupiny pro celkově 30 dětí. Do těchto skupin bylo možné umísťovat děti i příležitostně, ovšem vždy za předpokladu existence řádné smlouvy mezi služebním úřadem a rodiči dítěte. Tyto skupiny pak fungovaly denně. Provozní podmínky jsou pak upraveny příkazem ministryně č. 16/2016.

V ČBÚ a podřízených obvodních báňských úřadech je taktéž umožněna úprava služební doby, díky které lze upravit služební dobu například v případech dojíždění atp. (například se jedná o úpravu služební doby denně od 6:00 hod. do 14:30 hod. nebo kratší služební dobu v pátek s tím, že si zaměstnanec potřebné hodiny napracuje v jiné dny).

V oblasti sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby funguje v rámci MZV Sdružení rodinných příslušníků zaměstnanců MZV ČR (dále také „SRP“). Členy sdružení se mohou stát manželé, manželky, partneři a partnerky zaměstnanců MZV, ale i zaměstnanci MZV pečující jako samoživitelé alespoň o 1 nezletilé dítě. Účelem tohoto sdružení je iniciovat a podporovat diskusi o konkrétních problémech života v zahraniční službě, hledání systémových řešení problémů a jejich prosazování ve spolupráci s MZV a dalšími orgány. Důležité je rovněž i vytváření lidského zázemí a neformálních kontaktů mezi členy SRP a jejich rodinami. Zaměstnanci MZV a jejich rodinní příslušníci se mohou stát členy SRP, účastnit se školení a seminářů na téma života v zahraniční službě, odebírat pravidelný zpravodaj a obracet se s konkrétními dotazy formou e-mailu nebo telefonicky na referentku SRP, která je externí zaměstnankyní MZV.

Katastrální úřad pro Jihočeský kraj uvedl, že v tomto služebním úřadě je umožněno využívání jeho rekreačního zařízení, a to pro rekreaci státních zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků za ceny zvýhodněné o příspěvek z FKSP. Možnost využívání rekreačního zařízení uvedl také Katastrální úřad pro Plzeňský kraj.

MF uvedlo, že pro podporu institutu sladování jsou například přidělovány služební byty nebo je poskytováno ubytování na vlastní ubytovně MF. Dále bylo uvedeno vyčlenění lůžkové kapacity u provozovatelů vzdělávacích zařízení pro rekreaci (pro zaměstnance i děti zaměstnanců) a rehabilitaci a poskytování sociální pomoci v tíživé životní situaci formou návratné bezúročné i nenávratné půjčky.

MK informovalo, že provozuje krátkodobou družinu pro péči o děti školního věku. Tato je využívána ve dnech pololetních, velikonočních a podzimních prázdnin, kdy mohou zaměstnanci přivést své děti školního věku do družiny a svěřit je osobám s pedagogickým vzděláním, které poskytují pedagogický dozor na základě dohody o provedení práce uzavřené s MK. Ze strany MK je zajištěn program, zpravidla návštěva některé z příspěvkových organizací. Možnost této krátkodobé družiny využilo průběhu roku 2016 6 mužů a 12 žen, přičemž četnými případy byly sourozenecké dvojice.

Státní veterinární správa uvedla, že je v tomto služebním úřadu umožněn krátkodobý pobyt dětí s rodiči na pracovišti. Tehdy, je-li to možné s ohledem na věk dětí, jejich bezpečnost a provozní podmínky, může být dítě krátkodobě v kanceláři s rodičem. Uvedené je využíváno v době krátkodobého volna v MŠ či ZŠ, při doprovodu dítěte k lékaři, kdy se už nevrací do školního zařízení apod. Tento nástroj využilo celkem 15 státních zaměstnanců, z nichž 3 byli muži a 12 ženy.

ÚV pořádá pro zaměstnance, kteří čerpají mateřskou či rodičovskou dovolenou semináře, pořádány jsou o víkendech v reprezentačních prostorách ÚV.

Drážní inspekce uvedla, že mají v ní zařazení státní zaměstnanci v případech nutnosti možnost mít své dítě s sebou na místě výkonu služby s tím, že dítě nesmí rušit ostatní zaměstnance služebního úřadu.

Závěrem bylo umožněno služebním úřadům uvést **další informace, které považovaly za relevantní** k oblasti sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby. MZV zde uvedlo, že v rámci vytváření podmínek pro sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby rovněž zaměstnává

psycholožku, která je zaměstnancům v případě potřeby k dispozici. Státní veterinární správa uvedla, že v rámci vytváření podmínek pro sladování realizovala akce typu „team building“ jako společnou aktivitu pro zaměstnance a jejich děti, včetně zapojení zaměstnanců zařazených mimo výkon státní služby z důvodu čerpání mateřské či rodičovské dovolené (otázka č. 72).

Nad rámec poskytnutých dat uvádíme, že z informací dostupných na internetových stránkách MPSV, které na základě § 20 odst. 1 zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, spravuje a provozuje evidenci poskytovatelů služeb péče o dítě v dětské skupině, dále vyplývá, že kromě výše zmíněných služebních úřadů (MO a MPSV) celkem 5 dalších služebních úřadů (MPO, MZe, MF, MZV a MSp) mělo v roce 2016 **zřízeno jednu či více (MO, MPSV, MF) dětských skupin.**



12. Závěr

Provedená analýza dat získaných od jednotlivých služebních úřadů ukázala, že oblast sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby a se sladováním spojené konkrétní nástroje jsou služebními úřady vnímány s větší intenzitou, nežli na počátku účinnosti zákona o státní službě. Lze konstatovat, že s postupem času služební úřady více využívají možností, které institut sladování nabízí. Toto se projevilo v odpovědích jednotlivých služebních úřadů, které v praxi nevyužívají jen základní nástroje v nezbytném minimu předpokládaném zákonem a příslušným prováděcím právním předpisem, ale i další možnosti, které nabízí právní řád a také ty, které podporuje KDVS. V porovnání s daty získanými pro předcházející výroční zprávu o vytváření podmínek sladování služebními úřady lze uzavřít, že služební úřady jsou více nakloněny k využívání nástrojů sladování a státním zaměstnancům je tak poskytnuto více možností pro sladění jejich rodinného a osobního života s výkonem státní služby.

Analýzu lze chápat také jako poskytnutí možnosti pro sdílení příkladů dobré praxe napříč státní správou. Tento dokument je možné tedy využít i jako inspiraci pro případné zavedení dalších nástrojů sladování, osvědčených jinými služebními úřady.



Přílohy:

Vzor dotazníku

DOTAZNÍK
ke sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců
s výkonem státní služby v jednotlivých služebních úřadech
za rok 2016

Právním základem pro oblast sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby státních zaměstnanců je část pátá, hlava sedmá zákona o státní službě a nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby. Ustanovení § 116 a 117 zákona o státní službě upravuje podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby. Tato ustanovení dále specifikuje služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 12/2015, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa.

Základní informace o Vašem služebním úřadu

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

Základní údaje o zpracovateli dotazníku nebo jiné kontaktní osobě

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

Jméno a příjmení	
------------------	--

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

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

Jméno a příjmení	Mgr. Denisa Šecová
Kontaktní telefon	974 818 238
Kontaktní e-mail	denisa.secova@mvcv.cz
Název útvaru	odbor vzdělávání a mezinárodní spolupráce ve státní službě

A. SLUŽEBNÍ DOBA

Pružné rozvržení služební doby

1	Je ve Vašem služebním úřadu umožněno jiné než pevné rozvržení služební doby (pevné stanovení začátku a konce služební doby služebním orgánem), např. je povoleno pružné, kratší, apod.? <i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	
2	Je ve Vašem služebním úřadu umožněno pružné rozvržení služební doby ve smyslu § 100 zákona o státní službě? <i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	
3	Mohou mít všichni státní zaměstnanci ve Vašem služebním úřadu povoleno pružné rozvržení služební doby? <i>(v případě potřeby napište komentář)</i>	
4	Kolik státních zaměstnanců nemá povoleno pružné rozvržení služební doby? <i>(uved'te v jednotkách)</i>	muži <input type="text"/> ženy <input type="text"/>
5	Z jakých důvodů nemohou mít někteří státní zaměstnanci ve Vašem služebním úřadu povoleno pružné rozvržení služební doby? a) Povaha správních činností vykonávaných těmito státními zaměstnanci.	



<p>b) Nezbytnost užití věcí nebo informací při výkonu správních činností, u kterých jejich povaha vylučuje nakládat s nimi mimo sídlo služebního úřadu (např. nakládání s utajovanými informacemi).</p> <p>c) Ohrožení plnění úkolů služebního úřadu.</p> <p>d) Jiné – uveďte jaké</p> <p>(v případě potřeby napište komentář)</p>		
6	Kolik státních zaměstnanců má povoleno pružné rozvržení služební doby? (uveďte v jednotkách)	
	muži	ženy
	(v případě potřeby napište komentář)	
7	Od kdy do kdy je ve služebním úřadě stanovena pevná část pružného rozvržení služební doby (povinná přítomnost státního zaměstnance na služebním působišti)?	
	(uveďte konkrétní hodiny od - do)	
	(v případě potřeby napište komentář)	
8	Je u státních zaměstnanců ve Vašem služebním úřadě povoleno pružné rozvržení služební doby hromadně pro všechny (služebním předpisem) nebo individuálně konkrétnímu státnímu zaměstnanci?	
	(zvolte jednu možnost)	
	(v případě potřeby napište komentář)	
9	Jaké důvody nejčastěji zohledňuje služební orgán při povolení pružného rozvržení služební doby konkrétnímu státnímu zaměstnanci?	
	a) Péče o dítě státního zaměstnance.	
	b) Péče o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby.	
	c) Dojíždění do místa výkonu státní služby.	
	d) Jiné – uveďte jaké	
	(v případě potřeby napište komentář)	
10	Kolik státních zaměstnanců zažádalo v roce 2016 o povolení pružného rozvržení služební doby? (uveďte v jednotkách)	
	muži	ženy
	(v případě potřeby napište komentář)	
11	V kolika případech nebylo za rok 2016 vyhověno žádosti státního zaměstnance o povolení pružného rozvržení služební doby? (uveďte v jednotkách)	
	muži	ženy
	(v případě potřeby napište komentář)	
12	Z jakých důvodů zamítl služební orgán konkrétní žádost o povolení pružného rozvržení služební doby v	



roce 2016?

- a) Povaha správních činností vykonávaných těmito státními zaměstnanci.
- b) Nezbytnost užití věcí nebo informací při výkonu správních činností, u kterých jejich povaha vylučuje nakládat s nimi mimo sídlo služebního úřadu (např. nakládání s utajovanými informacemi).
- c) Ohrožení plnění úkolů služebního úřadu.
- d) Jiné – uveďte jaké

(v případě potřeby napište komentář)

Kratší služební doba

13 Je ve Vašem služebním úřadu **povolována** státním zaměstnancům kratší služební doba ve smyslu § 99 odst. 3 zákona o státní službě?

(v případě potřeby napište komentář)

14 Kolik státních zaměstnanců **má** ve Vašem služebním úřadě kratší služební dobu? (uveďte v jednotkách)

muži

ženy

(v případě potřeby napište komentář)

15 Jaké jsou nejčastější **důvody** pro povolení kratší služební doby státním zaměstnancům?

- a) Péče o dítě státního zaměstnance.
- b) Péče o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby.
- c) Dojíždění do místa výkonu státní služby.
- d) Organizační.
- e) Rozpočtové prostředky na platy státních zaměstnanců.
- f) Jiné – uveďte jaké

(v případě potřeby napište komentář)

16 Kolik žádostí o povolení kratší služební doby **bylo podáno** státními zaměstnanci v roce 2016? (uveďte v jednotkách)

muži

ženy

(v případě potřeby napište komentář)

17 V kolika případech nebylo za rok 2016 **vyhověno** žádosti státního zaměstnance o povolení kratší služební doby? (uveďte v jednotkách)

muži

ženy



<i>(v případě potřeby napište komentář)</i>		
18	Z jakých důvodů zamítl služební orgán v roce 2016 konkrétní žádost o povolení kratší služební doby? a) Povaha správních činností vykonávaných těmito státními zaměstnanci. b) Ohrožení plnění úkolů služebního úřadu. c) Jiné – uveďte jaké	
<i>(v případě potřeby napište komentář)</i>		
19	Využívá Váš služební úřad institut tzv. doplňkového služebního místa [viz čl. 4 odst. 2 písm. a) služebního předpisu náměstka ministra vnitra č. 8/2015] ?	
<i>(v případě potřeby napište komentář)</i>		
20	Kolik státních zaměstnanců je zařazeno ve Vašem služebním úřadě na doplňkovém služebním místě?	
	muži	ženy
<i>(v případě potřeby napište komentář)</i>		

POKRAČUJTE NA DALŠÍ LIST - část B

B. VÝKON STÁTNÍ SPRÁVY Z JINÉHO MÍSTA

21	Je ve Vašem služebním úřadě umožněno vykonávat státní službu tzv. z jiného místa (například tzv. home office)?	
<i>(v případě potřeby napište komentář)</i>		
22	Kolik státních zaměstnanců zařazených ve Vašem služebním úřadě mělo v roce 2016 se služebním orgánem sjednanou dohodu o výkonu státní služby z jiného místa? <i>(uveďte v jednotkách)</i>	
	muži	ženy
<i>(v případě potřeby napište komentář)</i>		
23	Kolik státních zaměstnanců zařazených ve Vašem služebním úřadě požádalo v roce 2016 o sjednání dohody o výkonu státní služby z jiného místa? <i>(uveďte v jednotkách)</i>	
	muži	ženy
<i>(v případě potřeby napište komentář)</i>		
24	V kolika případech nebylo za rok 2016 vyhověno žádosti státního zaměstnance zařazeného ve Vašem služebním úřadě o sjednání dohody o výkonu státní služby z jiného místa? <i>(uveďte v jednotkách)</i>	
	muži	ženy
<i>(v případě potřeby napište komentář)</i>		



25 Z jakých **důvodů** nebylo za rok 2016 vyhověno žádosti státního zaměstnance zařazeného ve Vašem služebním úřadu o sjednání dohody o výkonu státní služby z jiného místa?

- a) Povaha správních činností vykonávaných těmito státními zaměstnanci.
- b) Nezbytnost užití věcí nebo informací při výkonu správních činností, u kterých jejich povaha vylučuje nakládat s nimi mimo sídlo služebního úřadu (např. nakládání s utajovanými informacemi).
- c) Ohrožení plnění úkolů služebního úřadu.
- d) Jiné – uveďte jaké

(v případě potřeby napište komentář)

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

- a) Ad hoc situace (dle potřeby státního zaměstnance).
- b) 1 den v týdnu.
- c) 2 – 3 dny v týdnu
- d) Několik hodin každý den výkonu státní služby.
- e) Několik hodin jen v určité dny výkonu státní služby.
- f) Jiný – uveďte způsob.

(v případě potřeby napište komentář)

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

(v případě potřeby napište komentář)

28 Jaké technické vybavení obvykle Váš služební úřad **poskytuje** státním zaměstnancům pro výkon státní služby z jiného místa?

- a) Notebook.
- b) Mobilní telefon včetně měsíčního paušálu.
- c) Internetové připojení.
- d) Tiskárna.
- e) Jiné – uveďte jaké.

(v případě potřeby napište komentář)

29 **Využívají** státní zaměstnanci vlastní technické vybavení pro výkon státní služby z jiného místa?

(v případě potřeby napište komentář)

30 **Poskytuje** se státním zaměstnancům pro výkon státní služby z jiného místa náhrada za



spotřebovanou elektrickou energii?

(v případě potřeby napište komentář)

31 Uvedte, v jaké výši se poskytuje náhrada za spotřebovanou elektrickou energii?

(uvedte v podílech nebo %)

(v případě potřeby napište komentář)

POKRAČUJTE NA DALŠÍ LIST - část C

C. POSTAVENÍ STÁTNÍCH ZAMĚSTNANCŮ NA MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

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

32 Kolik státních zaměstnanců zařazených ve Vašem služebním úřadu **je zařazeno** mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené? (uvedte v jednotkách)

muži

ženy

(v případě potřeby napište komentář)

33 Kolik státních zaměstnanců zařazených ve Vašem služebním úřadu si v roce 2016 **požádalo** o povolení čerpání neplaceného služební volna z důvodu péče o dítě do čtyř let jeho věku? (uvedte v jednotkách)

muži

ženy

(v případě potřeby napište komentář)

34 Kolika státním zaměstnancům zařazených ve Vašem služebním úřadu bylo v roce 2016 **povoleno** čerpání neplaceného služební volna z důvodu péče o dítě do čtyř let jeho věku? (uvedte v jednotkách)

muži

ženy

(v případě potřeby napište komentář)

35 Z jakých důvodů zamítl služební orgán v roce 2016 konkrétní žádost o čerpání neplaceného služební volna z důvodu péče o dítě do čtyř let jeho věku?

(popište)

(v případě potřeby napište komentář)

Vzdělávací akce

36 Byli státní zaměstnanci zařazení mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo



rodičovské dovolené **informování** v roce 2016 o vzdělávacích akcích nabízených služebním úřadem?

(v případě potřeby napište komentář)

37 Jakým způsobem byli v roce 2016 státní zaměstnanci zařazení mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené informováni o vzdělávacích akcích nabízených služebním úřadem?

a) e-mailem

b) dopisem

c) telefonicky

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

e) jinak - uveďte způsob

(v případě potřeby napište komentář)

38 Kolikrát ročně byli v roce 2016 státní zaměstnanci zařazení mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené **informováni** o vzdělávacích akcích?

(uveďte v jednotkách)

(v případě potřeby napište komentář)

39 Kolik státních zaměstnanců zařazených mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené **projevilo** v roce 2016 zájem účastnit se vzdělávacích akcí (např. zasláním žádosti)? (uveďte v jednotkách)

(v případě potřeby napište komentář)

40 Kolik státních zaměstnanců zařazených mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené se vzdělávacích akcí za rok 2016 **zúčastnilo**?

(uveďte v jednotkách)

(v případě potřeby napište komentář)

41 Jaké byly v roce 2016 **podmínky** účasti státních zaměstnanců zařazených mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské na vzdělávacích akcích, resp. co museli učinit, aby se mohli vzdělávací akce zúčastnit?

(popište)

Byli v roce 2016 podmínky účasti těchto státních zaměstnanců na vzdělávacích akcích stejné pro muže i ženy?

Pokud "NE", uveďte důvod.



(v případě potřeby napište komentář)

42 Kdo v roce 2016 **financoval** účast státních zaměstnanců zařazených mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené na interních vzdělávacích akcích (pořádaných služebním úřadem)?

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

(v případě potřeby napište komentář)

43 Kdo v roce 2016 **financoval** účast státních zaměstnanců zařazených mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené na externích vzdělávacích akcích (pořádaných externím subjektem)?

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

(v případě potřeby napište komentář)

Informování o chodu (působnosti a organizaci) služebního úřadu

44 Byli státní zaměstnanci zařazení mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené v roce 2016 **informováni** o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu?

Byli v roce 2016 informováni o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu státní zaměstnanci i státní zaměstnankyně?

Pokud "NE", uveďte důvod.

(v případě potřeby napište komentář)

45 Jakým způsobem byli v roce 2016 státní zaměstnanci zařazení mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené **informováni** o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu?

- a) e-mailem
- b) dopisem



- c) telefonicky
- d) zasláním organizačního řádu služebního úřadu
- e) zasláním zpravodaje nebo jiným periodikem, které služební úřad vydává pravidelně pro své zaměstnance)
- f) jinak - uveďte způsob
- (v případě potřeby napište komentář)

46 V jakých časových intervalech byli v roce 2016 státní zaměstnanci zařazení mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené **informováni** o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu?

(vyberte možnost)

(v případě potřeby napište komentář)

Přístup na místo výkonu státní služby

- 47** Umožňoval Váš služební úřad v roce 2016 přístup státním zaměstnancům zařazeným mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené na pravidelné místo výkonu státní služby?
- (v případě potřeby napište komentář)
- 48** Z jakého důvodu by v roce 2016 odepřen státnímu zaměstnanci zařazenému mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené přístup na pravidelné místo výkonu státní služby?
- (uveďte důvod)
- (v případě potřeby napište komentář)

POKRAČUJTE NA DALŠÍ LIST - část D

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

Neplacené služební volno z jiných důvodů

- 49** Kolik státních zaměstnanců **čerpalo** v roce 2016 ve Vašem úřadě neplacené služební volno z jiných důvodů než je péče o dítě do 4 let věku? (uveďte v jednotkách)
- muži ženy
- (v případě potřeby napište komentář)
- 50** Jaké byly v roce 2016 nejčastější jiné **důvody** čerpání neplaceného služebního volna?
- a) Péče o osobu blízkou.



b) Studium.

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

d) Jiné – uveďte jaké

(v případě potřeby napište komentář)

Prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí

51 Provedl Váš služební úřad v roce 2016 plošné a systematické zjišťování zájmu státních zaměstnanců o zřízení prostor vyhrazených pro krátkodobé využití a pobyt dětí ve služebním úřadu (dle nařízení vlády č. 144/2015 Sb.)?

(v případě potřeby napište komentář)

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

(v případě potřeby napište komentář)

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

(v případě potřeby napište komentář)

54 Jaká je **kapacita** prostorů vyhrazených pro krátkodobé využití a pobyt dětí?

(uveďte v jednotkách)

(v případě potřeby napište komentář)

55 Je poptávka po zajištění prostor vyhrazených pro krátkodobé využití a pobyt dětí ze strany státních zaměstnanců **uspokojena**?

(v případě potřeby napište komentář)

56 Jaké jsou **provozní** podmínky pro využití těchto prostor státními zaměstnanci?

(popište)

(v případě potřeby napište komentář)

57 **Jak často** byly v uplynulém roce tyto prostory využívány?

(vyberte možnost)

(v případě potřeby napište komentář)

Mateřské školy zřizované nebo využívané služebním úřadem

58 Provedl Váš služební úřad v uplynulých třech letech plošné a systematické zjišťování zájmu státních zaměstnanců o zřízení mateřských škol služebním úřadem?



	(v případě potřeby napište komentář)	
59	Existuje zájem ze strany státních zaměstnanců o zřízení mateřských škol služebním úřadem?	
	(v případě potřeby napište komentář)	
60	Zřídil Váš služební úřad v roce 2016 vlastní mateřskou školu?	
	(v případě potřeby napište komentář)	
61	Jaká je kapacita mateřské školy zřízené Vaším služebním úřadem? (uvedte v jednotkách)	
	(v případě potřeby napište komentář)	
62	Je poptávka po umístění dítěte v mateřské škole zřizované Vaším služebním úřadem ze strany státních zaměstnanců uspokojena ?	
	(v případě potřeby napište komentář)	
63	Kolika žádostem státních zaměstnanců o umístění dítěte v mateřské škole zřizované Vaším služebním úřadem nebylo za rok 2016 vyhověno ? (uvedte v jednotkách)	
	(v případě potřeby napište komentář)	
64	Mají děti státních zaměstnanců zařazených nebo jmenovaných na služební nebo pracovní místo ve Vašem služebním úřadu přednost při přijetí do této mateřské školy před přijetím dětí ostatních osob?	
	(v případě potřeby napište komentář)	
65	Jaké jsou podmínky pro využití služeb této mateřské školy státními zaměstnanci? (popište)	
	(v případě potřeby napište komentář)	
66	Zabezpečuje Váš služební úřad mateřskou školu prostřednictvím jiného zakladatele či zřizovatele (např. úřadu městské části)?	
	(v případě potřeby napište komentář)	
67	Jaká je kapacita této mateřské školy? (uvedte v jednotkách)	
	(v případě potřeby napište komentář)	
68	Je poptávka po umístění dítěte v mateřské škole zabezpečované prostřednictvím jiného zakladatele či zřizovatele ze strany státních zaměstnanců uspokojena ?	
	(v případě potřeby napište komentář)	



69 Kolika žádostem státních zaměstnanců o umístění dítěte v mateřské škole zabezpečované prostřednictvím jiného zakladatele nebo zřizovatele **nebylo** za rok 2016 vyhověno? *(uvedte v jednotkách)*

(v případě potřeby napište komentář)

70 Jaké jsou **podmínky** pro využití služeb této mateřské školy státními zaměstnanci?

(popište)

(v případě potřeby napište komentář)

71 Uveďte **další nástroje** sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby, které byly ve výše uvedeném seznamu opomenuty a které Váš služební úřad v roce 2016 využíval.

a) Název jiného nástroje:

b) Popis nástroje:

c) Způsob využití nástroje státními zaměstnanci:

d) Počet státních zaměstnanců, kteří nástroj využívají (muži/ženy):

Závěr

72 Uveďte **další informace**, které považujete za relevantní k dotazované oblasti, a které byly dotazníkem opomenuty.

KONEC DOTAZNÍKU. DĚKUJEME ZA JEHO VYPLNĚNÍ.

KOMENTÁŘE

K otázce číslo	Komentář



Návod pro vyplnění dotazníku

INFORMACE K DOTAZNÍKU

za účelem získání informací o sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby v jednotlivých služebních úřadech za rok 2016

Zpracovatel dotazníku:	Ministerstvo vnitra sekce pro státní službu odbor vzdělávání a mezinárodní spolupráce ve státní službě
Účel:	Získání informací pro vypracování výroční zprávy Ministerstvem vnitra podle § 13 odst. 1 písm. e) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „zákon o státní službě“)
Cílová skupina:	státní zaměstnanci
Příslušné osoby pro vyplnění dotazníku:	státní tajemníci vedoucí služebních úřadů personální útvary služebních úřadů (dále jen „respondenti“)
Odhadovaný čas pro vyplnění dotazníku:	60 minut
Termín pro vyplnění:	do 3. května 2017

Návod pro vyplnění dotazníku

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

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

Otázky směřují k získání informací za **období roku 2016**. V případě, že otázka neuvádí konkrétní časové období, na které se zaměřuje, uvádějte odpověď ke stavu **31. 12. 2016**.

V případě, že se informace, které jsou odpovědí k příslušné otázce, za Váš úřad během roku 2016 změnil, můžete rozvést Vaši odpověď u příslušné otázky, aby byly u odpovědi uvedeny veškeré informace, a to nejlépe pomocí časového vymezení např. 1) od ... do, 2) od ... do Prostor pro takové informace můžete využít u každé jednotlivé otázky v poli označeném „v případě potřeby napište komentář“ (pro krátké poznámky) či na konci dotazníku v samostatném listu nazvaném „komentáře“.

Budeme rádi i za Vaše další případné vysvětlení a komentáře k jednotlivým otázkám, které rovněž můžete vpisovat do pole označeného „v případě potřeby napište komentář“ (pro krátké poznámky) či na konci dotazníku v listu nazvaném „komentáře“.

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

Technické informace důležité pro samotné vyplnění dotazníku v tabulce

Samotný dotazník naleznete v příložené tabulce v souboru typu .xlsx.

Upozorňujeme, že **při otevření souboru dotazníku se nahoře objeví žlutá lišta s informací – „Upozornění zabezpečení. Bylo zakázáno spouštění maker. Povolit obsah.“ Pro možnost následného exportu Vámi vyplněných dat a jejich dalšího zpracování je nezbytné potvrdit tlačítko „Povolit obsah“.**

Dotazník je rozdělen na několik sekcí, a to na základní informace o služebním úřadu (list ÚVOD) a na jednotlivé nástroje sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby. **Jednotlivé sekce dotazníku** naleznete v příslušných listech tabulky, mezi kterými můžete volně přepínat, a to pomocí lišt s názvy těchto sekcí umístěných vlevo ve spodní části tabulky. Avšak pokud respondent vyplní poslední řádek příslušné sekce, dotazník automaticky posune zodpovídání otázek do následující sekce (dalšího listu sešitu).

Každá sekce dotazníku obsahuje postupně očíslované otázky. Zelená pole, která jsou umístěna u příslušných otázek, jsou prostorem pro zvolení či vpisování odpovědí. Mezi jednotlivými zelenými poli je možno se posunovat například pomocí směrových šipek.

Dotazník obsahuje tzv. logické přeskokování otázek. Upozorňujeme, že u některých otázek při jejich zodpovídání a konkrétní volbě nabízených odpovědí, pokud respondent zvolí určitou odpověď, dotazník automaticky respondenta posune na příslušnou otázku. Tzn., respondent přeskočí některé otázky dotazníku, které vzhledem k jeho předchozí odpovědi nezodpovídá.

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

- otázka s odpověďmi typu ANO/NE

Respondent může odpovědět (zvolit) pouze jednou možností, a to ANO nebo NE. Výběr učiní prostřednictvím pomocného tlačítka (vpravo vedle příslušného zeleného pole), kdy se respondentovi nabídnou možné odpovědi a jednu z toho vybere.

- otázka zjišťující informace o počtu

V otázce se zejména objevuje zájmenná číslovka „kolik“. Číselný údaj vyjádřený pomocí arabských číslic (například 12, 20, 150) respondent uvádí o konkrétním počtu zainteresovaných státních zaměstnanců, a to do zelených polí (kde je umožněno vepsat pouze kladný číselný údaj).

V případě, že se otázka dotazuje na počet státních zaměstnanců, dotazník umožňuje respondentovi u většiny případů otázek zodpovědět takovou otázku uvedením požadovaného údaje přímo rozdělením počtu na ženy a muže. Pokud takový údaj není respondent schopný zjistit (služební úřad konkrétní informací o počtu žen a mužů nedisponuje), je možné zodpovědět otázku pouze o celkovém počtu státních zaměstnanců, tzn. jak za ženy, tak i muže dohromady. Prosíme respondenty o uvedení takového údaje do pole pro komentáře, nikoliv do kolonky pro počet žen či mužů.

- výběrová otázka z předpřipravených odpovědí

Respondent odpovídá na otázku výběrem z více možných odpovědí. Výběr učiní prostřednictvím pomocného tlačítka, kdy se respondentovi nabídnou možné odpovědi. Pokud je možné vybrat více možností odpovědi najednou, respondent volí u každé možné volby odpovědi ANO nebo NE.

- otázka typu popis

Respondent odpovídá na otázku vypsáním textu odpovědi.

Pokud budete chtít dotazník vytisknout, upozorňujeme, že je třeba při volbě tisku zvolit volbu VYTISKNOUT CELÝ SEŠIT, jelikož dotazník obsahuje více listů.



Seznam respondentů (služebních úřadů, které jsou ústředními správními úřady, a jim podřízených služebních úřadů)

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

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



Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí

Úřad pro obrannou standardizaci, katalogizaci a státní ověřování jakosti

Úřad pro ochranu hospodářské soutěže

Úřad pro ochranu osobních údajů

Úřad pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví

Úřad průmyslového vlastnictví

Úřad vlády České republiky

Ústav pro odborné zjišťování příčin leteckých nehod

Ústav pro státní kontrolu veterinárních biopreparátů a léčiv

Ústřední kontrolní a zkušební ústav zemědělský

Zeměměřické a katastrální inspektoráty

Zeměměřický úřad

Zemský archiv v Opavě

Seznam zkratek

ABS	Archiv bezpečnostních složek
ČBÚ	Český báňský úřad
ČSÚ	Český statistický úřad
ČTÚ	Český telekomunikační úřad
ČÚZK	Český úřad zeměměřický a katastrální
ERÚ	Energetický regulační úřad
MD	Ministerstvo dopravy
MF	Ministerstvo financí
MK	Ministerstvo kultury
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
MO	Ministerstvo obrany
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MSp	Ministerstvo spravedlnosti
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MV	Ministerstvo vnitra
MZd	Ministerstvo zdravotnictví
MZe	Ministerstvo zemědělství
MZV	Ministerstvo zahraničních věcí
MŽP	Ministerstvo životního prostředí
RRTV	Rada pro rozhlasové a televizní vysílání
SSHR	Správa státních hmotných rezerv
SÚJB	Státní úřad pro jadernou bezpečnost České republiky
ÚOHS	Úřad pro ochranu hospodářské soutěže
ÚOOÚ	Úřad pro ochranu osobních údajů
ÚPV	Úřad průmyslového vlastnictví
ÚV	Úřad vlády České republiky