



**Výroční zpráva
o vytváření podmínek pro sladění
rodinného a osobního života s výkonem
státní služby služebními úřady
v roce 2015**

Ministerstvo vnitra České republiky
Praha březen 2016



Obsah

Úvod.....	5
Popis procesu získávání relevantních údajů od služebních úřadů pro účely vytvoření výroční zprávy	5
Seznam zkratk.....	7
Historický exkurz	8
SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO, OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA PODLE ZÁKONÍKU PRÁCE - PRÁVNÍ ZÁKLAD	8
SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO, OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA PODLE ZÁKONÍKU PRÁCE – PRAXE ÚSTŘEDNÍCH SPRÁVNÍCH ÚŘADŮ	10
Pracovní doba jako nástroj slaďování rodinného, osobního a pracovního života v praxi ústředních správních úřadů.....	10
Výkon práce z jiného místa jako nástroj slaďování rodinného, osobního a pracovního života v praxi ústředních správních úřadů	11
Postavení zaměstnanců na mateřské/rodičovské dovolené v praxi ústředních správních úřadů podle zákoníku práce.....	12
Mezinárodní aspekt slaďování rodinného a osobního života s výkonem státní služby	14
Evropská právní úprava	14
Pracovní doba (čl. 55 SPR).....	14
Služba na částečný úvazek (čl. 55a SPR)	14
Volno z osobních důvodů (čl. 40 SPR)	15
Mateřská dovolená (čl. 58 SPR).....	16
Rodičovská dovolená (čl. 42a SPR)	16
Péče o příbuzného se závažnou nemocí nebo s těžkým zdravotním postižením (čl. 42b SPR)	17
Mimořádné služební volno (čl. 57 SPR).....	17
Rakouská právní úprava	18
Zkrácení pracovní doby z libovolného důvodu (§ 50a).....	18
Zkrácení pracovní doby z důvodu péče o dítě (§ 50b).....	18
Práce na zkrácený úvazek z důvodu péče (§ 50e)	18
Práce na dálku (§ 36a)	18
Dovolená na zotavenou (§ 64, 65).....	19
Dovolená ve vlasti (§ 73).....	19
Zvláštní dovolená (§ 74).....	19
Karenční dovolená (§ 75)	19
Dovolená k péči o postižené dítě nebo rodinného příslušníka (§ 75c)	20
Karenční dovolená pro otce (§ 75d).....	20



Zproštění služby z důvodu péče (§ 76).....	21
Uvolnění ze služby pro „rodinný hospic“ (§ 78a-d).....	21
Placené volno tzv. Sabbatical (§ 78e).....	21
Německá právní úprava	22
Zkrácený pracovní úvazek a neplacená dovolená z rodinných důvodů (§ 92)	22
Péče o rodinné příslušníky (§ 92a)	22
Zkrácený pracovní úvazek před odchodem do důchodu (§93).....	22
Dovolená na zotavenou (§89).....	23
Dočasné uvolnění ze služby bez nároku na plat (§95).....	23
Slovenská právní úprava	24
Vztah slovenského zákona o státní službě a slovenského zákoníku práce a nástroje složování rodinného a osobního života s výkonem státní služby.....	24
Porovnání české a slovenské právní úpravy v oblasti složování rodinného a osobního života s výkonem státní služby.	26
Současná právní úprava oblasti složování rodinného a osobního života s výkonem státní služby	28
Institucionální zabezpečení složování rodinného a osobního života s výkonem státní služby	29
Sekce pro státní službu Ministerstva vnitra	29
Služební úřady	29
Služební orgány	29
Nástroje složování rodinného a osobního života s výkonem státní služby v praxi služebních úřadů	30
SLUŽEBNÍ DOBA - PRÁVNÍ ZÁKLAD	30
SLUŽEBNÍ DOBA V PRAXI SLUŽEBNÍCH ÚŘADŮ	31
Kratší služební doba v praxi služebních úřadů	39
VÝKON STÁTNÍ SLUŽBY Z JINÉHO MÍSTA - PRÁVNÍ ZÁKLAD	41
VÝKON STÁTNÍ SLUŽBY Z JINÉHO MÍSTA V PRAXI SLUŽEBNÍCH ÚŘADŮ	42
DALŠÍ NÁSTROJE SLOŽOVÁNÍ RODINNÉHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA S VÝKONEM STÁTNÍ SLUŽBY - PRÁVNÍ ZÁKLAD	48
Účast státních zaměstnanců na mateřské/rodičovské dovolené na vzdělávacích akcích v praxi služebních úřadů.....	49
Financování účasti státních zaměstnanců na mateřské/rodičovské dovolené na vzdělávacích akcích v praxi služebních úřadů	51
Informování státních zaměstnanců na mateřské/rodičovské dovolené o vzdělávacích akcích v praxi služebních úřadů	53
Informování státních zaměstnanců na mateřské/rodičovské dovolené o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu v praxi služebních úřadů	55



Přístup státního zaměstnance na mateřské/rodičovské dovolené na místo výkonu státní služby v praxi služebních úřadů.....	57
Neplacené služební volno státních zaměstnanců z důvodu péče o dítě do 4 let věku v praxi služebních úřadů.....	58
JINÉ NÁSTROJE SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA S VÝKONEM STÁTNÍ SLUŽBY V PRAXI SLUŽEBNÍCH ÚŘADŮ	59
Neplacené služební volno – právní základ.....	59
Neplacené služební volno v praxi služebních úřadů	59
Prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí v praxi služebních úřadů	61
Mateřské školy zřizované služebním úřadem v praxi služebních úřadů	63
Mateřské školy zřizované městským úřadem (též obecním úřadem nebo úřadem městské části) v praxi služebních úřadů	66
IMPLEMENTACE NÁSTROJŮ SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA S VÝKONEM STÁTNÍ SLUŽBY PODLE ZÁKONA O STÁTNÍ SLUŽBĚ.....	67
JINÉ NÁSTROJE SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA S VÝKONEM STÁTNÍ SLUŽBY V PRAXI SLUŽEBNÍCH ÚŘADŮ	73
Shrnutí	75
Přílohy:.....	78
Vzor dotazníku.....	78
Seznam dotazovaných služebních úřadů.....	96
Seznam respondentů (služebních úřadů, které jsou ústředními správními úřady a podřízených služebních úřadů)	97
Konsolidované znění relevantních právních předpisů	99
Přehled odpovědí podřízených služebních úřadů.....	100

Úvod

Ministerstvo vnitra podle § 13 odst. 1 písm. e) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „zákon o státní službě“), hodnotí vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady a předkládá o tom jednou ročně zprávu vládě.

Na základě usnesení vlády České republiky ze dne 14. prosince 2015 č. 1032 o Plánu nelegislativních úkolů vlády na 1. pololetí 2016 a o Přehledu námětů pro Plán nelegislativních úkolů vlády na 2. pololetí 2016 byl stanoven termín pro předložení materiálu s názvem „Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady“ na březen 2016.

Popis procesu získávání relevantních údajů od služebních úřadů pro účely vytvoření výroční zprávy

Sekce pro státní službu Ministerstva vnitra za účelem získání relevantních informací pro vypracování **výroční zprávy** Ministerstvem vnitra podle § 13 odst. 1 písm. e) zákona o státní službě vytvořil dotazník k oblasti sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby v jednotlivých služebních úřadech (dále jen „dotazník“).¹ Dotazník byl určen státním tajemníkům, vedoucím služebních úřadů a v neposlední řadě příslušným personalistům a byl zaměřen zejména **na státní zaměstnance**, (ve služebním poměru), ale také **na zaměstnance** podle § 178 zákona o státní službě (tedy zaměstnance v pracovním poměru, dočasně vykonávající správní činnosti na služebním místě). Posuzovaným obdobím bylo **období od 1. 7. 2015** (k tomuto datu vstoupila v účinnost první systemizace služebních a pracovních míst) **do 31. 12. 2015**.

Jednotlivé dotazy směřovaly do oblasti sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby a zaměřily se na jednotlivé nástroje sladování jako **úprava 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 služebnímu 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, prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí, mateřské školy zřizované služebním úřadem, či jiným zřizovatelem). Poslední část dotazníku se zaměřila na implementaci nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby podle zákona o státní službě, tedy jejich uvádění v život a srovnání situace před 1. 7. 2015 a po 1. 7. 2015 samotnými služebními úřady.

Dotazované služební úřady byly také požádány o uvedení a přiblížení dalších nástrojů sladování a popis jejich aplikace a míry využívání státními zaměstnanci.

¹ Vzor dotazníku je přílohou výroční zprávy.



Dotazník byl rozeslán dne 13. 1. 2016 všem státním tajemníkům a vedoucím služebních úřadů.² Termín pro zaslání vyplněných dotazníků byl stanoven do 29. 1. 2016. Došlé odpovědi byly analyzovány a vyhodnoceny, aby byla získána relevantní data pro vypracování výroční zprávy.

Předkládaná výroční zpráva zachycuje praxi ústředních správních úřadů v oblasti sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby jejich státních zaměstnanců. Podmínky sladování u podřízených služebních úřadů nejsou do této výroční zprávy přímo promítnuty, a to zejména z důvodu přehlednosti, neboť jde o první vyhodnocení v této oblasti a hodnocené období je půlroční. Nicméně odpovědi podřízených služebních úřadů k dotazníkovému šetření jsou doloženy v příloze.

² Seznam dotčených subjektů je přílohou výroční zprávy.



Seznam zkratk

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
MZdrav	Ministerstvo zdravotnictví
MZem	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

Historický exkurz

SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO, OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA PODLE ZÁKONÍKU PRÁCE - PRÁVNÍ ZÁKLAD

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „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 (např. právní úprava služební doby).³

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 určuje zaměstnavatel, který určí začátek i konec směn. Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlédnout 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. V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti. V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce.

Zákoník práce v Části X. Hlavě čtvrté upravuje pracovní **podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, 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). V § 241 odst. 2

³ 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.

zákoníku práce je stanoven pro tyto zaměstnance **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. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídít 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.

Zákoník práce výslovně neupravuje institut tzv. **neplaceného volna**. Poskytnutí neplaceného volna je ale možné na základě dohody sjednané mezi konkrétním zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zákoník práce nestanovuje důvody možného poskytnutí pracovního volna a není ani omezena délka takto poskytnutého neplaceného volna. Zaměstnavatel může, ale i nemusí žádosti o poskytnutí neplaceného volna vyhovět. Dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem by měla být písemná, měla by obsahovat důvod čerpání neplaceného volna a dobu tohoto čerpání.

Zákoník práce nezakazuje čerpání neplaceného volna po skončení rodičovské dovolené zaměstnankyni nebo zaměstnanci. Zaměstnanec však **nemá** na čerpání **neplaceného volna nárok**. Zaměstnavatel může vyhovět jeho žádosti, pokud tomu nebrání provozní důvody.

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.⁴ 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

⁴ Mezi tyto výjimky patří, že se na takového zaměstnance nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování 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) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 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.

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.

SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO, OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA PODLE ZÁKONÍKU PRÁCE – PRAXE ÚSTŘEDNÍCH SPRÁVNÍCH ÚŘADŮ

V první části dotazníku byly služební úřady požádány, aby zhodnotily, jaká byla situace v jednotlivých oblastech slaďování před nabytím účinnosti první systemizace služebních a pracovních míst podle zákona o státní službě (tj. do 1. 7. 2015), a tedy i jakým způsobem byly využívány nástroje pro slaďování rodinného a osobního života s výkonem práce. Níže jsou zapracovány došlé odpovědi ústředních správních úřadů v jednotlivých oblastech slaďování.

Pracovní doba jako nástroj slaďování rodinného, osobního a pracovního života v praxi ústředních správních úřadů

První dotazovanou oblastí byla úprava **pracovní doby**. Před 1. 7. 2015 se vyskytovaly případy, kdy ústřední správní úřady jako zaměstnavatelé stanovovaly **pružné rozvržení pracovní doby** všem svým zaměstnancům (MMR⁵, MD⁶, MO⁷, MF⁸, MK, MPSV, MSp⁹, ÚV, MŠMT¹⁰, ABS¹¹, ČBÚ, RRTV¹² ÚOHS¹³, SSHR¹⁴, ČSÚ).

Některé ústřední správní úřady však umožňovaly **pružné rozvržení pracovní doby pouze v individuálních případech**, a to na základě žádosti zaměstnance (MPO¹⁵, MZV, MZdrav, MZem, MŽP, ÚPV, ČÚZK, ČTÚ, ERÚ, SÚJB¹⁶, ÚOOÚ, MV¹⁷). V takovém případě pro

⁵ Pružné rozvržení pracovní doby (rozvržení: pevná část pracovní doby: 9-14 hodin, volitelná část pružné pracovní doby 7-9 hodin a 14-19 hodin). Vyrovnávacím obdobím pro pružné rozvržení pracovní doby byl jeden kalendářní měsíc).

⁶ Pružné rozvržení pracovní doby se týkalo celých organizačních útvarů.

⁷ Pružné rozvržení pracovní doby se týkalo celých organizačních útvarů. Zaměstnanci často využívali možnosti požádat o úpravu stanovené pracovní doby, většinou z důvodu dojíždění na větší vzdálenosti či péče o děti (zejména z důvodu doprovodu dítěte do předškolního zařízení).

⁸ Pružná pracovní doba se čtyřtýdenním vyrovnáním fondu; pevná část 10-15 hodin, pro všechny zaměstnance; výjimka pro zaměstnance závodní jídelny a topiče.

⁹ Pružné rozvržení pracovní doby se čtyřtýdenním vyrovnávacím obdobím, tj. základní pracovní doba (9-14:30) a volitelná pracovní doba (7-9 hodin a 14:30-19 hodin).

¹⁰ Pružné rozvržení pracovní doby od roku 2007.

¹¹ Pružné rozvržení pracovní doby s vyrovnávacím měsíčním obdobím.

¹² Uplatňuje se pružná pracovní doba, jež má formu pružného čtyřtýdenního pracovního období, při němž si zaměstnanec sám volí začátek a konec směn a je povinen v období čtyř po sobě jdoucích týdnů v rámci kalendářního měsíce konec směn a je povinen v období čtyř po sobě jdoucích týdnů v rámci kalendářního měsíce odpracovat pracovní dobu připadající podle rozvržené týdenní pracovní doby na toto čtyřtýdenní období. Zaměstnanci mohou přicházet do budovy Úřadu bez omezení 7-19 hodin.

¹³ Na Úřadě pro ochranu hospodářské soutěže (dále jen „ÚOHS“) byla pracovní doba rozvržena jako pružná pracovní doba, kdy volitelná pracovní doba byla stanovena v rozmezí 6.30-18.30 hodin. Základní pracovní doba, v níž musí být zaměstnanec na pracovišti, byla 9-14 hodin.

¹⁴ Pevná pracovní doba 9–14 hodin. Pružná pracovní doba 7– 9 hodin a 14–17 hodin.

¹⁵ Možnost úpravy pracovní doby v současné době využívá 215 zaměstnanců, z toho je 71 mužů a 144 žen.

¹⁶ Pružné rozvržení pracovní doby bylo využíváno pouze na 1 pracovišti pro 6 zaměstnanců.

¹⁷ V období před 1. 7. 2015 byla možnost využívat pružnou pracovní dobu již zakotvena v pracovním řádu, ale např. v roce 2010 ji využívalo pouze 32 zaměstnanců. Odbor personální proto v roce 2010 rozeslal dopis

všechny další zaměstnance ústředních správních úřadů platilo **pevné rozvržení pracovní doby** (MPO¹⁸, MZV, MZdrav, MZem, MŽP, ÚPV, ČÚZK, ČTÚ, ERÚ, SÚJB¹⁹, ÚOOÚ, MV²⁰).

Kratší pracovní doba byla dohodnuta mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na základě osobních důvodů zaměstnance (péče o dítě, péče o osobu blízkou, snížená pracovní schopnost zaměstnance nebo studium zaměstnance, dojíždění na větší vzdálenosti, doprovod dítěte do předškolního zařízení) a byla možná na těchto ústředních správních úřadech: MMR²¹, MF, MK, MD, MO, MPSV, MSp²², MPO²³, MV, MZV, MZdrav, MZem, MŽP, ABS, ÚPV, ČÚZK, SÚJB²⁴, ČTÚ, ERÚ, ÚOHS, ÚOOÚ, ČSÚ). MK také eviduje z tohoto období situaci, kdy jedno pracovní místo bylo využíváno jako **sdílené pracovní místo**.

Výkon práce z jiného místa jako nástroj sladování rodinného, osobního a pracovního života v praxi ústředních správních úřadů

Další dotazovanou oblastí byl **výkon práce z jiného místa**. Některé ústřední správní úřady neumožňovaly ani v individuálních případech výkon práce z jiného místa (jako např. MD, MV²⁵, MPO, MSp, MZdrav, MZem, ČBÚ, ÚPV, CSÚ, ÚOOÚ a ČSÚ).

Většina ústředních správních úřadů však umožňovala výkon práce z jiného místa **v ad hoc situacích** (MPSV, ÚV, MZV, MŠMT, ABS, ČÚZK, ERU, SÚJB, ÚOHS, MMR, MF, MO, MK, MŽP, SSHR, ÚV, RRTV), a to pouze **na základě žádosti zaměstnance** a s přihlédnutím k jeho osobním důvodům.

Na MMR byl povolován výkon práce z jiného místa výjimečně na základě řádně zdůvodněné žádosti zaměstnance schválené ředitelem příslušného odboru, a to pouze na dočasnou dobu (po trvání překážky, která znemožňovala práci z pravidelného pracoviště). Dále byl výkon práce z jiného místa povolován **z důvodu péče o dítě, nebo ze zdravotních důvodů** souvisejících s rekonvalescencí po zákroku nebo při úrazu (MF). Na MK také evidují případ

vedoucím zaměstnancům a zaměstnankyním s informací o možnosti využívání pružné pracovní doby a na své stránky vyvěsil „návod“, jak o zavedení pružné pracovní doby požádat. Od té doby počet osob, které o pružnou pracovní dobu žádaly, postupně rostl a v roce 2015 již využívalo pružnou pracovní dobu 421 zaměstnanců. Zkrácený pracovní úvazek byl využíván velmi málo, neboť úřad zkrácené pracovní úvazky povoloval pouze ve výjimečných případech. V roce 2013 mělo zkrácený pracovní úvazek 103 zaměstnanců, v roce 2014 to bylo 91 zaměstnanců, v roce 2015 to bylo 96 zaměstnanců.

¹⁸ Možnost úpravy pracovní doby v současné době využívá 215 zaměstnanců, z toho je 71 mužů a 144 žen.

¹⁹ Pružné rozvržení pracovní doby bylo využíváno pouze na 1 pracovišti pro 6 zaměstnanců.

²⁰ V období před 1. 7. 2015 byla možnost využívat pružnou pracovní dobu již zakotvena v pracovním řádu, ale např. v roce 2010 ji využívalo pouze 32 zaměstnanců. Odbor personální proto v roce 2010 rozeslal dopis vedoucím zaměstnancům a zaměstnankyním s informací o možnosti využívání pružné pracovní doby a na své stránky vyvěsil „návod“, jak o zavedení pružné pracovní doby požádat. Od té doby počet osob, které o pružnou pracovní dobu žádaly, postupně rostl a v roce 2015 již využívalo pružnou pracovní dobu 421 zaměstnanců. Zkrácený pracovní úvazek byl využíván velmi málo, neboť úřad zkrácené pracovní úvazky povoloval pouze ve výjimečných případech. V roce 2013 mělo zkrácený pracovní úvazek 103 zaměstnanců, v roce 2014 to bylo 91 zaměstnanců, v roce 2015 to bylo 96 zaměstnanců.

²¹ V roce 2015 to bylo cca 50 zaměstnanců, z toho 82% žen.

²² K 1. 6. 2015 využívalo kratší služební dobu 23 zaměstnanců, tj. 7 %.

²³ Zkrácenou pracovní dobu má 33 zaměstnanců, z toho 4 muži a 29 žen – jedná se o rodiče pečující o nezletilé děti, zaměstnance se sníženou pracovní schopností a zaměstnance studující při zaměstnání.

²⁴ Kratší pracovní dobu využívalo 25 zaměstnanců (14 žen a 11 mužů).

²⁵ Do roku 2013 nebyla práce z domova na MV možná vůbec. V prosinci 2012 odbor personální realizoval dotazníkový průzkum, kterého se zúčastnilo celkem 501 respondentů, z nichž 313 se vyjádřilo pro zavedení možnosti práce z domova. Poté byla možnost práce z domova zakotvena v kolektivní smlouvě, ale nikoli v pracovním řádu.

jedné zaměstnankyně, pro kterou byla práce z domova standardem pro celý pracovní úvazek. MŽP mělo omezenou dobu čerpání výkonu práce z jiného místa, a to pouze v případě nemoci dítěte do 15 let nebo jiného člena domácnosti v rozsahu **3 pracovních dnů** v kalendářním pololetí. RRTV pak uzavírala se zaměstnancem dodatek k pracovní smlouvě, ve kterém byly stanoveny bližší podmínky výkonu práce z jiného místa.

Postavení zaměstnanců na mateřské/rodičovské dovolené v praxi ústředních správních úřadů podle zákoníku práce

Zatímco zaměstnanci ústředních správních úřadů na mateřské a rodičovské dovolené byli většinou **informováni o změnách v chodu a organizaci jejich zaměstnavatele** (MMR, MD, MF²⁶, MO²⁷, MPSV, MPO²⁸, MV²⁹, Mzem, MŽP, ÚV³⁰, MŠMT³¹, ČBÚ, ÚPV³², ERÚ, ČÚZK, RRTV³³, SÚJB, SSHR, ÚOHS, ÚOOÚ, ČSÚ), **informace o vzdělávacích akcích a případná účast na nich** již byla dostupná pouze omezenějšímu okruhu zaměstnanců ústředních správních úřadů.

Účast na vzdělávacích akcích umožňovaly tyto ústřední správní úřady: MMR³⁴, MK³⁵, MPSV, MZV³⁶, MŽP, RRTV, SÚJB, ÚOHS³⁷, ČSÚ.

²⁶ Zaměstnancům byla zaslána Kolektivní smlouva, nabídky rekreací, kulturních akcí a akcí pro děti pořádaných Ministerstvem financí.

²⁷ Zpravidla docházelo k pravidelnému kontaktu těchto zaměstnanců se zaměstnavatelem, zpravidla prostřednictvím přímého nadřízeného, popř. personalistek. Zaměstnanci na mateřské/rodičovské dovolené byli z důvodu změn v organizaci úřadu pravidelně informováni jednotlivými statutárními orgány zejm. formou dopisů na adresu trvalého bydliště, a to vždy krátce po účinnosti organizační změny.

²⁸ Zaměstnanci na mateřské/rodičovské dovolené jsou informováni formou newsletteru, které vytváří oddělení zabývající se agendou rovnosti žen a mužů.

²⁹ V roce 2008 začal odbor personální připravovat elektronický Zpravodaj pro zaměstnance na mateřské/rodičovské dovolené. Zpravodaj vychází 4x ročně a jsou v něm mj. uváděny aktualizované informace o změnách v organizaci úřadu. Matky měly také možnost se účastnit e-learningového vzdělávání v různých oblastech a to až do roku 2015, kdy v důsledku reorganizace nemá již odbor personální e-learningové vzdělávání v gesci a nemůže jej zaměstnancům na mateřské/rodičovské dovolené poskytovat. Urgentní informace např. o služebním zákonu sděluje odbor personální matkám e-mailem a toutéž cestou jim poskytuje i jimi požadované informace. O povolení přístupu na pravidelné pracoviště rozhoduje ředitel odboru/vedoucí oddělení, kde zaměstnanec na mateřské/rodičovské dovolené pracoval. Odbor personální připravil také mentoring pro ty zaměstnance, kteří se vraceli do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené. V současné době, po odchodu pracovnice, která měla mentoring na starosti, na mateřskou/rodičovskou dovolenou, se tento nástroj již nevyužívá.

³⁰ Úřad minimálně jednou za rok pořádá pro zaměstnance, kteří čerpají mateřskou/rodičovskou dovolenou, setkání, jehož cílem je jejich informování o aktuálním dění v Úřadu na podporu pracovních znalostí a dovedností, a to formou seminářů, přednášek a workshopů tak, aby se zaměstnanci po ukončení mateřské/rodičovské dovolené mohli plnohodnotně zapojit do pracovních povinností.

³¹ Zaměstnanci na MD/RD jsou zpravidla informováni svými nadřízenými, kolegy, většinou tedy neformálním způsobem. Od roku 2012 v omezené míře také prostřednictvím interního občasníku.

³² Zaměstnanci na mateřské/rodičovské dovolené mají volný přístup do veřejných částí webových stránek a je jim na žádost ponechána služební e-mailová adresa; z e-mailu mohou získat informace, které jsou hromadně odesílány všem zaměstnancům (např. zápisy z porad vedení, nabídka školení, aktuální dění apod.).

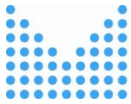
³³ Zaměstnanci na mateřské/rodičovské dovolené byli informováni prostřednictvím e-mailu v pravidelných intervalech, stejně jako ostatní zaměstnanci.

³⁴ Zaměstnanci na mateřské/rodičovské dovolené se mohli účastnit e-learningových kurzů.

³⁵ Případné vzdělávání takových zaměstnanců se soustředilo spíše na období před návratem z rodičovské dovolené. Koordinátorem vzdělávání jim byla nabídnuta možnost zaškolení pro práci se systémem elektronické spisové služby a bylo jim umožněno absolvovat e-learningový modul vstupního vzdělávání úvodního, v němž se soustředí informace o organizaci úřadu a jeho základních předpisech, bez povinnosti vykonat závěrečný test.

³⁶ Zaměstnanci na mateřské/rodičovské dovolené mohou navštěvovat jazykové a počítačové kurzy

³⁷ Zaměstnanci na mateřské/rodičovské dovolené byli informováni o vzdělávacích akcích na základě individuální komunikace se svými kolegy z oddělení.



Přístup na pracoviště však byl více méně umožněn většině zaměstnanců ve státní správě, a to zejména v těchto správních úřadech MD, MF, MO, MPSV³⁸, MSp, MZV, MZdrav, MŽP, ÚV, MŠMT, ČBÚ, ÚPV, ČTÚ, ERÚ, ČÚZK, RRTV, SSHR, SÚJB, ÚOHS, ÚOOÚ, ČSÚ.

Čerpání **neplaceného pracovního volna** bylo zaměstnancům po skončení rodičovské dovolené umožněno podle zaslaných odpovědí do 4 let věku dítěte na ústředních správních úřadech MSp, MO a SÚJB.

³⁸ Zaměstnanci na mateřské/rodičovské dovolené nebyli individuálně informováni o vzdělávacích akcích nabízených služebním úřadem. Nabídka konkrétních vzdělávacích akcí byla zveřejněna na portálu MPSV.

Mezinárodní aspekt sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby

Evropská právní úprava

Nařízení Rady (EHS, Euratom, ESUO) č. 259/68 ze dne 29. února 1968, kterým se stanoví **služební řád úředníků a pracovní řád ostatních zaměstnanců Evropské unie** (dále jen „služební a pracovní řád“ nebo „SPR“).³⁹ obsahuje následující ustanovení, která se dotýkají nástrojů sladování pracovního a osobního života.⁴⁰

Pracovní doba (čl. 55 SPR)

Základní pracovní doba úředníků činí **40 až 42 hodin týdně** v rámci rozvrhu pracovní doby vydaného služebními orgány. Služební orgány jednotlivých institucí mohou zavést pružnou pracovní dobu. **Pružná pracovní doba se nepoužije na úředníky ve vedoucí pozici.** Tito úředníci si upraví svoji pracovní dobu na základě dohody se svými nadřízenými (to neplatí pro ostrahu budov nebo některé služby, které EU poskytuje členským státům nepřetržitě např. v oblasti krizového řízení).

Služba na částečný úvazek (čl. 55a SPR)

O službu na částečný úvazek může požádat kdokoli, žádost je třeba s výjimkou odůvodněných naléhavých případů podat 2 měsíce před zamýšleným datem služby na částečný úvazek. Služební orgán udělí povolení pouze tehdy, je-li to v zájmu služby, a rozhodne o tom ve lhůtě 60 dní. Povolení se vydává nejméně na dobu 1 měsíce a nejdéle 3 let. Platnost povolení může být prodloužena za stejných podmínek. O prodloužení musí úředník požádat nejpozději dva měsíce před skončením doby, na kterou bylo povolení vydáno. Služba na zkrácený úvazek nesmí být kratší než polovina základní pracovní doby na plný úvazek. Roční řádná dovolená úředníka, kterému je povolena práce na částečný úvazek, je po tuto dobu poměrně krácena.

Úředník má **nárok na povolení služby na částečný úvazek** v těchto případech:

- a) pečuje-li o nezaopatřené dítě mladší 9 let,
- b) pečuje-li o nezaopatřené dítě ve věku 9 až 12 let, pokud žádost o snížení úvazku nepřesahuje 20 %,
- c) pečuje-li jako samoživitel o nezaopatřené dítě až do dovršení jeho 14. roku věku,
- d) ve velmi tíživých situacích, pečuje-li o nezaopatřené dítě až do jeho 14 let, pokud není úvazek zkrácen o více než 5 %. Jsou-li oba rodiče ve službách Unie, má na toto zkrácení pracovní doby nárok jen jeden z nich.
- e) pečuje-li o manžela/manželku, předka, potomka či sourozence, kteří jsou vážně nemocní nebo mají zdravotní postižení,
- f) účastní-li se vzdělávacích kurzů,

³⁹ Ustanovení týkající se pracovních podmínek jsou v zásadě stejná pro úředníky i pro ostatní zaměstnance (v pracovním řádu je zpravidla odkaz na příslušné ustanovení SR). Hlavní rozdíl tak spočívá v odlišnosti služebního a pracovního poměru, proto analýza neobsahuje odkazy na konkrétní ustanovení pracovního řádu.

⁴⁰ Služební a pracovní řád obsahuje na rozdíl od služebních zákonů a pracovníprávních předpisů členských států kromě standardních ustanovení o pracovních podmínkách, právech a povinnostech také řadu ustanovení sociální povahy z toho důvodu, že úředníci a ostatní zaměstnanci EU z titulu svého zaměstnání pro mezinárodní organizaci nezískávají nárok na sociální zabezpečení ve členském státu (ať již původu nebo pobytu).



- g) dosáhl-li věku 58 let v posledních třech letech před dosažením důchodového věku.

Je-li uplatněn nárok z důvodu **péče o blízkého příbuzného** se závažným onemocněním nebo zdravotním postižením, nebo z důvodu **účasti na vzdělávacích kurzech**⁴¹, celková délka zaměstnání na částečný úvazek nesmí za celou dobu služby přesáhnout pět let.

Úředník může požádat o službu na poloviční úvazek ve formě **sdílení služebního místa**, pokud to povaha místa dovoluje. Povolení není časově omezeno. Služební orgán však může toto povolení odejmout v zájmu služby s šestiměsíční výpovědní lhůtou. Dále může být povolení odejmuto na žádost dotyčného úředníka, rovněž s šestiměsíční lhůtou ode dne podání žádosti. Po uplynutí této doby může být úředník přeřazen na jiné místo.

Úředník má během doby, kdy vykonává službu na zkrácený úvazek, nárok na poměrnou část svého platu, která odpovídá odpracované době.⁴² Po dobu služby na zkrácený úvazek není úředník oprávněn pracovat přesčas ani vykonávat jinou výdělečnou činnost s výjimkou veřejné funkce podle čl. 15 SR.

Volno z osobních důvodů (čl. 40 SPR)

Úředníkovi může být výjimečně a na jeho žádost přiznáno neplacené volno z osobních důvodů v délce max. 1 roku (poté lze požádat o prodloužení opět max. o 1 rok). Žádost je třeba podat dva měsíce před vypršením stávajícího povolení. Celková délka volna z osobních důvodů nesmí přesáhnout 12 let v průběhu celé profesní kariéry. Pokud úředník o volno žádá za účelem výdělečné či nevýdělečné pracovní činnosti, musí to zmínit v žádosti. Povolení k výkonu této činnosti mu může být odepřeno jen v případě **lobování nebo poradenství** vůči jeho instituci, nebo takové činnosti, jež by mohla vést ke střetu nebo možnosti střetu s oprávněnými zájmy instituce.⁴³

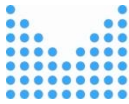
Je-li však volno úředníkem požadováno z důvodu:

- a) opatrování dítěte v jeho péči (manželské, nemanželské, adoptované dítě úředníka nebo jeho manžela/manželky, o něhož úředník pečuje), pokud má dítě vážné duševní nebo tělesné postižení uznané posudkovým lékařem instituce a vyžaduje celodenní péči a dozor, nebo
- b) následování manžela/manželky, rovněž úředníka nebo zaměstnance EU, který/á je nucen/a přestěhovat se ze služebních důvodů do takové vzdálenosti, aby dojíždění k výkonu služby ze společné domácnosti nebránilo žádajícímu úředníkovi ve výkonu služby, nebo
- c) pomoc manželovi/manželce, příbuznému ve vzestupné či sestupné přímé linii, nebo bratrovi či sestře v případech lékařsky potvrzeného závažného onemocnění nebo postižení,

⁴¹ Žádá-li úředník o zkrácenou pracovní dobu z důvodu účasti na vzdělávacích kurzech nebo v průběhu tří posledních let před dosažením důchodového věku, ale po dosažení věku 58 let, může služební orgán jeho žádost zamítnout nebo pozdržet účinnost povolení pouze ve výjimečných případech, odůvodněných vážným zájmem služby.

⁴² Příspěvek na nezaopatřené dítě, příspěvek na domácnost a příspěvek na školní docházku jsou vypláceny v plné výši. Příspěvky do systému nemocenského pojištění se vypočítají ze základního platu na plný úvazek. Příspěvky do důchodového systému se vypočítají ze sníženého základního platu. Úředník však může na základě článku 83 SR požádat, aby příspěvky do důchodového systému byly počítány ze základního platu v plné výši. Důchodová práva za službu na částečný úvazek se započítávají v poměru k procentu odváděných příspěvků.

⁴³ V EU se řeší i možný střet zájmu, nejenom ten skutečně existující.



může být volno z osobních důvodů **prodlouženo bez časového omezení**, pokud jsou při každém rozhodnutí o prodloužení splněny výše uvedené podmínky.⁴⁴

Místo úředníka může být obsazeno jinou osobou; po skončení volna z osobních důvodů je úředník povinně zařazen na první volné místo ve své kategorii a své platové třídě za podmínky, že splňuje požadavky na obsazení tohoto místa. Odmítne-li nabízené místo, jeho právo na nové zařazení zůstává zachováno při druhé nabídce na služební místo podle jeho kategorie a platové třídy. Při druhém odmítnutí může být po konzultaci s paritní komisí propuštěn. Až do nového zařazení má úředník postavení osoby, již bylo poskytnuto volno z osobních důvodů, bez nároku na plat.

Mateřská dovolená (čl. 58 SPR)

Těhotné ženy mají po předložení lékařského potvrzení nárok na mateřskou dovolenou v délce dvaceti týdnů. Tato dovolená začíná nejdříve šest týdnů před očekávaným termínem porodu uvedeným v lékařském potvrzení a končí nejdříve čtrnáct týdnů po porodu. V případě předčasného nebo vícečetného porodu, narození dítěte se zdravotním postižením nebo závažným onemocněním se přiznává dovolená v délce dvaceti čtyř týdnů. Pro účely tohoto ustanovení se za předčasný porod považuje porod, který nastane do konce 34. týdne těhotenství.

Rodičovská dovolená (čl. 42a SPR)

Každý úředník má nárok na rodičovskou dovolenou bez nároku na základní plat, v délce maximálně šesti měsíců na každé dítě, kterou si může vybrat po dobu dvanácti let od narození nebo adopce dítěte. Rodičům samoživitelům uznaným na základě obecných prováděcích pravidel přijatých služebním orgánem jednotlivých institucí a rodičům s nezaopatřenými dětmi se zdravotním postižením nebo závažnou nemocí uznanou posudkovým lékařem instituce může být délka této dovolené zdvojnásobena. Každá rodičovská dovolená trvá nejméně jeden měsíc.⁴⁵Dále mu zůstává zachováno jeho místo a nárok na platový a kariérní postup. Dovolenu si může vybrat buď jako úplné přerušení služby, nebo jako službu na poloviční úvazek. V případě služby na poloviční úvazek se maximální délka dovolené podle prvního pododstavce zdvojnásobuje.⁴⁶

⁴⁴ Během volna z osobních důvodů je úředníkovi pozastaven platový a kariérní postup, jeho členství v důchodovém systému a pojištění proti úrazům a nemocem z povolání. Pokud úředník nevykonává výdělečnou činnost, může požádat, aby jeho členství v systému úrazového pojištění pokračovalo, pokud bude odvádět příspěvek ve výši jedné poloviny předepsané částky v prvním roce volna z osobních důvodů a v plné výši po zbytek tohoto volna. Jeho pojistné se vypočítává z posledního základního platu. Úředník, který prokáže, že nemá nárok na důchodové zabezpečení v jiném systému, může na svou žádost nadále nabývat důchodová práva po dobu nejvýše jednoho roku za podmínky, že bude přispívat trojnásobkem stanovené sazby (tj. zaplatí celý příspěvek odváděný do důchodového systému).

⁴⁵ Během rodičovské dovolené zůstává úředník pojištěn v systému sociálního zabezpečení. Nadále nabývá důchodová práva a jsou mu zachovány nároky na příspěvek na dítě a na školní docházku.

⁴⁶ Během rodičovské dovolené pobírá rodič příspěvek ve výši 911,73 euro měsíčně nebo 50 % této částky při práci na poloviční úvazek, avšak nesmí v té době vykonávat žádnou jinou výdělečnou činnost. Příspěvky na zdravotní, nemocenské pojištění a pojištění proti pracovním úrazům se vypočítávají z jeho základního platu a hradí je za něj v plné výši instituce. V případě služby na poloviční úvazek se toto ustanovení vztahuje jen na rozdíl mezi základním platem v plné výši a sníženým základním platem. Ze skutečně vyplácené části základního platu se příspěvek úředníka vypočítá na základě stejných procentních sazeb, jako kdyby pracoval na plný úvazek. Rodič samoživitele a rodič s nezaopatřenými dětmi se zdravotním postižením nebo závažnou nemocí uznanou posudkovým lékařem instituce dostávají zvýšený příspěvek (1 215,63 euro měsíčně nebo 50 % této částky při práci na poloviční úvazek). Rodičovská dovolená může být prodloužena o dalších šest měsíců, během nichž má úředník nárok na 50 % z příspěvku. Rodiči samoživitelé může být rodičovská dovolená prodloužena o dalších dvanáct měsíců, během nichž má úředník nárok na 50 % uvedené částky.

Péče o příbuzného se závažnou nemocí nebo s těžkým zdravotním postižením (čl. 42b SPR)

V části upravující rodičovskou dovolenou je zařazeno ustanovení upravující volno v případě péče o blízkého příbuzného (manžel/manželka, předek, potomek nebo sourozenec úředníka) se závažným onemocněním nebo s těžkým zdravotním postižením. V těchto případech má úředník nárok na přiznání volna z rodinných důvodů bez nároku na základní plat, je-li onemocnění či postižení potvrzeno lékařem instituce. Celková délka tohoto volna v profesní kariéře úředníka nesmí přesáhnout devět měsíců. I v těchto případech dostává úředník příspěvek podobně jako při rodičovské dovolené.

Mimořádné služební volno (čl. 57 SPR)

Kromě řádné dovolené může být zaměstnanci na jeho žádost přiznáno mimořádné služební volno. Nárok na mimořádné služební volno vzniká zejména v následujících případech a v uvedené délce:

- svatba úředníka: čtyři dny,
- přestěhování úředníka: až dva dny,
- závažné onemocnění manžela/manželky: až tři dny,
- úmrtí manžela/manželky: čtyři dny,
- závažné onemocnění příbuzného ve vzestupné přímé linii: až dva dny,
- úmrtí příbuzného ve vzestupné přímé linii: dva dny,
- svatba dítěte: dva dny,
- narození dítěte: deset dní čerpaných během čtrnácti týdnů po jeho narození,
- narození dítěte s postižením nebo závažným onemocněním: dvacet dní čerpaných během čtrnácti týdnů po jeho narození,
- úmrtí manželky v době její mateřské dovolené: počet dní rovnající se zbývajícím mateřské dovolené; není-li manželka úředníkem instituce, použije se pro určení zbývajících mateřské dovolené přiměřeně ustanovení příslušného článku SR,
- závažné onemocnění dítěte: až dva dny,
- velmi závažné onemocnění dítěte doložené lékařským potvrzením nebo hospitalizace dítěte do věku dvanácti let: až pět dní,
- úmrtí dítěte: čtyři dny,
- adopce dítěte: dvacet týdnů; dvacet čtyři týdnů v případě adopce dítěte s postižením až dvacet čtyři týdny.

Dále může instituce úředníkovi přiznat **mimořádné služební volno na odborné vzdělávání** v rámci programu prohlubování odborných znalostí, stanoveného institucí podle článku 24a služebního a pracovního řádu.

Mimořádné služební volno může být úředníkovi výjimečně uděleno i **v případě mimořádných služebních úkolů**, které přesahují rámec běžných povinností úředníka. Toto mimořádné služební volno je úředníkovi poskytnuto nejpozději tři měsíce po rozhodnutí služebního orgánu o výjimečné povaze práce úředníka. U mimořádného služebního volna poskytnutého podle tohoto oddílu se doba na cestu stanoví zvláštním rozhodnutím s přihlédnutím k příslušným potřebám.



Rakouská právní úprava

Rakouský spolkový zákon o státní službě⁴⁷ upravuje četné a českému právnímu prostředí zcela neznámé nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby. Některé z nich jsou popsány níže.

Standardní pracovní doba je spolkovým zákonem o státní službě stanovena na **40 hodin týdně**. Nebrání-li tomu služební nebo jiný veřejný zájem, je možné odpracovat v některém týdnu více či méně hodin, ale v kalendářním roce musí průměrná týdenní pracovní doba činit 40 hodin.⁴⁸ Služební orgán může stanovit pevnou část pružné pracovní doby a počet hodin (kladné či záporné saldo), které lze převést do dalšího měsíce.

Zkrácení pracovní doby z libovolného důvodu (§ 50a)

Na žádost úředníka lze **zkrátit pracovní dobu až na polovinu**, nebrání-li tomu vážný služební zájem. Zkrácení se povoluje na rok nebo určitý počet let.

Zkrácení pracovní doby z důvodu péče o dítě (§ 50b)

Na žádost úředníka lze zkrátit pracovní dobu až na **polovinu standardní týdenní pracovní doby** v případě, kdy má úředník svěřeno dítě do péče, a to na 1 rok či několik let nebo až do zahájení školní docházky dítěte. V případě péče o dítě s postižením, na nějž úředník dostává zvýšené přídatky na dítě, je možné žádat o zkrácení pracovní doby z důvodu péče o dítě i po jeho nástupu do školy. Při stanovení rozložení pracovní doby (resp. doby, kdy úředník nevykonává službu) přihlédne služební orgán k osobním poměrům úředníka, zvláště k důvodům, které vedly ke zkrácení týdenní pracovní doby, pokud tomu nebrání vážný zájem služby (§ 50c). Služební orgán může na žádost úředníka nařídit změnu rozsahu snížení týdenní pracovní doby z libovolného důvodu a z důvodu péče o dítě nebo jeho předčasné ukončení (§ 50d).

Práce na zkrácený úvazek z důvodu péče (§ 50e)

Při splnění níže uvedených podmínek (§ 75c) může být týdenní pracovní doba úředníka na jeho žádost na nejméně měsíc a nejvýše tři měsíce **snížena až na čtvrtinu plného úvazku**, pokud tomu nebrání vážné služební důvody. Práci na zkrácený úvazek z důvodu péče lze v zásadě žádat jen jednou na jednotlivého rodinného příslušníka. Při zvýšení požadavku na péči o minimálně jeden stupeň, je žádost o nové poskytnutí doby na péči přípustná.⁴⁹

Práce na dálku (§ 36a)

Pokud tomu nebrání služební nebo jiný veřejný zájem, může být úředníkovi nařízeno, pravidelně zajišťovat určité služební úkoly **ve svém bytě nebo v jiném místě** jím vybraném, které nepatří služebnímu úřadu, za použití k tomu **nezbytné informační a komunikační**

⁴⁷ Spolkový zákon ze dne 27. června 1979 o státní službě („Beamten-Dienstrechtgesetz“), (Sbírka spolkových zákonů č. 333/1979), naposledy změněný zákonem ze dne 18. června 2014 (Sbírka spolkových zákonů II č. 59/2014), konsolidované znění k uvedenému datu.

⁴⁸ V jednom dni není možné odpracovat více než 13 hodin (§ 48a), po šesti hodinách práce následuje 30 minutová přestávka (§ 48b). Po odpracovaném dni následuje nepřetržitý odpočinek v délce minimálně 11 hodin (§ 48c). Týdenní nepřetržitý odpočinek činí minimálně 35 hodin (§ 48d).

⁴⁹ Služební orgán může na žádost úředníka stanovit dřívější návrat k původní týdenní pracovní době v následujících případech: přijetí blízkého rodinného příslušníka do nemocničního ošetření nebo péče v ústavech a podobných zařízeních, jeho převzetí do péče jinou osobou nebo jeho úmrtí.



techniky. Úředník má k dispozici potřebné vybavení a pracovní pomůcky. Úředník však musí splnit následující podmínky: osvědčit, že je schopen dosahovat výsledků, svou pohotovost a schopnost k samostatné práci, že dosahování očekávaných výsledků ze strany úředníka lze kontrolovat, zavázat se k učinění nezbytných opatření k zajištění bezpečnosti dat, úředního tajemství a ostatních povinností pro zachování služebního tajemství.

Rozhodnutí o práci na dálku musí obsahovat následující informace: druh, rozsah a kvalitu služebních úkolů, které budou plněny pomocí práce na dálku, služební postupy a způsoby komunikace mezi představenými, spolupracovníky a úředníkem, časové rozpětí, v němž bude úředník pracující na dálku služebně dosažitelný, případy a časové rozpětí, v němž se úředník pracující na dálku zavázal být přítomen na svém pracovišti.

Práci na dálku je možné nařídit maximálně na 1 rok; prodloužení o maximálně 1 rok jsou možná. Nařízení práce na dálku se zruší, pokud úředník přestane splňovat některou z těchto podmínek: úředník opakovaně nedodržuje povinnosti vyplývající z práce na dálku, úředník opakovaně nedosahuje očekávaných výsledků (kontrola každý týden), nebo pokud úředník stáhne svůj souhlas s prací na dálku.

Dovolená na zotavenou (§ 64, 65)

Úředník má v každém kalendářním roce nárok na dovolenou (na zotavenou) v rozsahu **5 týdnů (200 hodin)**.⁵⁰ V roce, v němž úředník nastoupí do služby, má nárok na dovolenou za každý započatý měsíc služebního poměru ve výši 1/12 roční dovolené. Pokud služební poměr trval nepřetržitě 6 měsíců, vzniká nárok na plnou výši dovolené. Pokud jsou výsledkem výpočtu nároku na dovolenou části hodin, zaokrouhlí se na celé hodiny.

Dovolená ve vlasti (§ 73)

Dovolená ve vlasti se poskytuje v rozsahu **6 resp. 8 týdnů** pro úředníky, jež slouží mimo Evropu (diplomatické zastoupení nebo mezistátní zařízení, v němž reprezentuje Rakousko). Uvedená doba se krátí o dobu, kterou úředník v běžném roce čerpal jako dovolenou na zotavenou.

Zvláštní dovolená (§ 74)

Z vážných osobních nebo rodinných důvodů nebo jiného zvláštního důvodu může úředník požádat o zvláštní dovolenou, po její dobu mu **náleží plat v plné výši**. Zvláštní dovolená je poskytnuta jen nebrání-li tomu naléhavá služební potřeba; zvláštní dovolená nesmí překročit dobu přiměřenou důvodu. Celková délka zvláštní dovolené v kalendářním roce nesmí překročit dobu odpracovanou za 12 týdnů (480 hodin).

Karenční dovolená (§ 75)

Karenční dovolená je zvláštní rakouský institut, jenž se používá k časově omezenému uvolnění zaměstnanců (většinou částečně nebo zcela placenému) na jejich žádost v následujících případech: pro studijní účely nebo dlouhodobější práce, které nesouvisí přímo s pracovním poměrem, může se využít po dobu probíhajícího kárného řízení (a s tím souvisejícího šetření) se zaměstnanci nebo úředníky, využívá se i pro vykonání základní vojenské služby ve spolkové armádě nebo náhradní civilní službě, využívá se i pro péči o dítě (rodičovská dovolená) a péči o postižené dítě nebo blízkého rodinného příslušníka.

⁵⁰ Od 43. roku věku se nárok na dovolenou zvyšuje na 6 týdnů (má-li narozeniny do 1. 7., jinak se zvyšuje od následujícího roku).

Úředník může požádat o **neplacenou karenční dovolenou**, jež mu je poskytnuta, pokud tomu nebrání urgentní služební důvody. Karenční dovolená končí nejpozději následující měsíc, v němž celková doba karenční dovolené nebo zproštění služby z důvodu výzkumné nebo učitelské činnosti (na univerzitě) dosáhne 10 let nebo v průběhu roku, v němž úředník dosáhne 64 let věku.

Do max. doby se započítávají doby karenční dovolené z předcházejících služebních poměrů (podobně jako u dovolené na zotavenou).⁵¹ Přesáhne-li doba karenční dovolené šest měsíců (§ 75b), má za následek odvolání úředníka, přičemž se bere v úvahu období 12 měsíců bezprostředně předcházejících nástupu na karenční dovolenou.⁵² Pokud nemůže být úředníkovi po návratu z karenční dovolené nabídnuto služební místo minimálně srovnatelné s tím, které zastával před karenční dovolenou, zachází se s ním jako s úředníkem, který si přeložení či převedení nepřál.⁵³

Dovolená k péči o postižené dítě nebo rodinného příslušníka (§ 75c)

Na žádost úředníka může být poskytnuta **neplacená karenční dovolená**,

- a) jestliže se věnuje péči o postižené dítě, na něž dostává zvýšené přídatky na dítě, žijící ve společné domácnosti,⁵⁴ a péče si žádá celou jeho pracovní kapacitu. Péče o postižené dítě je za těchto podmínek možná nejdéle do dokončení 40. roku věku dítěte.
- b) při doprovázení umírajícího blízkého rodinného příslušníka⁵⁵, jež má nárok na příspěvek na péči minimálně třetího stupně (nejvyšší je sedmý stupeň), věnuje-li se úředník jen péči o nemocného a jeho domácnost,
- c) jestliže pečuje o nezletilého umírajícího blízkého rodinného příslušníka, jež má nárok na příspěvek na péči od prvního stupně (nejvyšší je sedmý stupeň).

Tato karenční dovolená může trvat minimálně měsíc, nejvýše tři měsíce.

Karenční dovolená pro otce (§ 75d)

Úředník může požádat až o **čtyři týdny karenční dovolené** v době před narozením svého dítěte/svých dětí nejpozději v době, kdy končí v souladu s rakouskými zákony zákaz zaměstnávání matek,⁵⁶ jestliže dítě a matka s ním žijí ve společné domácnosti. Karenční dovolená končí předčasně, pokud je zrušena společná domácnost s dítětem a jeho matkou.

⁵¹ Doba karenční dovolené se nepočítá do doby výkonu služby s ohledem na práva ze služebního poměru (§ 75a) s výjimkou karenční dovolené, jež vzniká ze zákona (po dobu trvání zákonných důvodů), karenční dovolené na vzdělávání (max. 3 roky); z důvodu rozvojové pomoci, twinningových projektů EU, služební poměr k územnímu celku nebo obecnímu sdružení nebo podobnému zařízení státu v rámci EU nebo Evropského sdružení volného obchodu (max. 5 let); struktura EU nebo mezistátní subjekt, jehož je Rakousko členem (max. 10 let). Do maximální výše se u jednotlivých výjimek zohledňuje doba karenční dovolené pro účely výpočtu důchodu jako doba výkonu služby.

⁵² Je-li důvodem karenční dovolené mateřská nebo rodičovská dovolená, není možné služební místo obsadit trvale. Úředník má v tomto případě po návratu nárok vrátit se na stejné místo, není-li to možné na srovnatelné místo ve svém služebním úřadě, není-li to možné, na srovnatelné místo v jiném služebním úřadě, není-li to možné na místo ve vlastním nebo jiném služebním úřadě.

⁵³ V takovém případě je mu v souladu s § 35 odst. 1 bis 7 zákona o platu vyplácen příplatek, jehož výše se započítává do výpočtu výše důchodu. Např. v prvním roce je ve výši 90 % rozdílu mezi tehdejší a stávajícím příplatkem za funkci, druhý rok ve výši 75 % a třetí ve výši 50 %. Tento příplatek má kompenzovat ztrátu, kterou úředník utrpěl tím, že byl zařazen na místo v nižší platové třídě.

⁵⁴ Postižené dítě žije ve společné domácnosti i v případě, že se nachází mimo ni z důvodu dočasné/občasné léčebné péče.

⁵⁵ Za blízkého rodinného příslušníka se považuje: manžel/manželka a osoby, které jsou s úředníkem příbuzní v přímé linii, dále sourozenci, nevlastní, adoptované a osvojené děti a osoby, s nimiž úředník žije v trvalém svazku.

⁵⁶ Zákaz platí do uplynutí 8 týdnů, u předčasných a vícečetných porodů do 12 týdnů po porodu.

Zproštění služby z důvodu péče (§ 76)

Bez ohledu na zvláštní dovolenou podle § 74 má úředník nárok na zproštění služby z důvodu péče v následujících případech (je třeba doložit):

- a) nutná péče o blízkého rodinného příslušníka, jenž onemocněl nebo utrpěl úraz, nebo stejně postižené dítě osoby, s níž úředník žije v trvalém svazku,
- b) nutná péče o vlastní, adoptované či osvojené dítě, nevlastní dítě či dítě osoby, s níž úředník žije v trvalém svazku, pokud se tato osoba ze zákonných důvodů nemůže o dítě starat,
- c) doprovod dítěte podle bodu 2 k nemocničnímu ošetření, do zdravotnického zařízení nebo ústavu, jestliže dítě nedosáhlo 10 let věku.

Uvolnění ze služby pro „rodinný hospic“ (§ 78a-d)

Úředník může požádat o uvolnění ze služby v případě **péče o umírajícího blízkého rodinného příslušníka** (§ 78d) na dobu max. tří měsíců s možným prodloužením až na šest měsíců/důvod. V rámci tohoto uvolnění je možné požádat o úlevy týkající se pracovní doby (např. výměna směny, napracování zameškaných hodin, ...), snížení týdenní pracovní doby s odpovídajícím snížením platu (podle §§ 50c a 50d výše) nebo úplné uvolnění ze služby bez nároku na plat.

Toto uvolnění lze využít i v případě doprovázení umírající tchýně, tchána, zetě, snachy, adoptovaných či osvojených dětí a dětí osoby, s níž úředník žije v trvalém svazku. Zmíněná uvolnění by neměla vést k výraznému narušení chodu úřadu. Úředník by měl důvod žádaných opatření a jejich prodloužení doložit věrohodným způsobem, na žádost služebního orgánu musí předložit písemné potvrzení o svém vztahu k doprovázené osobě.

V případě péče o těžce nemocné dítě (včetně adoptovaných, osvojených dětí, zetě, snachy nebo vlastních dětí osoby, s níž úředník žije v trvalém svazku), může činit počáteční doba ulehčení až 5 měsíců s možným prodloužením až na celkem devět měsíců.

Placené volno tzv. Sabbatical (§ 78e)

Placené volno znamená, že se zaměstnanec ve vymezeném časovém období (např. po dobu dvou až šesti let) vzdá části svého platu, i když odpracuje předepsaný počet hodin, za což získá **placené volno po dobu jednoho roku**, které si vybere ve vymezeném období. Po onu vymezenou dobu dostává stejný nižší plat; je to způsob jak odbourat přeschasy.⁵⁷

Takto získané volno bývá nejčastěji využíváno: k dalšímu vzdělávání, ve vysokém školství jako období věnované výhradně výzkumu, pro přeorientování se v pracovní kariéře, pro předcházení vyhoření, za účelem věnovat se intenzivně partnerskému vztahu nebo rodině, nebo bývá často spojeno se zkrácením pracovní doby před odchodem do důchodu – jako možnost jít do předčasného důchodu.

V **Rakousku** lze získat placené volno na šest až maximálně 12 měsíců, pokud se úředník v období dvou až pěti let vzdá části svého platu, nebrání-li tomu vážné služební důvody a pracuje-li ve státní službě alespoň pět let. Začátek a konec vymezeného období se písemně dohodne mezi služebním orgánem a úředníkem. Žádost je zamítnuta, pokud nedojde k dohodě, či pokud se na dobu placeného volna nenajde vhodná náhrada (úředník, smluvní zaměstnanec).

⁵⁷ Tento model vznikl na vysokých školách v USA; vysokoškolští učitelé tak získali možnost věnovat se po určitou dobu výhradně výzkumu.



Německá právní úprava

Německý služební zákon⁵⁸, který upravuje četné nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby, také stanovuje, že **standardní týdenní pracovní doba** (podle § 87) nemá v průměru překročit **44 hodin**. V případě pracovní pohotovosti může být přiměřeně prodloužena. Další podrobnosti k pracovní době včetně možnosti pružné pracovní doby upravuje nařízení spolkové vlády.

Pracovat na zkrácený úvazek (§ 91) je státním zaměstnancům umožněno až do výše poloviny standardního úvazku.

Zkrácený pracovní úvazek a neplacená dovolená z rodinných důvodů (§ 92)

Státním zaměstnancům je umožněn zkrácený pracovní úvazek v případě **péče o dítě do 18 let věku** (pokud o něj skutečně pečují)⁵⁹ či **péče o ostatní rodinné příslušníky**, kteří péči potřebují (a to na základě potvrzení lékaře, zdravotní pojišťovny, ...). Zkrácený pracovní úvazek kratší než polovina standardní pracovní doby a neplacená dovolená z rodinných důvodů nesmí v souhrnu přesáhnout 15 let. Do této doby se počítá i dočasné uvolnění ze služby bez nároku na plat. V této době jsou povoleny jen takové vedlejší činnosti, které jsou v souladu s důvodem, pro který byl zkrácený úvazek či dovolená z rodinných důvodů poskytnuty.

Péče o rodinné příslušníky (§ 92a)

Státní zaměstnanci mají možnost požádat o zkrácený pracovní úvazek z **důvodu péče o nezaopatřené blízké rodinné příslušníky v domácím prostředí**, max. na 48 měsíců. Skládá se ze dvou částí - fáze péče na max. 24 měsíců, pokud odpracuje každý týden alespoň 15 hodin. Stejně dlouhá může být fáze následné péče za stejných podmínek z hlediska odpracované doby.

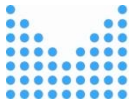
Zkrácený pracovní úvazek před odchodem do důchodu (§93)

Státní zaměstnanci mají možnost zkráceného pracovního úvazku, pokud jsou splněny všechny stanovené podmínky (např. dokončený 60. rok věku nebo dokončený 55. rok věku a mají těžké zdravotní postižení nebo dokončený 55. rok věku a pracují v oblasti, kde probíhá stanovené snižování míst a v posledních pěti letech před začátkem zkráceného pracovního úvazku před odchodem do důchodu pracovali minimálně 3 roky na zkrácený úvazek, jejich stávající služební místo je spojeno se zatížením, které nejsou schopni zvládat) mohou požádat na celé období zbývajících do odchodu do důchodu o částečný úvazek před odchodem do důchodu. Zkrácený pracovní úvazek je **ve výši poloviny stávajícího pracovního úvazku**, nejvýše poloviny doby průměrně odpracované za poslední dva roky před začátkem zkráceného pracovního úvazku před odchodem do důchodu.

V případě žádosti o zkrácený úvazek nebo dočasné uvolnění ze služby je úředník seznámen s důsledky zkráceného úvazku nebo dočasného uvolnění ze služby zvláště na nároky v souladu se služebními předpisy a s možností stanovení lhůty pro prodloužení a jejími důsledky (§ 94).

⁵⁸ Spolkový služební zákon („Bundesbeamtenengesetz“) ze dne 5. února 2009 (Sbírka spolkových zákonů I, str. 160), který byl naposledy změněn článkem 2 zákona z 28. srpna 2013 (Sbírka spolkových zákonů I, str. 3386)

⁵⁹ Z toho lze dovodit, že při vyšším věku dítěte je třeba péči prokázat, např. má postižení.



Služební orgán má ze zákona povinnost (§ 78) **starat se o blaho úředníků a jejich rodin** i po skončení jejich služebního poměru.⁶⁰ Chrání úředníky při výkonu služebních povinností a v jejich postavení.

Dovolená na zotavenou (§89)

Úředník má každý rok nárok na placenou dovolenou. Způsob schvalování a délku dovolené upraví spolková vláda nařízením. Dodatečnou dovolenou pro úředníky zahraniční služby vyslané k výkonu služby do zahraničí upravuje zákon o zahraniční službě.

Dočasné uvolnění ze služby bez nároku na plat (§95)

Úředník v činné službě může v oblastech, v nichž je kvůli situaci na pracovním trhu výjimečný převis uchazečů o práci, a je tudíž ve veřejném zájmu, aby bylo více uchazečů zaměstnáno ve státní službě, **požádat o neplacenou dovolenou až v délce celkem 6 let** nebo na dobu, než odejde do důchodu. Žádosti je vyhověno, pokud tomu nebrání služební zájem.

⁶⁰ Tato povinnost vyplývá státu z ustanovení článku 33 odst. 4 Ústavy Spolkové republiky Německo. Úředníci např. s ohledem na toto ustanovení dostávají důchod („Pension“), který je vyšší než důchod („Rente“), kterou dostávají ostatní zaměstnanci. Kromě toho hradí stát úředníkům 50 % pojistného v soukromém systému zdravotního pojištění (ostatní zaměstnanci jsou pojištěni ve standardním zdravotním systému). Tato péče státu vyplývá ze skutečnosti, že úředníci mají více povinností, než ostatní zaměstnanci, nesmějí stávkovat a musí být státu k dispozici tam, kde je potřebuje (přeložení i do jiného místa).



Slovenská právní úprava

Slovensko přijalo svůj první služební zákon v roce 2001 a v současnosti je platným předpisem zákon o státní službě z roku 2009.⁶¹ Již v roce 2006 byl novelou původního zákona zrušen Úřad pro státní službu a jeho kompetence přešly na jednotlivé úřady státní správy. Státní služba je postavena na principu **decentralizace**, kdy každý samostatný služební úřad je odpovědný za realizaci státně zaměstnaneckých vztahů. Na ostatní zaměstnance veřejné správy, kteří nespádají pod zákon o státní službě, se vztahuje zákon č. 52/2003 Z.z., o výkonu práce ve veřejném zájmu a zákon č. 553/2003 Z.z., o odměňování některých zaměstnanců při výkonu práce ve veřejném zájmu. I na Slovensku je veřejná správa jako celek řízena centrální institucí, a to Ministerstvem vnitra. Slovenský zákon o státní službě je vybudován na principech profesionality, nestrannosti, stability státně zaměstnaneckého poměru a etiky.

Vztah slovenského zákona o státní službě a slovenského zákoníku práce a nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby.

Slovenský zákon o státní službě některé právní instituty v oblasti sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby samostatně neupravuje. Proto v § 120 („Společná ustanovení“) odkazuje na přiměřené použití ustanovení slovenského zákoníku práce.⁶² V zákoně o státní službě je v § 66 upravena **služební doba**, která je stanovena jako časový úsek, ve kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu a je k dispozici služebnímu úřadu. V § 66 odst. 2 slovenského zákona o státní službě se dále stanoví, že služební úřad může se státním zaměstnancem dohodnout nerovnoměrné rozvržení služební doby i tehdy, když státní zaměstnanec nevykonává státní službu v dvousměnném, trojsměnném nebo nepřetržitém provozu. Dále zákon o státní službě v § 71 a 72 doplňuje ustanovení ze zákoníku práce, která se týkají **mateřské a rodičovské dovolené** (viz. níže). Další nástroje sladování jsou upraveny pouze v zákoníku práce. Například:

a) **pružná pracovní doba** je upravena v § 88 zákoníku práce.

Pružná pracovní doba je definována jako způsob rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, který zaměstnavatel může zavést kolektivní smlouvou nebo po dohodě se zástupci zaměstnanců. Ve shodě s českou právní úpravou pružné pracovní doby, je **základní pracovní doba** stanovena jako časový úsek, ve kterém je zaměstnanec povinen být na pracovišti, naopak **volitelná pracovní doba** je časový úsek, ve kterém je zaměstnanec povinen být na pracovišti v takovém rozsahu, aby odpracoval provozní dobu.⁶³ Délka pracovní směny při uplatnění pružné pracovní doby může být nejvýše 12 hodin. Rozvržení **začátku a konce pracovní doby** je upraveno v § 90 zákoníku práce. Začátek a konec pracovní doby i rozvrh do směn stanoví zaměstnavatel po dohodě se zástupci zaměstnanců a oznámí to písemně na místě u zaměstnavatele, které je zaměstnanci přístupné.

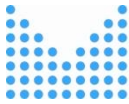
b) **zkrácený pracovní úvazek (kratší pracovní doba)** § 49 a § 49 a) zákoníku práce

Zaměstnavatel si se zaměstnancem mohou dohodnout **v pracovní smlouvě** kratší pracovní dobu, než je stanovena týdenní pracovní doba. Kratší pracovní doba nemusí být rozvržena

⁶¹ Zákon č. 400/2009 Z.z., o státní službě a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁶² Zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁶³ Provozní doba je celková pracovní doba, kterou je zaměstnanec povinen odpracovat v pružném pracovním období určeném zaměstnavatelem. A pružné pracovní období se uplatní jako pracovní den, pracovní týden, čtyřtýdenní pracovní období nebo jiné pracovní období určené zaměstnavatelem.



na všechny pracovní dny. Zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout i změnu stanovené týdenní pracovní doby na **částečnou týdenní pracovní dobu** a také změnu kratší týdenní pracovní doby na stanovenou týdenní pracovní dobu. Zaměstnanec v pracovním poměru na částečný pracovní úvazek se nesmí zvýhodnit nebo omezit v porovnání se srovnatelným zaměstnancem. Zaměstnanci v pracovním poměru na částečný úvazek patří mzda odpovídající sjednané kratší pracovní době. Zaměstnavatel informuje srozumitelným způsobem zaměstnance a zástupce zaměstnanců o možnostech pracovních míst na částečný pracovní úvazek.

c) **neplacené volno** je upraveno v § 141 odst. 3 zákoníku práce.

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci další pracovní volno nebo pracovní volno s náhradou mzdy nebo **bez náhrady mzdy**, a to z jiných důvodů než jsou vyjmenovány v § 143 – důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance. Pracovní volno se poskytne na žádost zaměstnance, a pokud se poskytne s náhradou mzdy, musí si to zaměstnanec napracovat.

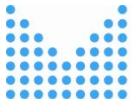
d) **teleworking** je upraven v § 52 zákoníku práce.

Je to obdobný institut, jako je v českém zákoně o státní službě výkon státní služby z jiného místa. I zde je umožněn pracovní poměr zaměstnance, který vykonává práci pro zaměstnavatele podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě doma nebo na jiném dohodnutém místě, s použitím informačních technologií zaměstnavatele. Zaměstnavatel přijímá při teleworkingu **vhodná opatření**, zejména zajistí, nainstaluje a pravidelně udržuje technické a programové vybavení potřebné k výkonu práce na dálku s výjimkou případů, kdy zaměstnanec, vykonávající práci na dálku používá vlastní vybavení. Zaměstnavatel zajišťuje zejména ochranu údajů (software), které se zpracovávají a používají při práci na dálku a informuje zaměstnance o všech omezeních používání technického a programového vybavení, včetně sankcí v případě porušení těchto omezení. Pracovní dobu si sám rozvrhuje zaměstnanec, a proto se na něho nevztahují některá ustanovení zákoníku práce, která se týkají pracovní doby (například rozvržení týdenní pracovní doby, nepřetržitý denní odpočinek, ustanovení o prostojích apod.).⁶⁴ Pracovní podmínky při práci na dálku nesmí znevýhodňovat zaměstnance ve srovnání se srovnatelným zaměstnancem na pracovišti zaměstnavatele. Zaměstnavatel musí přijmout opatření, která předcházejí izolaci zaměstnanců v režimu teleworkingu a umožňují jim se setkávat s jinými zaměstnanci.

Za práci na dálku se nepovažuje práce, kterou zaměstnanec vykonává **příležitostně nebo za mimořádných okolností** se souhlasem zaměstnavatele, nebo po dohodě s ním doma nebo na jiném obvyklém místě výkonu práce. To je možné za předpokladu, že druh práce, který zaměstnanec vykonává podle pracovní smlouvy, to umožňuje.

e) **mateřská a rodičovská dovolená** je převážně upravena v příslušných ustanoveních zákoníku práce (§ 166 - § 170) a doplněna některými ustanoveními zákona o státní službě (§ 71 a 72). Pokud státní zaměstnankyně, které jsou těhotné, nebo matkami do konce devátého měsíce po porodu a vykonávají státní službu, která je pro ně ze zdravotních důvodů zakázaná (tedy podle lékařského posudku by mohlo být ohroženo jejich

⁶⁴ Při důležitých osobních překážkách v práci nenáleží zaměstnanci od zaměstnavatele náhrada mzdy s výjimkou úmrtí rodinného příslušníka, dále mzda za práci přesčas, mzdové zvýhodnění za práci ve svátek, za noční práci, a to, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak.



těhotenství, nebo jejich zdraví krátce po porodu nebo ohroženo zdraví jejich nenarozených dětí), služební úřad je povinen obstarat změnu podmínek výkonu státní služby této státní zaměstnankyně. Pokud to není možné, je služební úřad povinen přeložit tuto státní zaměstnankyni na jiné vhodné státně zaměstnanecké místo. Během přeložení pobírá tato státní zaměstnankyně plat, nejméně v takové výši, která by jí náležela, pokud by k přeložení nedošlo. Pokud tento postup není možný, služební úřad zařadí státní zaměstnankyni mimo výkon státní služby. Zařazení mimo výkon státní služby skončí jejím nástupem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

Státní zaměstnankyně po mateřské a rodičovské dovolené nebo státní zaměstnanec po rodičovské dovolené se **vrací na původní státně zaměstnanecké místo** za podmínek, které pro něj nesmí být méně příznivé, než byly služební podmínky, ve kterých státní zaměstnankyně nebo státní zaměstnanec vykonávali státní službu před odchodem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Pokud v jejím průběhu bylo státně zaměstnanecké místo zrušeno, služební úřad tohoto státního zaměstnance zařadí na státně zaměstnanecké místo ve stejném oboru státní služby a v té samé funkci. Státní zaměstnankyně po skončení mateřské a rodičovské dovolené nebo státní zaměstnanec na rodičovské dovolené má právo na prospěch z každého zlepšení podmínek vykonávané státní služby, které by jí/mu patřilo, kdyby nebyl/a na mateřské nebo rodičovské dovolené.

Informování státních zaměstnankyň na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo státních zaměstnanců na rodičovské dovolené zajišťuje **personální organizační útvar**. Během mateřské nebo rodičovské dovolené státní zaměstnankyně reálně nevykonávají státní službu, z tohoto důvodu je služební úřad nemá možnost vyslat na služební cestu za účelem vzdělávání.

Pokud by státní zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené chtěla v jejím průběhu pracovat na dohodu mimo státní službu, musela by respektovat omezení daná v ustanovení § 61 zákona o státní službě. Například by nemohla podnikat, vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná nebo obdobná s činností jejího zaměstnaneckého místa. Nesměla by být členem řídicích, dozorcích a kontrolních orgánů právnických osob, pokud neměla předchozí souhlas služebnímu úřadu. Ale i v tomto případě by nemohla pobírat za tyto činnosti odměnu nebo získávat jinou výhodu.

I když slovenská právní úprava v oblasti nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby vychází z ustanovení zákoníku práce, nelze však opomenout ani **Kolektivní smlouvy vyššího stupně**, které se uzavírají vždy na příslušný kalendářní rok a umožňují prodloužit dovolenou o jeden týden nad zákonný rozsah, kdy státní zaměstnanec má nárok na 5 týdnů dovolené a na 6 týdnů dovolené mají nárok zaměstnanci, kteří dosáhli věku 33 let. Kolektivní smlouva také umožňuje zkrátit služební dobu o dvě a půl hodiny.

Porovnání české a slovenské právní úpravy v oblasti sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby.

Podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby v obou právních úpravách jsou ve většině právních institutů sladování obdobné. Rozdíl však spočívá v **samotné právní úpravě**, kdy do českého zákona o státní službě jsou přímo včleněna ustanovení o vytváření podmínek sladování, a jen u některých institutů

sladřování je odkaz na příslušná ustanovení zákoníku práce (např. mateřská a rodičovská dovolená, začátek a konec pracovní doby, pružná pracovní doba).

Ve slovenské právní úpravě je většina institutů sladřování rodinného a osobního života s výkonem státní služby upravena v zákoníku práce a zákon o státní službě pouze stanovuje určitá specifika k některým nástrojům sladřování (služební doba a institut mateřské a rodičovské dovolené je částečně upraven ve slovenském zákoně o státní službě).

Zatímco v českém zákoně o státní službě je výslovná úprava povinnosti služebnímu úřadu tyto podmínky vytvářet a jsou uvedeny i některé nástroje, které je k tomu možné využít, slovenské služební úřady se při vytváření podmínek sladřování řídí zákoníkem práce.

V oblasti flexibilní služební doby (rozvržení služební doby, stanovení počátku a konce služební doby, pružné rozvržení služební doby a povolení kratší služební doby) se obě právní úpravy prolínají a obě umožňují **využití flexibilní služební doby**. U kratší služební doby je v českém zákoně o státní službě možnost jejího povolení na základě rozhodnutí služebnímu orgánu, které se vydává ve správním řízení a na povolení kratší služební doby nemá státní zaměstnanec právní nárok, ve slovenském zákoníku práce se kratší pracovní doba povoluje na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a je stanovena v pracovní smlouvě.

Výkon státní služby z jiného místa je v české právní úpravě zakotven přímo v zákoně o státní službě a ustanovení § 117 je podrobněji rozvedeno příslušným nařízením vlády a služebním předpisem náměstka ministra vnitra pro státní službu, ve slovenské právní úpravě je tento institut podrobně upraven v zákoníku práce. V české právní úpravě se uzavírá dohoda mezi služebním orgánem a státním zaměstnancem, ve které se stanoví podmínky výkonu státní služby z jiného místa, ve slovenské právní úpravě se práce z domova nebo z jiného dohodnutého místa sjednává přímo v pracovní smlouvě. Ve slovenském zákoníku práce jsou ustanovení, která ukládají zaměstnavateli přijmout opatření jak **v oblasti technické a programové, tak v oblasti rovnosti podmínek**, což v české právní úpravě je obsaženo pouze v příslušném nařízení vlády (nikoli v zákoníku práce, ani v zákoně o státní službě).

Podmínky výkonu státní služby těhotných státních zaměstnankyň jsou v obou právních úpravách srovnatelné, stejně tak i **mateřská a rodičovská dovolená**. Český zákon o státní službě v těchto institutech odkazuje na právní úpravu zákoníku práce tak, jako je tomu ve slovenské právní úpravě. Slovenská právní úprava v zákoníku práce navíc obsahuje ustanovení o možnosti čerpání rodičovské dovolené na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem **až do pěti let věku dítěte**, a pokud je zaměstnanec na rodičovské dovolené s dítětem, které je v dlouhodobě nepříznivém zdravotním stavu, může být rodičovská dovolená čerpána až do dovršení osmi let věku dítěte.

Současná právní úprava oblasti sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby

Zákon o státní službě nově zakotvuje pro státní zaměstnance některé **nástroje pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby**. Právním základem pro oblast sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby 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.⁶⁵ Podle ustanovení § 116 odst. 1 zákona o státní službě služební úřad vytváří podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby, a to zejména těmito způsoby: rozvržením služební doby (včetně stanovení začátku a konce služební doby), pružným rozvržením služební doby, povolováním kratší služební doby, sjednáváním možnosti vykonávat službu z jiného místa (tzv. home office) a zřizováním školských zařízení za účelem předškolního vzdělávání nebo poskytováním péče o dítě v dětské skupině podle zvláštního zákona⁶⁶. Nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu, služební orgán povolí státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedokončilo první stupeň základní školy, pružné rozvržení služební doby nebo kratší služební dobu; to platí obdobně i pro osamělou státní zaměstnankyni a osamělého státního zaměstnance, kteří pečují o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro státního zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle jiného právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).

Ustanovení § 117 zákona o státní službě stanovuje 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 považuje místo sjednané v dohodě o výkonu státní služby z jiného místa. Při výkonu státní služby z jiného místa se na státního zaměstnance nevztahuje úprava rozvržení služební doby. Při výkonu státní služby z jiného místa státnímu zaměstnanci při důležitých osobních překážkách ve službě, které se řídí § 199 odst. 2 zákoníku práce a nařízením vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, nepřísluší náhrada platu, s výjimkou překážek uvedených v bodech 5, 7 a 10 přílohy k tomuto 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. Při výkonu služby z jiného místa státnímu zaměstnanci nepřísluší plat nebo náhradní volno za službu přesčas, ani náhradní volno nebo náhrada platu anebo příplatek za službu ve svátek.

Tato ustanovení dále rozvádí a zpřesňuje služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 12/2015, k vytvoření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa.

⁶⁵ Relevantní ustanovení zákona o státní službě jsou přílohou výroční zprávy.

⁶⁶ Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů.

Institucionální zabezpečení sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby

Sekce pro státní službu Ministerstva vnitra

Ministerstvo vnitra (sekce pro státní službu) podle § 13 odst. 1 písm. e) zákona o státní službě **hodnotí vytváření podmínek** pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady a **předkládá o tom jednou ročně zprávu vládě**. Náměstek ministra vnitra pro státní službu též 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, kterým stanovil podrobnější pravidla pro sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby.

Služební úřady

Služební úřad **vytváří podmínky pro sladění** rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby. Služební úřad umožní 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 (nařízení vlády § 3 odst. 1). Služební úřad dále zajistí **přístup k informacím** o změnách v působnosti a organizaci služebnímu úřadu, a **přístup na místo výkonu státní služby**, pokud to povaha správních činností nevyklučuje (nařízení vlády § 3 odst. 2). Služební úřad může **vyhradit prostory**, které slouží ke krátkodobému využití a pobytu dětí státních zaměstnanců v rámci jejich služební doby (nařízení vlády § 3 odst. 3). Služební úřad může poskytnout státnímu zaměstnanci potřebné technické vybavení pro výkon státní služby z jiného místa. Služební úřad může **zřizovat školská zařízení** za účelem předškolního vzdělávání nebo poskytování péče o dítě v dětské skupině podle jiného zákona.

Služební orgány

Služební orgán jedná a rozhoduje ve věcech služebnímu poměru, jak plyne z ustanovení § 10 odst. 2 zákona o státní službě. V oblasti sladování rodinného a osobního života tak služební orgán **stanovuje rozvržení služební doby** včetně stanovení začátku a konce služební doby (§ 99 zákona o státní službě), povoluje pružné rozvržení služební doby (§ 100 zákona o státní službě), povoluje 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 zákona o státní službě). Služební orgán může rozhodování v oblastech podle § 159 odst. 2 zákona o státní službě přenést na představené (např. povolování pružného rozvržení služební doby).

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

Nástroje sladování mají za cíl usnadnit státním zaměstnancům zvládnání náročných situací, které vznikají v rodinném a osobním životě státního zaměstnance nebo v souvislosti s výkonem státní služby, a poskytnout v těchto situacích **určité možnosti přizpůsobení** výkonu státní služby rodinnému a osobnímu životu státního zaměstnance. Sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby je významnou součástí agendy rovnosti žen a mužů (Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020).⁶⁷

SLUŽEBNÍ DOBA - PRÁVNÍ ZÁKLAD

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** a s přihlédnutím k individuálním potřebám státního zaměstnance (§ 99 odst. 3 a § 100 zákona o státní službě).

Služební orgán tedy může vyhovět žádosti státního zaměstnance týkající se některé z výše uvedených **odlišných forem 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 to nebrání řádnému plnění úkolů služebního úřadu, 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 předpisu⁶⁸ 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). Ostatním státním zaměstnancům by měl služební orgán vyhovět, nebrání-li to řádnému plnění úkolů služebního úřadu.

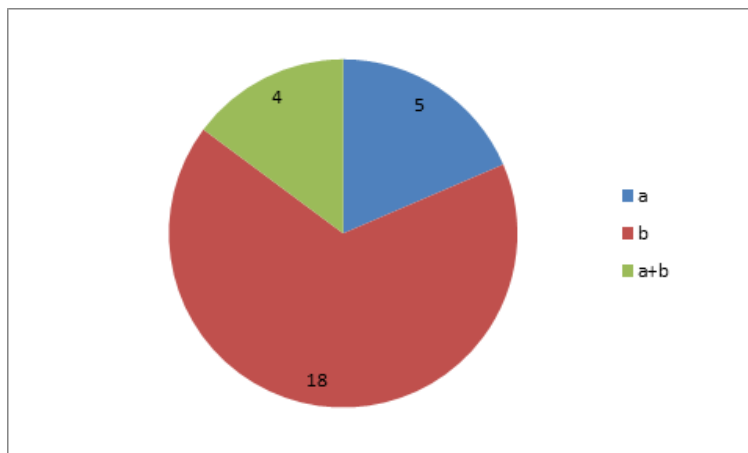
⁶⁷ <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/vladni-strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-126186/>

⁶⁸ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.



SLUŽEBNÍ DOBA V PRAXI SLUŽEBNÍCH ÚŘADŮ

Stanovení rozvržení služební doby ve služebních úřadech (otázka č. 2)



- a) Služební úřady s **pevným rozvržením služební doby** (pevné stanovení začátku a konce služební doby služebním orgánem).
- b) Služební úřady s **pružným rozvržením služební doby**.
- a+b) Služební úřady s jiným rozvržením služební doby.

Z informací získaných od dotazovaných služebních úřadů plyne, že většina služebních orgánů rozvrhuje ve služebním úřadě **služební dobu jako pružnou**, která tedy platí pro všechny státní zaměstnance. V takovém případě pak není povolení pružného rozvržení služební doby vydáváno státním zaměstnancům v individuálních případech. Jedná se o tyto služební úřady: MMR⁶⁹, MD⁷⁰, MF⁷¹, MK⁷², MPSV⁷³, MŠMT, MSp⁷⁴, MZem⁷⁵, MŽP⁷⁶, ÚV⁷⁷, ČBÚ⁷⁸, ČÚZK⁷⁹, SSHR⁸⁰, ČTÚ⁸¹, ERÚ⁸², RRTV⁸³, ÚOHS⁸⁴, ČSÚ⁸⁵.

⁶⁹ MMR má stanovenou jako pevnou část služební doby: 9-14 hodin, volitelná část pružné služební doby je 7-9 hodin a 14-19 hodin. Vyrovnávacím obdobím pro pružné rozvržení služební doby je jeden kalendářní měsíc.

⁷⁰ MD má jako pevnou část pružné služební doby stanovenou dobu 9-15 hodin.

⁷¹ MF má jako pevnou část pružné služební doby stanovenou dobu 10 – 15 hodin se čtyřtýdenním vyrovnávacím cyklem fondu služební doby.

⁷² Pevná část služební doby je stanovena na dobu 8:30 – 15 hodin. Volitelná část služební doby je stanovena 6:30-8:30 a 15-18 hodin.

⁷³ Pevná část pružného rozvržení služební doby je stanovena 9-14:30 hodin.

⁷⁴ Základní služební doba je stanovena 9-14:30 hodin a volitelná služební doba je stanovena 7-9 hodin a 14:30-19 hodin se čtyřtýdenním vyrovnávacím obdobím.

⁷⁵ Pevná část služební doby je stanovena ve dnech pondělí až čtvrtek 9-14.30 hodin, v pátek 9-14 hodin, pružná část služební doby je stanovena 6-9 hodin a 14:30 (v pátek 14 hodin) -20 hodin.

⁷⁶ Pevná část služební doby je stanovena na dobu 9-15 hodin, volitelná část služební doby je stanovena 7-9 hodin a 15-19 hodin.

⁷⁷ Úřad vlády má stanovenou pevnou část služební doby ve dnech pondělí až čtvrtek na dobu 9:30-15 hodin, v pátek 09:30-14 hodin.

⁷⁸ ČBÚ má pružné rozvržení služební doby stanoveno 9-15 hodin.

⁷⁹ Odbor provozu centrální databáze katastru nemovitostí: Pevná část pružného rozvržení služební doby je stanovena 11-15 hodin. Volitelná část pružného rozvržení služební doby je stanovena 6-9 hodin a 14–21 hodin. Ostatní odbory: Pevná část pružného rozvržení služební doby je stanovena 9-14 hodin, volitelná část pružného rozvržení služební doby je stanovena 6–11 hodin a 15–21 hodin.

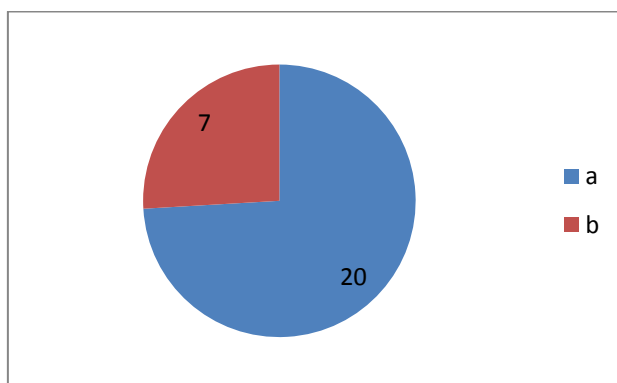
⁸⁰ Pevná část pružného rozvržení služební doby je stanovena 9-14 hodin. Pružná část služební doby je stanovena 6-9 hodin a 14-18 hodin.

⁸¹ Pevná část pružného rozvržení služební doby je stanovena 9-14 hodin, volitelná část pružného rozvržení služební doby je stanovena 6-20 hodin; vyrovnávací období je 1 kalendářní měsíc.

⁸² Pevná část pružného rozvržení služební doby je stanovena 8:30-13:30 hodin. Volitelná část pružného rozvržení služební doby je stanovena 6:30-8:30 hodin a 13:30-20 hodin (případně do 19:30 – dle pracovišť).

Některé služební úřady nemají jednotně stanovenou služební dobu pro všechny státní zaměstnance, tedy některé útvary využívají pevné rozvržení služební doby a jiné zase pružné rozvržení služební doby. Jedná se o tyto služební úřady: MV⁸⁶, MO⁸⁷, ABS⁸⁸, SÚJB⁸⁹. **Pevná služební doba** pak je striktně stanovena pro státní zaměstnance MPO, MZV, MZdrav, ÚPV, ÚOOÚ.

Rozdělení služebních úřadů podle dostupnosti pružného rozvržení služební doby pro jejich státní zaměstnance (otázka č. 4).



- Služební úřady, ve kterých je **pružné rozvržení služební doby dostupné** pro všechny státní zaměstnance.
- Služební úřady, ve kterých **není pružné rozvržení služební doby dostupné** pro všechny státní zaměstnance.

V 20 z celkových 27 dotazovaných služebních úřadů je pružné rozvržení služební doby **dostupné pro všechny státní zaměstnance**. Pro státní zaměstnance ze 7 služebních úřadů není pružné rozvržení služební doby dostupné. Mezi tyto služební úřady patří: MO, MPO, MZV, MZdrav, ÚPV, ČÚZK a ÚOOÚ.

⁸³ Zaměstnanci mohou přicházet do budovy Úřadu bez omezení od 7:00 a odcházet mohou bez omezení do 19 hodině.

⁸⁴ Volitelná část služební doby je stanovena v rozmezí 6.30-18.30 hodin. 9 -14 hodin.

⁸⁵ Pevná část pružného rozvržení služební doby je stanovena 9-15 hodin, volitelná část pružného rozvržení služební doby je stanovena 6-9 hodin a 15-18 hodin (v zimním období) 15-19 hodin (v letním období).

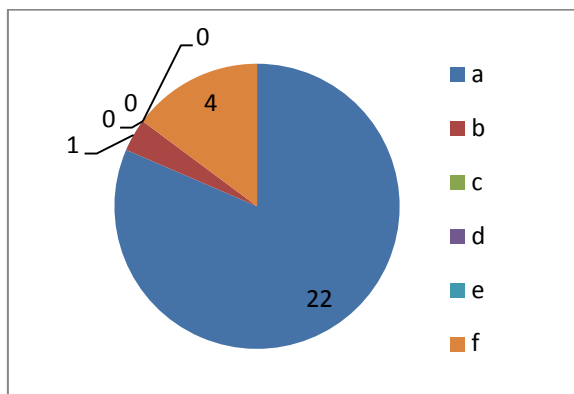
⁸⁶ Ministerstvo vnitra nemá stanovenou služební dobu pro všechny státní zaměstnance, některé útvary a odbory nebo někteří státní zaměstnanci mají pevné rozvržení služební doby.

⁸⁷ V Ministerstvu obrany jako služebním úřadu je v některých organizačních útvarech uplatňováno pevné rozvržení služební doby (dvě sekce a jeden samostatný odbor), v některých pružné rozvržení služební doby (dvě sekce), ve třech sekcích je u některých odborů uplatňováno pevné rozvržení služební doby a u jiných pružné rozvržení služební doby, u jednoho samostatného odboru je stanoveno pružné rozvržení služební doby pro všechny státní zaměstnance vyjma ředitele, u kterého se uplatňuje pevné rozvržení služební doby.

⁸⁸ Pružné rozvržení služební doby je stanoveno s měsíčním vyrovnávacím obdobím, základní část je stanovena 9-14 hodin.

⁸⁹ Pružné rozvržení služební doby je využíváno pouze na 1 pracovišti pro 6 zaměstnanců.

Rozdělení služebních úřadů podle počtu státních zaměstnanců, pro které je pružné rozvržení služební doby nedostupné (otázka č. 5).



- Služební úřady, ve kterých je pružné rozvržení služební doby **nedostupné** pro 0 - 10% státních zaměstnanců.
- Služební úřady, ve kterých je pružné rozvržení služební doby **nedostupné** pro 10 - 25% státních zaměstnanců.
- Služební úřady, ve kterých je pružné rozvržení služební doby **nedostupné** pro 25 - 50% státních zaměstnanců.
- Služební úřady, ve kterých je pružné rozvržení služební doby **nedostupné** pro 50 – 60% státních zaměstnanců.
- Služební úřady, ve kterých je pružné rozvržení služební doby **nedostupné** pro více než 60% státních zaměstnanců.
- Služební úřady, ve kterých je pružné rozvržení služební doby **nedostupné** pro jiný počet státních zaměstnanců.

Pružné rozvržení služební doby je **zcela nedostupné** pro státní zaměstnance těchto služebních úřadů: MPO, MZV a MZdrav.

ABS⁹⁰ umožňuje pružné rozvržení služební doby na jednom z pracovišť pouze na základě individuální žádosti.

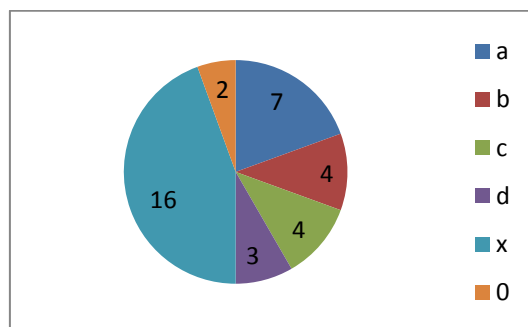
Na MV je pružné rozvržení služební doby **nedostupné** pro 10 - 25% státních zaměstnanců. ÚPV nepovoluje pružné rozvržení služební doby těm státním zaměstnancům, kteří vykonávají správní činnosti, které předpokládají **styk s veřejností**.

MZV nepovoluje svým státním zaměstnancům pružné rozvržení služební doby. MZV používá v individuálních případech **odlišně stanovenou služební dobu** (z osobních nebo rodinných důvodů státních zaměstnanců). Na ČTÚ není umožněno pružné rozvržení služební doby těm

⁹⁰ Na jedno z pracovišť Archivu, dislokované v lesích u Brna (jedná se o Oddělení archivních fondů MV ČSR, StB a vojsk MV), se většina státních zaměstnanců dopravuje autobusem, který k pracovišti zajíždí v pevně stanovených časech 2x denně a na jehož provoz zaměstnavatel přispívá. Z tohoto důvodu je na tomto pracovišti stanoveno pevné rozvržení služební doby, nicméně zaměstnanci, kteří volí individuální dopravu, mohou požádat o pružné rozvržení služební doby.

státním zaměstnancům, kteří **vykonávají státní službu ve směnném provozu**. Na ČÚZK mají vzhledem k povaze správních činností 3 oddělení s pevně stanovenou služební dobu.

Důvody, pro které je pružné rozvržení služební doby pro státní zaměstnance v dotazovaných služebních úřadech nedostupné (otázka č. 6).



- a) Pružné rozvržení služební doby je pro státní zaměstnance nedostupné z důvodu **povahy správních činností vykonávaných těmito státními zaměstnanci**.
- b) Pružné rozvržení služební doby je pro státní zaměstnance nedostupné z důvodu **nezbytnosti 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) Pružné rozvržení služební doby je pro státní zaměstnance nedostupné z důvodu **ohrožení plnění úkolů služebního úřadu**.
- d) Pružné rozvržení služební doby je pro státní zaměstnance nedostupné **z jiných důvodů**.
- x) Tato otázka **se netýká** dotazovaných služebních úřadů.
- 0) Tyto služební úřady **neodpověděly**.

Mezi nejčastější důvody, pro které je pružné rozvržení služební doby pro státní zaměstnance nedostupné, patří **povaha správních činností** vykonávaných těmito státními zaměstnanci. (MD, MO, MPO, MZV, ÚPV, ČÚZK, ČTÚ).

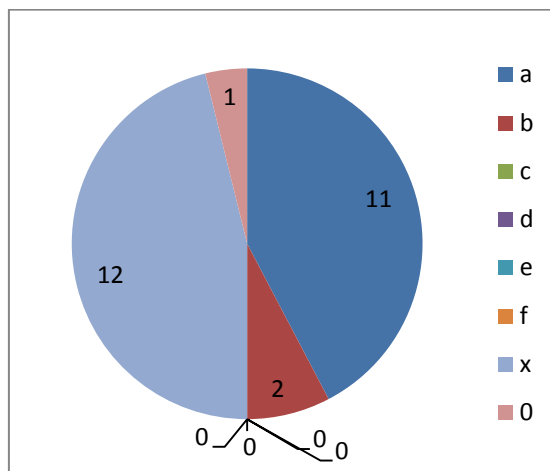
Pro státní zaměstnance MO, MPO, MV, a MZV jsou to dále důvody jako **nezbytnost užití věcí nebo informací při výkonu správních činností**, u kterých jejich povaha vylučuje nakládat s nimi mimo sídlo služebního úřadu (např. nakládání s utajovanými informacemi).

Služební úřady jako MO, MPO, a MZV a ČTÚ uvádí jako důvod nedostupnosti pružného rozvržení služební doby pro všechny státní zaměstnance **ohrožení plnění úkolů služebního úřadu**.

MPO nad to uvádí, že dalším důvodem nedostupnosti pružného rozvržení služební doby je nedostatečný **personální a mzdový informační systém**.

Státním zaměstnancům MV brání nad rámec důvodu nezbytnosti užití věcí nebo informací při výkonu správních činností také **povinnost dodržování úředních hodin stanovených pro služební úřad**. ÚV omezuje možnost pružného rozvržení služební doby zejména pro státní zaměstnance, kteří mají povolenou kratší služební dobu, při které není naplněna základní služební doba (pevná část pružného rozvržení služební doby).

Počty státních zaměstnanců s individuálním povolením pružného rozvržení služební doby ve služebním úřadě (otázka č. 7).



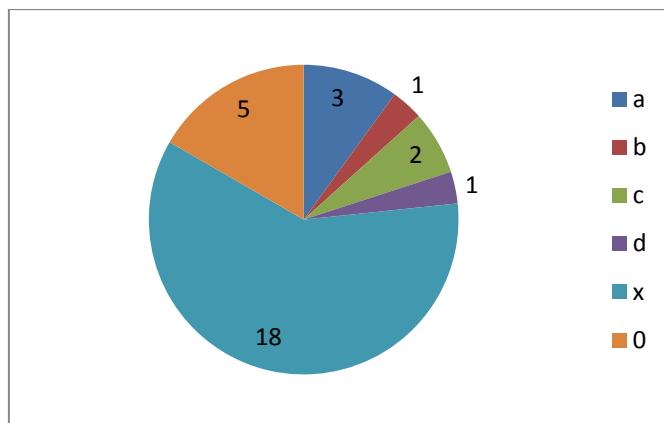
- Státní zaměstnanci s individuálním povolením pružného rozvržení služební doby dosahují počtu **0 – 10 % z celkového počtu státních zaměstnanců** ve služebním úřadu.
- Státní zaměstnanci s individuálním povolením pružného rozvržení služební doby dosahují počtu **10 - 25% z celkového počtu státních zaměstnanců** ve služebním úřadu.
- Státní zaměstnanci s individuálním povolením pružného rozvržení služební doby dosahují počtu **25 - 50% z celkového počtu státních zaměstnanců** ve služebním úřadu.
- Státní zaměstnanci s individuálním povolením pružného rozvržení služební doby dosahují **50 – 60% z celkového počtu státních zaměstnanců** ve služebním úřadu.
- Státní zaměstnanci s individuálním povolením pružného rozvržení služební doby dosahují počtu **více než 60% z celkového počtu státních zaměstnanců** ve služebním úřadu.
- Státní zaměstnanci s individuálním povolením pružného rozvržení služební doby dosahují jiného počtu ve služebním úřadu.
- Tato otázka **se netýká** těch dotazovaných služebních úřadů, ve kterých mají všichni státní zaměstnanci pružné rozvržení služební doby.
- Tyto služební úřady **neodpověděly**.

Tato otázka nemohla být zodpovídána těmi služebními úřady, ve kterých je pružné rozvržení služební doby **stanoveno pro všechny státní zaměstnance**. Proto na tuto otázku odpovídaly zejména ty služební úřady, ve kterých je pro všechny státní zaměstnance stanoveno pevné rozvržení služební doby. I mezi těmito služebními úřady lze však nalézt ty, které **nepovolují pružné rozvržení služební doby ani v individuálních případech** jako např. MPO.

Mezi služební úřady, jejichž státní zaměstnanci mají **povoleno individuálně pružné rozvržení služební doby** do 10 % z celkového počtu státních zaměstnanců, patří státní zaměstnanci ČÚZK, ÚPV, ABS, ÚV, MPSV, MMR, RRTV, SÚJB a ÚOOÚ a MF.

MF uvedlo, že 38 státních zaměstnanců má kratší služební dobu s individuálním rozvrhem. Na MV a MŽP státní zaměstnanci s individuálním povolením pružného rozvržení služební doby **dosahují počtu 10 - 25% z celkového počtu státních zaměstnanců** ve služebním úřadu.

Důvody, které služební orgány nejčastěji zohledňují při povolování pružného rozvržení služební doby, a to na základě individuální žádosti státního zaměstnance (otázka č. 8).



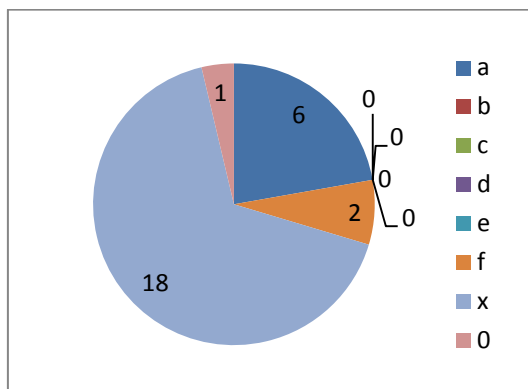
- a) Služební orgány nejčastěji zohledňují při povolování pružného rozvržení služební doby důvod **péče o dítě státního zaměstnance**.
- b) Služební orgány nejčastěji zohledňují při povolování pružného rozvržení služební doby důvod **péče o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby**.
- c) Služební orgány nejčastěji zohledňují při povolování pružného rozvržení služební doby důvod **dopravy do místa výkonu státní služby**.
- d) Služební orgány nejčastěji zohledňují při povolování pružného rozvržení služební doby **jiný důvod**.
- x) Tato otázka **se netýká** těch dotazovaných služebních úřadů, kde všichni státní zaměstnanci mají pružné rozvržení služební doby.
- 0) Tyto služební úřady **neodpověděly**.

Státní zaměstnanci, kteří mají povolené pružné rozvržení služební doby z **důvodu péče o dítě státního zaměstnance**, jsou zejména na těchto služebních úřadech: MV, ABS, SÚJB.

Státní zaměstnanci, kteří mají povolené pružné rozvržení služební doby z **důvodu péče o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby**, jsou zařazení k výkonu státní služby zejména na MV.

Státní zaměstnanci, kteří mají povolené pružné rozvržení služební doby z důvodu **dopravy do místa výkonu státní služby**, vykonávají státní službu zejména na těchto služebních úřadech: ABS, MV.

Počet zamítnutých individuálních žádostí o pružné rozvržení služební doby státních zaměstnanců (otázka č. 9).



- Služební orgány **nevyhověly** individuálním žádostem o pružné rozvržení služební doby v počtu 0 - 10%.
- Služební orgány **nevyhověly** individuálním žádostem o pružné rozvržení služební doby v počtu 10 - 25%.
- Služební orgány **nevyhověly** individuálním žádostem o pružné rozvržení služební doby v počtu 25 - 50%.
- Služební orgány **nevyhověly** individuálním žádostem o pružné rozvržení služební doby v počtu 50 – 60%.
- Služební orgány **nevyhověly** individuálním žádostem o pružné rozvržení služební doby v počtu více než 60%.
- Služební orgány **nevyhověly** individuálním žádostem o pružné rozvržení služební doby v jiném počtu.
- Tato otázka **se netýká** dotazovaných služebních úřadů.
- Tyto služební úřady **neodpověděly**.

Celkem 18 služebních úřadů z 27 dotazovaných služebních úřadů na tuto otázku neodpovědělo, neboť se jich dotazovaná oblast netýká, a to zejména proto, že je v celém služebním úřadu stanoveno pružné rozvržení služební doby.

6 služebních úřadů nevyhovělo v rozmezí **0 – 10%** z celkového počtu podaných žádostí o pružné rozvržení služební doby – mezi tyto služební úřady patří: MV, MO⁹¹, ABS, ÚPV, SÚJB a ÚOOÚ.

⁹¹ Jedná se o 1 státního zaměstnance (odbor bezpečnostní Ministerstva obrany).



Důvody, které vedly služební orgány k zamítnutí žádosti o povolení pružného rozvržení služební doby (otázka č. 10).

- a) Důvodem byla **povaha správních činností vykonávaných těmito státními zaměstnanci.**
- b) Důvodem **byla 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) Důvodem bylo **ohrožení plnění úkolů služebního úřadu.**
- d) Důvodem **byl jiný důvod.**
- x) Tato otázka **se netýká** dotazovaných služebních úřadů.

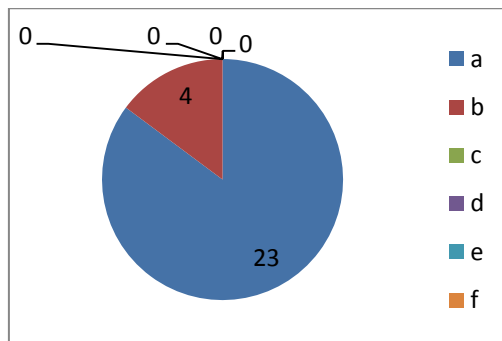
Celkem 20 služebních úřadů na tuto otázku neodpovědělo, neboť se jich dotazovaná oblast netýká.

Nejčastějším důvodem, pro který služební orgány nevyhověly žádostem státních zaměstnanců o pružné rozvržení služební doby, byl **jiný důvod.**

Dalšími důvody, které uvedly služební úřady MPO a MO, byla **povaha správních činností** vykonávaná státními zaměstnanci nebo **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) nebo **ohrožení plnění úkolů služebního úřadu.**

Kratší služební doba v praxi služebních úřadů

Počet státních zaměstnanců s kratší služební dobou ve služebním úřadu (otázka č. 11).

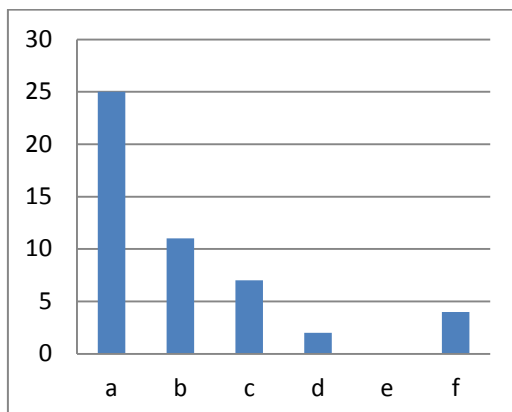


- 0 - 10% státních zaměstnanců** má ve služebním úřadě kratší služební dobu.
- 10 - 25% státních zaměstnanců** má ve služebním úřadě kratší služební dobu.
- 25 - 50% státních zaměstnanců** má ve služebním úřadě kratší služební dobu.
- 50 – 60% státních zaměstnanců** má ve služebním úřadě kratší služební dobu.
- Více než 60% státních zaměstnanců** má ve služebním úřadě kratší služební dobu.
- Jiný počet** státních zaměstnanců má ve služebním úřadě kratší služební dobu.

Celkem **23 dotazovaných služebních úřadů** odpovědělo, že v jejich služebním úřadě je 0 – 10% státních zaměstnanců, kteří mají zkrácenou služební dobu. Do této kategorie se však řadí i ty služební úřady, ve kterých státní zaměstnanci zcela nevyužívají kratší služební dobu, a tudíž ji nemají ani povolenou.

Ve 4 služebních úřadech se jedná o **10 – 25%** z celkového počtu státních zaměstnanců s kratší služební dobou. Těmito služebními úřady jsou: MŽP, MŠMT, ČÚZK, SUJB.

Důvody, pro které je státním zaměstnancům povolena kratší služební doba ve služebním úřadě (otázka č. 12).



- a) Důvod **péče o dítě státního zaměstnance.**
- b) Důvod **péče o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby.**
- c) Důvod **dopravy do místa výkonu státní služby.**
- d) Důvody **organizačních.**
- e) Důvod **rozpočtových prostředků na platy státních zaměstnanců.**
- f) **Jiný důvod.**

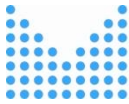
Nejčastějším důvodem, pro který vyhoví služební orgán státnímu zaměstnanci a povolí mu kratší služební dobu, je **péče o dítě státního zaměstnance** (tento důvod uvedlo celkem 25 služebních úřadů, mezi které nepatří pouze ČBÚ a SSHR).

Druhým nejčastějším důvodem je **péče o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby** (tento důvod uvedlo celkem 11 služebních úřadů).

Dalším v praxi relativně často využívaným důvodem je **doprava do místa výkonu státní služby** (tento důvod uvedlo celkem 7 služebních úřadů, mezi které patří ČSÚ, ČBÚ, MŠMT, ÚV, MZdrav, MV, MO).

Dále služební orgány přihlíží k důvodům **organizačním** (MŽP, SÚJB).

Mezi další důvody, které uvedly dotazované služební úřady nad rámec nabízených možností, patří **zdravotní stav státního zaměstnance** nebo **studium státního zaměstnance**. Tyto důvody uvedly celkem 4 služební úřady, a to MK, ČTÚ, MŽP, MSp.



VÝKON STÁTNÍ SLUŽBY Z JINÉHO MÍSTA - PRÁVNÍ ZÁKLAD

Výkon státní služby z jiného místa (tzv. home office) 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** (§ 117 odst. 1 zákona o státní službě). Služební orgán se státním zaměstnancem dohodou sjednají konkrétní podmínky výkonu státní služby z jiného místa (místo výkonu státní služby, služební doba, 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 státního zaměstnance, může být důvodem pro sjednání této dohody např. péče o člena rodiny.

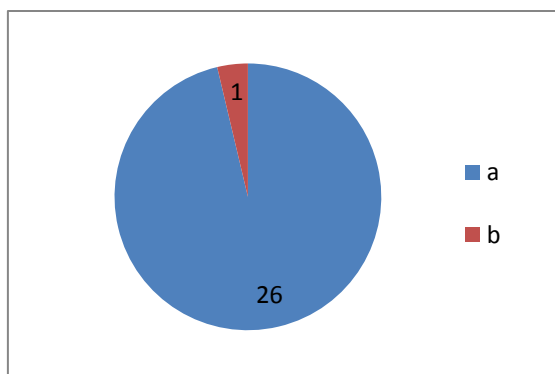
Vzhledem k tomu, že je nutné při výkonu státní služby z jiného místa zajistit **osobní, řádné a včasné plnění služebních úkolů** státním zaměstnancem, je podmínkou výkonu státní služby z jiného místa (stanovenou nařízením vlády), přijetí opatření umožňujících ukládání služebních úkolů tomuto státnímu 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 emailu nebo mobilního telefonu. 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 **nelze sjednat**⁹² např. u správních činností spočívajících z převážné části v osobním kontaktu s osobami, který nelze nahradit jiným způsobem komunikace (např. tzv. „přepážková“ činnost), 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 (např. státní zaměstnanci nakládající s utajovanými informacemi).

⁹² § 2 nařízení vlády.

VÝKON STÁTNÍ SLUŽBY Z JINÉHO MÍSTA V PRAXI SLUŽEBNÍCH ÚŘADŮ

Počet státních zaměstnanců, kteří mají sjednanou dohodu o výkonu státní služby z jiného místa v dotazovaných služebních úřadech (otázka č. 14).



- a) **0 - 10% státních zaměstnanců** má ve služebním úřadu sjednanou dohodu o výkonu státní služby z jiného místa.
- b) **10 - 25% státních zaměstnanců** má ve služebním úřadu sjednanou dohodu o výkonu státní služby z jiného místa.

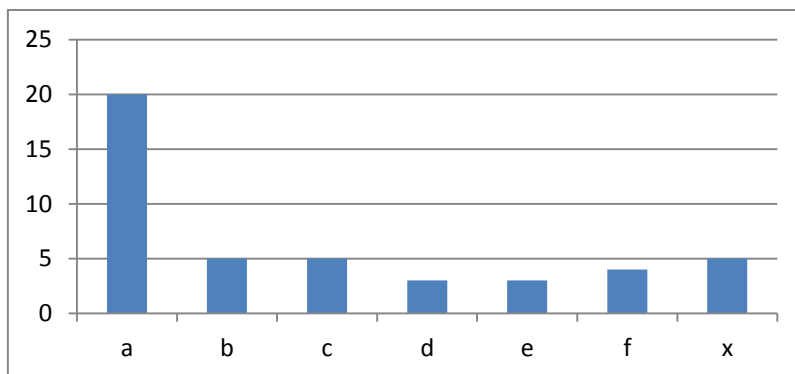
Praxe jednotlivých služebních úřadů při sjednávání dohod o výkonu státní služby z jiného místa není jednotná. Zatímco na některých služebních úřadech jsou dohody o výkonu státní služby z jiného místa **sjednávány pouze výjimečně** (řádově v počtu do 10ti zaměstnanců za služební úřad – MK, MF, MD, MMR, ERÚ, ABS), na jiných služebních úřadech sjednání dohody o výkonu státní služby z jiného místa nepředstavuje pro služební orgán žádnou výjimku.

Existují však i služební úřady, na kterých **není evidována jediná dohoda** o výkonu státní služby z jiného místa, a to především z důvodu tvrzeného nezájmu ze strany státních zaměstnanců. Mezi tyto služební úřady patří např. MZem, MŽP, MO, ÚPV, ČBÚ, SSHR, ÚOOÚ, ČSÚ.

MPSV uvedlo, že je služebním úřadem, na kterém má **10 - 25% státních zaměstnanců** sjednanou dohodu o výkonu státní služby z jiného místa.

Dále bylo zjišťováno, v jakém rozsahu služební úřady umožňují výkon státní služby z jiného místa.

Způsoby výkonu státní služby z jiného místa, které služební úřady umožňují (otázka č. 15).



- a) Výkon státní služby z jiného místa je státním zaměstnancům umožněn **v ad hoc situacích (dle potřeby státního zaměstnance)**.
- b) Výkon státní služby z jiného místa je státním zaměstnancům umožněn **1 den v týdnu**.
- c) Výkon státní služby z jiného místa je státním zaměstnancům umožněn **2 – 3 dny v týdnu**.
- d) Výkon státní služby z jiného místa je státním zaměstnancům umožněn **několik hodin každý den výkonu státní služby**.
- e) Výkon státní služby z jiného místa je státním zaměstnancům umožněn **několik hodin v určité dny výkonu státní služby**.
- f) Výkon státní služby z jiného místa je státním zaměstnancům **umožněn jiným způsobem**.
- x) Výkon státní služby z jiného místa **není státním zaměstnancům umožněn**.

Nejčastěji služební úřady umožňují výkon státní služby z jiného místa **v ad hoc situacích**, tedy podle potřeby státního zaměstnance (mezi tyto služební úřady patří MMR, MD, MF, MK, MO, MV, MZV, MZdrav, ÚV, MŠMT, ABS, ÚPV, ČÚZK, ČTÚ, RRTV, SSHR, SÚJB, ÚOHS, ČSÚ A ÚOOÚ).

MPSV naopak neumožňuje výkon státní služby z jiného místa v ad hoc situacích, ale výkon státní služby je možný **1 den v týdnu, 2-3 dny v týdnu, několik hodin každý den ve dnech výkonu státní služby, nebo několik hodin v určité dny výkonu státní služby**.

Výkon státní služby z jiného místa je státním zaměstnancům dále umožněn **1 den v týdnu** ve služebních úřadech: MK, MV, MŠMT, ČTÚ, nebo **2 – 3 dny v týdnu**, a to ve služebních úřadech: MV, MŠMT, ČTÚ, ERÚ.

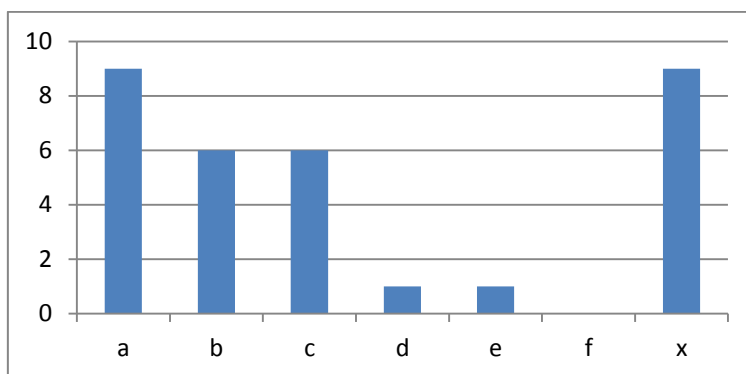
Výkon státní služby z jiného místa bývá státním zaměstnancům umožněn **několik hodin každý den výkonu státní služby**, a to na služebních úřadech: MŠMT, MK⁹³ a MV nebo **několik hodin v určité dny výkonu státní služby**, jak tomu je např. na MV a MŠMT.

Celkem na 5 služebních úřadech není výkon státní služby umožněn státním zaměstnancům **vůbec**, mezi tyto služební úřady patří: ČBÚ, MPO, MSp, MZem a MŽP.

⁹³ MK k tomu uvádí že státní zaměstnanec bude vykonávat státní službu v místě svého služebního úřadu nebo organizačního útvaru ve dnech úterý a pátek od 13:00 do 16:00 resp. 18:00 hodin podle aktuálních potřeb útvaru. Státní službu z jiného místa bude vykonávat ve dnech pondělí až pátek od 8:00 do 11:00 a ve dnech pondělí, středa a čtvrtek od 13:00 do 16:00 resp. 18:00 hodin podle aktuálních potřeb.



Nejčastěji využívané způsoby výkonu státní služby z jiného místa (otázka č. 16).



- a) Státní zaměstnanci, kteří využívají výkon státní služby z jiného místa **v ad hoc situacích**.
- b) Státní zaměstnanci, kteří využívají výkon státní služby z jiného místa **1 den v týdnu**.
- c) Státní zaměstnanci, kteří využívají výkon státní služby z jiného místa **2 – 3 dny v týdnu**.
- d) Státní zaměstnanci, kteří využívají výkon státní služby z jiného místa **několik hodin každý den výkonu státní služby**.
- e) Státní zaměstnanci, kteří využívají výkon státní služby z jiného místa **několik hodin v určité dny výkonu státní služby**.
- f) Státní zaměstnanci, kteří využívají výkon státní služby z jiného místa **jiným způsobem**.
- x) Tyto služební úřady **neodpověděly**.

Celkem 9 z 27 dotazovaných služebních úřadů využívá možnosti výkonu státní služby z jiného místa **v ad hoc situacích**. Mezi tyto služební úřady patří: MMR, MZV, MZdrav, ABS, ÚPV, ČÚZK, RRTV, SÚJB, ÚOHS.

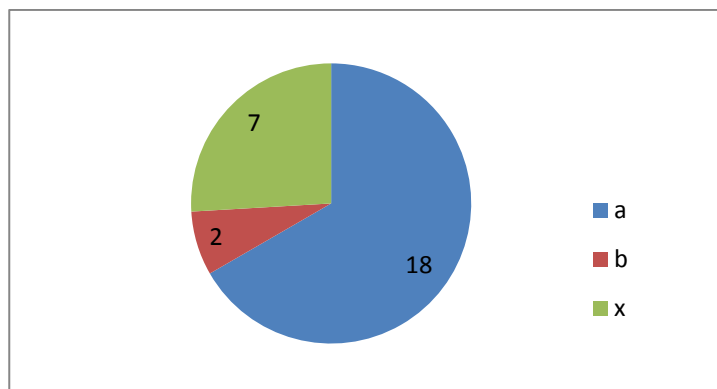
Dále v pořadí nejčastěji využívanou možností výkonu státní služby z jiného místa je **1 nebo 2 – 3 dny v týdnu** (to využívá celkem 12 služebních úřadů).⁹⁴

Spíše ojediněle státní zaměstnanci také využívají možnosti výkonu státní služby z jiného místa **několik hodin každý den** výkonu státní služby nebo **několik hodin v určité dny** výkonu státní služby. Toto je praxe např. MV nebo ABS.

⁹⁴ MK k tomu uvádí že státní zaměstnanec bude vykonávat státní službu v místě svého služebního úřadu nebo organizačního útvaru ve dnech úterý a pátek od 13:00 do 16:00 resp. 18:00 hodin podle aktuálních potřeb útvaru. Státní službu z jiného místa bude vykonávat ve dnech pondělí až pátek od 8:00 do 11:00 a ve dnech pondělí, středa a čtvrtek od 13:00 do 16:00 resp. 18:00 hodin podle aktuálních potřeb.

Dále byly služební úřady dotazovány, zda poskytují státním zaměstnancům technické vybavení pro výkon státní služby z jiného místa.

Přehled služebních úřadů, které poskytují technické vybavení státním zaměstnancům pro výkon státní služby z jiného místa (otázka č. 17).



- a) Služební úřady, které **poskytují** technické vybavení státním zaměstnancům pro výkon státní služby z jiného místa.
- b) Služební úřady, které **neposkytují** technické vybavení státním zaměstnancům pro výkon státní služby z jiného místa.
- x) Tyto služební úřady **neodpověděly**.

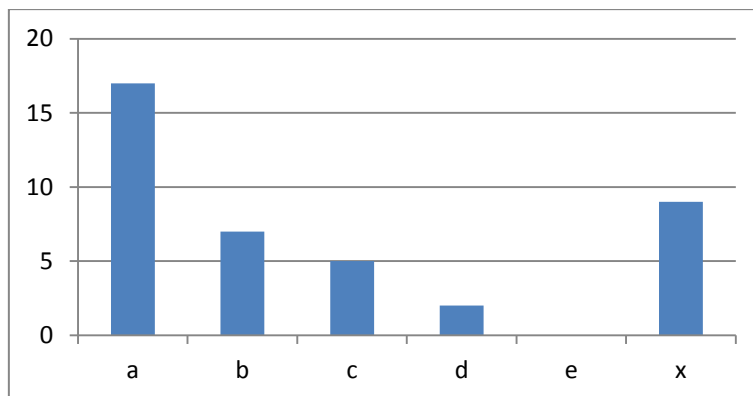
Technické vybavení **poskytuje** státním zaměstnancům většina služebních úřadů: MMR, MD, MF, MK, MPSV, MPPO, MZV, ÚV, MŠMT, ABS, ÚPV, ČÚZK, ČTÚ, ERÚ, RRTV, ÚOHS, SSHR, MV.⁹⁵

Technické vybavení **neposkytují** státním zaměstnancům tyto služební úřady: MZem a SÚJB.

Ostatní služební úřady na tuto otázku neodpověděly.

⁹⁵ SÚJB sice umožňuje státním zaměstnancům výkon státní služby z jiného místa, avšak neposkytuje těmto státním zaměstnancům žádné technické vybavení.

Přehled technického vybavení, které služební úřady poskytují státním zaměstnancům pro výkon státní služby z jiného místa (otázka č. 18).



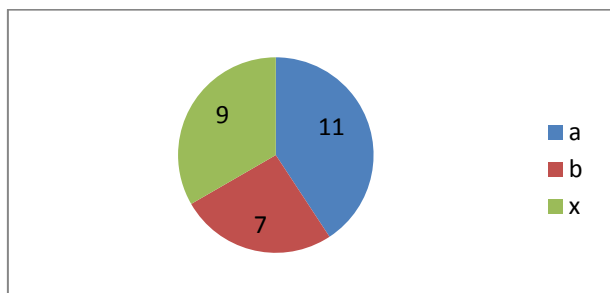
- a) Služební úřady, které poskytují **notebook**.
- b) Služební úřady, které poskytují **mobilní telefon včetně měsíčního paušálu**.
- c) Služební úřady, které poskytují **internetové připojení**.
- d) Služební úřady, které poskytují **tiskárnu**.
- e) Služební úřady, které poskytují **jiné technické vybavení**.
- x) Služební úřady, které neposkytují **žádné technické vybavení**.

Celkem 17 služebních úřadů poskytuje státním zaměstnancům pro výkon státní služby z jiného místa **notebook**. Celkem 7 služebních úřadů poskytuje svým státním zaměstnancům mimo notebook i **mobilní telefon** (vyjma ABS, které poskytuje pouze mobilní telefon). Mezi služební úřady, které tedy vybavují státní zaměstnance obvykle **notebookem a mobilním telefonem včetně měsíčního paušálu** patří zejména MMR, MD, MF, MK, MPO, MZV, MŠMT, ÚPV, ČTÚ, ERÚ, SSHR, MV).

Nad rámec tohoto poskytují služební úřady (MPSV, ÚV, ČÚZK, ÚOHS, SSHR, MV) také **internetové připojení nebo tiskárnu**.

Celkem 9 služebních úřadů **neposkytuje** státním zaměstnancům **žádné technické vybavení**.

Přehled používání technického vybavení státních zaměstnanců při výkonu státní služby z jiného místa (otázka č. 19).

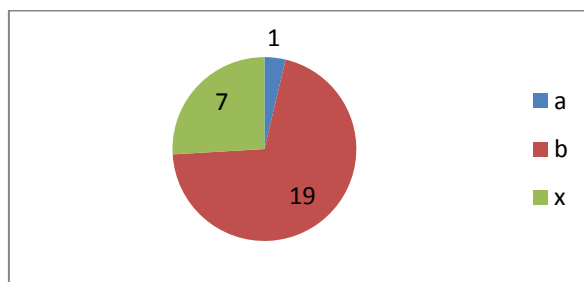


- a) Státní zaměstnanci, kteří **používají vlastní technické vybavení** při výkonu státní služby z jiného místa.
- b) Státní zaměstnanci, kteří **nepoužívají vlastní technické vybavení** při výkonu státní služby z jiného místa.
- x) Tyto služební úřady **neodpověděly**.

Z dotazníkových odpovědí vyplynulo, že státní zaměstnanci celkem 11 služebních úřadů používají při výkonu státní služby z jiného místa **vlastní technické vybavení** (jedná se o tyto služební úřady: MMR, MK, MPSV, MV, MZV, MŠMT, ABS, ÚPV, ČÚZK, ČTÚ, RRTV).

7 služebních úřadů uvedlo, že jejich státní zaměstnanci **nepoužívají vlastní technické vybavení** a 9 služebních úřadů na tuto otázku neodpovědělo.

Přehled služebních úřadů, které poskytují státním zaměstnancům náhradu za spotřebovanou elektrickou energii při výkonu státní služby z jiného místa (otázka č. 20).



- a) Služební úřady, které **poskytují státním zaměstnancům náhradu** za spotřebovanou elektrickou energii.
- b) Služební úřady, které **neposkytují státním zaměstnancům náhradu** za spotřebovanou elektrickou energii.
- x) Tyto služební úřady **neodpověděly**.

Služební úřady ve většině případů **neposkytují náhradu za spotřebovanou elektrickou energii**. Výjimkou z výše uvedeného je ÚPV, který však neuvádí, v jaké výši poskytuje onu náhradu.

DALŠÍ NÁSTROJE SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA S VÝKONEM STÁTNÍ SLUŽBY - PRÁVNÍ ZÁKLAD

Príslušné nařízení vlády a služební předpis předpokládá další nástroje pro sladění rodinného a osobního života **státních zaměstnanců, zejména těch, kteří čerpají mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo, kterým je povoleno neplacené volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku** jako 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, **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 dojde k výrazné změně ve způsobu výkonu státní služby**, např. nové legislativní úpravě.

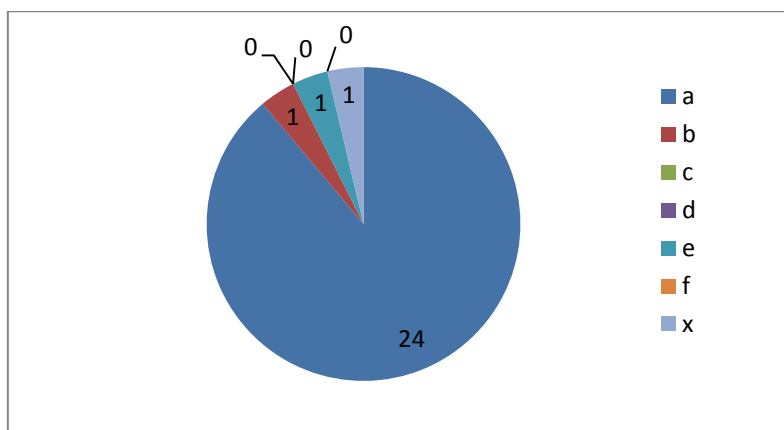
Státnímu zaměstnanci, který je zařazen mimo výkon státní služby z důvodu mateřské dovolené, rodičovské dovolené nebo který čerpá služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku, by měl být též umožněn **přístup k informacím o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu a přístup na místo výkonu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

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.

Pozn. Tato kapitola se věnuje pouze těm státním zaměstnancům, kteří čerpají mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo, kterým bylo povoleno neplacené volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku.

Účast státních zaměstnanců na mateřské/rodičovské dovolené na vzdělávacích akcích v praxi služebních úřadů

Zájem státních zaměstnanců na mateřské/rodičovské dovolené účastnit se vzdělávacích akcí (otázka č. 21).

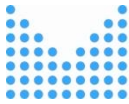


- a) **0 - 10% státních zaměstnanců** projevilo zájem účastnit se vzdělávacích akcí.
- b) **10 - 25% státních zaměstnanců** projevilo zájem účastnit se vzdělávacích akcí.
- c) **25 - 50% státních zaměstnanců** projevilo zájem účastnit se vzdělávacích akcí.
- d) **50 - 60% státních zaměstnanců** projevilo zájem účastnit se vzdělávacích akcí.
- e) **Více než 60% státních zaměstnanců** projevilo zájem účastnit se vzdělávacích akcí.
- f) **Jiný počet státních zaměstnanců**, kteří projevili zájem účastnit se vzdělávacích akcí.
- x) Tyto služební úřady **neodpověděly**.

Většinou státní zaměstnanci na mateřské/rodičovské dovolené **neprojevují velký zájem** o účast na vzdělávacích akcích (nejvíce je služebních úřadů, ve kterých je 0 – 10% těchto státních zaměstnanců, kteří mají zájem o účast na vzdělávacích akcích). Výjimkou z tohoto představuje např. MV (které eviduje 10 – 25% zájemců) a ÚV, který eviduje více než 60% zájemců o vzdělávací akce.

Některé služební úřady umožňují těmto státním zaměstnancům **účast na e-learningových vzdělávacích akcích** (např. MMR). Některé služební úřady nestanovují odlišné podmínky pro státní zaměstnance, kteří jsou na mateřské a rodičovské dovolené a pro ostatní státní zaměstnance v podmínkách účasti na vzdělávacích akcích (MD, MPSV, MZem, MŽP, ČTÚ, ČSÚ).

Na jiných služebních úřadech (jako MF), jsou státní zaměstnanci na mateřské/rodičovské dovolené na interní vzdělávací akce zváni jen zcela výjimečně, a to v situaci bezprostředně **před plánovaným a potvrzeným návratem** do výkonu státní služby. Na MSp se těchto vzdělávacích akcí účastní tito státní zaměstnanci, pouze pokud to umožňují finanční možnosti služebního úřadu.



Na MZV v průběhu mateřské a rodičovské dovolené či péče o dítě do 4 let věku mohou přihlášené státní zaměstnankyně a státní zaměstnanci MZV absolvovat **jazykové a PC kurzy**, jakož i studium v **programu Individuální diplomatické přípravy a v Manažerském programu**. Absolvování obou posledně zmíněných programů a složení jazykových zkoušek jsou důležitými předpoklady dalšího kariérního rozvoje.

Na ÚV státní zaměstnanci, kteří čerpají mateřskou a rodičovskou dovolenou, jsou informováni o aktuálním dění ve služebním úřadu na podporu jejich pracovních znalostí a dovedností, a to **formou seminářů, přednášek a workshopů**. Pro účast na těchto akcích nejsou stanoveny speciální podmínky.

MŠMT umožňuje účast těmto státním zaměstnancům, na vzdělávacích akcích pořádaných tzv. „in house“, a to pokud je **dostatečná nebo nenaplněná kapacita vzdělávací akce**. MŠMT během vzdělávací akce nezajišťuje péči o dítě. Státní zaměstnanec se povinně na akci registruje a zapisuje se do prezenční listiny, podmínkou je aktivní účast a vyplnění evaluačního dotazníku.

ÚPV případnému zájmu státního zaměstnance vyhoví za předpokladu, že jde o vzdělávací akci obsahově **související s příslušným oborem státní služby**. Na SSHR státní zaměstnanci na mateřské/rodičovské dovolené podávají žádost o absolvování školení, po schválení této žádosti jsou pak státní zaměstnanci přihlášení.

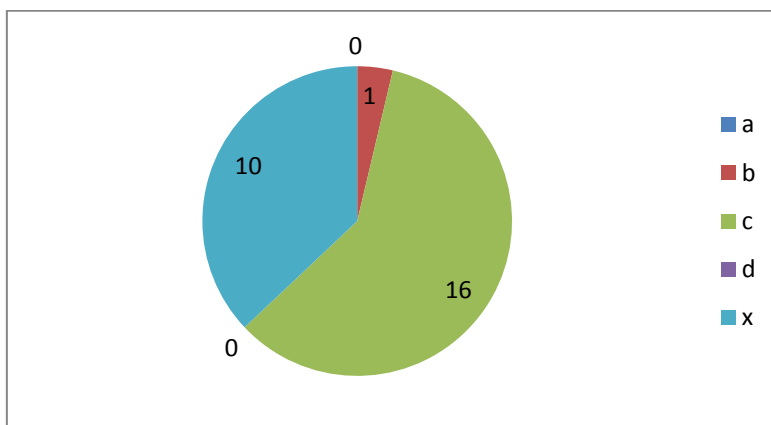
ÚOHS umožňuje účast na vzdělávacích akcích na základě žádosti těchto státních zaměstnanců za stejných podmínek jako u ostatních státních zaměstnanců.

Na MO a ERÚ prozatím **nebyly stanoveny podmínky** účasti těchto státních zaměstnanců na vzdělávacích akcích.

Na MPO, MV, ABS, ČÚZK, RRTV, SÚJB, ÚOOÚ se tito státní zaměstnanci vzdělávacích akcí **neúčastní**, neboť doposud **neprojevili zájem** se vzdělávacích akcí účastnit.

Financování účasti státních zaměstnanců na mateřské/rodičovské dovolené na vzdělávacích akcích v praxi služebních úřadů

Způsoby financování účasti těchto státních zaměstnanců (MD/RD) na interních vzdělávacích akcích, pořádaných služebním úřadem (otázka č. 23).

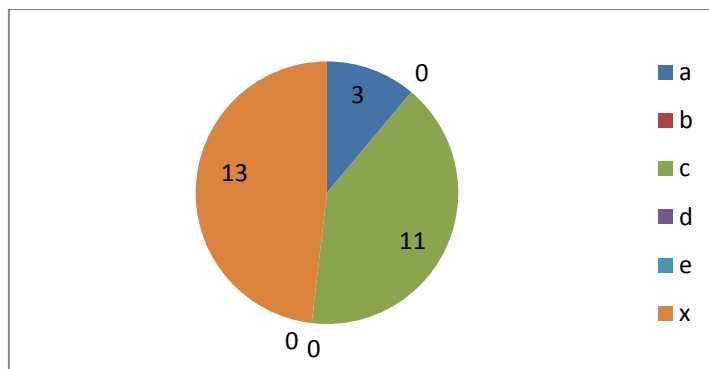


- a) Interní vzdělávací akce je **zcela hrazena státním zaměstnancem**.
- b) Interní vzdělávací akce je **zčásti hrazena státním zaměstnancem a zčásti hrazena služebním úřadem**.
- c) Interní vzdělávací akce je **zcela hrazena služebním úřadem**.
- d) Interní vzdělávací akce je **hrazena jiným subjektem**.
- x) Tyto služební úřady **neodpověděly**.

MZem jako jediné z oslovených ústředních služebních úřadů zná situaci, kdy si **státní zaměstnanec hradí zčásti účast** na interní vzdělávací akci a zčásti ji hradí služební úřad.

Ve většině případů financují interní vzdělávací akce zcela služební úřady (mezi tyto služební úřady patří např. MMR, MD, MF, MK, MSp, MZV, MŽP, ÚV, MŠMT, ÚPV, SSHR, ČTÚ, ERÚ, RRTV, ÚOHS, ČSÚ). Celkem 10 služebních úřadů však na tuto otázku neodpovědělo.

Způsoby financování účasti těchto státních zaměstnanců (MD/RD) na externích vzdělávacích akcích, pořádaných mimo služební úřad (otázka č. 24).



- a) Externí vzdělávací akce je **zcela hrazena státní zaměstnancem**.
- b) Externí vzdělávací akce je hrazena **zčásti státní zaměstnancem**.
- c) Externí vzdělávací akce je **zcela hrazena služebním úřadem**.
- d) Externí vzdělávací akce je hrazena **zčásti služebním úřadem**.
- e) Externí vzdělávací akce je hrazena **jiným subjektem**.
- x) Tyto služební úřady **neodpověděly**.

Situace je ale odlišná, pokud se jedná o **externí vzdělávací akce**, tedy pořádané jiným subjektem než služebním úřadem. Některé služební úřady takové vzdělávací akce nenabízejí, tudíž na ně státní zaměstnance neposílají (MMR, MD, MŠMT).

Pokud služební úřady umožňují účast na externích vzdělávacích akcích, tak si obvykle účast na nich **hradí státní zaměstnanci zcela sami** (MF, MV, MZV).

Některé služební úřady však umožňují účast na externích vzdělávacích akcích a dokonce účast **státního zaměstnance zcela hradí** (celkem 11 služebních úřadů MK, MSp, MZem, MŽP, ÚPV⁹⁶, SSHR, ČTÚ, ERÚ, RRTV, ÚOHS, ČSÚ).

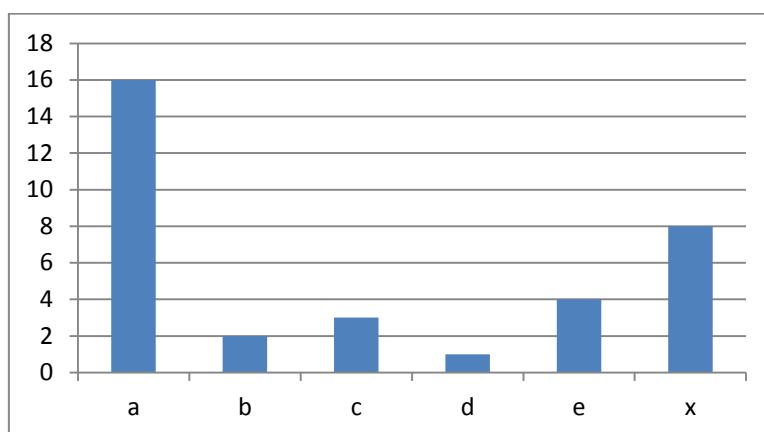
Celkem 13 služebních úřadů však na tuto otázku neodpovědělo.

⁹⁶ Pouze pokud tato externí vzdělávací akce souvisí s oborem státní služby, a tudíž s výkonem státní služby.

Informování státních zaměstnanců na mateřské/rodičovské dovolené o vzdělávacích akcích v praxi služebních úřadů

Aby se státní zaměstnanci na mateřské nebo rodičovské dovolené mohli účastnit vzdělávacích akcí, měli by být o jejich pořádání informováni.

Způsob informování státních zaměstnanců na mateřské/rodičovské dovolené o vzdělávacích akcích nabízených služebním úřadem (otázka č. 25).



- Státní zaměstnanci jsou informováni o vzdělávacích akcích nabízených služebním úřadem **e-mailem**.
- Státní zaměstnanci jsou informováni o vzdělávacích akcích nabízených služebním úřadem **dopisem**.
- Státní zaměstnanci jsou informováni o vzdělávacích akcích nabízených služebním úřadem **telefonicky**.
- Státní zaměstnanci jsou informováni o vzdělávacích akcích nabízených služebním úřadem **zasláním zpravodaje** (tj. periodikum, které služební úřad vydává pravidelně pro své zaměstnance).
- Státní zaměstnanci jsou informováni o vzdělávacích akcích nabízených služebním úřadem **jiným způsobem**.
- Tyto služební úřady **neodpověděly**.

Státní zaměstnanci na mateřské/rodičovské dovolené jsou obvykle o vzdělávacích akcích informováni **prostřednictvím emailu** (MMR, MD, MK, MPO, MSp, MZV, MZem, MŽP, ÚV, ABS, ÚPV, SSHR, ČTÚ, RRTV, SÚJB, ČSÚ).

Některé služební úřady státní zaměstnance informují o pořádaných vzdělávacích akcích také **listinným dopisem** (např. ÚV nebo ČSÚ) nebo **prostřednictvím telefonu** (MD, ABS, ČSÚ).

V ojedinělém případě jsou tito státní zaměstnanci informováni také **zasláním zpravodaje** nebo jiného periodika, které vydává služební úřad pravidelně (MPO).

Celkem 4 služební úřady informují své státní zaměstnance jiným **neformálním způsobem** (např. prostřednictvím představeného, to je praxe např. ÚOHS).



Celkem 8 služebních úřadů však na tuto otázku neodpovědělo.

Jedná-li se o **časové intervaly** poskytování informací o vzdělávacích akcích, je třeba uvést, že některé služební úřady informují státní zaměstnance na mateřské/rodičovské dovolené pouze **jednou ročně** (MMR, ÚV), ČSÚ informuje tyto státní zaměstnance o vzdělávacích akcích minimálně **dvakrát ročně**, naproti tomu jiné služební úřady informují tyto státní zaměstnance **dokonce čtyřikrát ročně** (MK, MSp, ABS, SSHR).

MZV informuje tyto státní zaměstnance o možnostech jazykových kurzů minimálně jednou za 7 – 30 dnů. MZem informuje tyto státní zaměstnance **v závislosti na nabídce** vzdělávacích akcí, stejně tak RRTV, SÚJB, ÚOHS a ÚOOÚ.

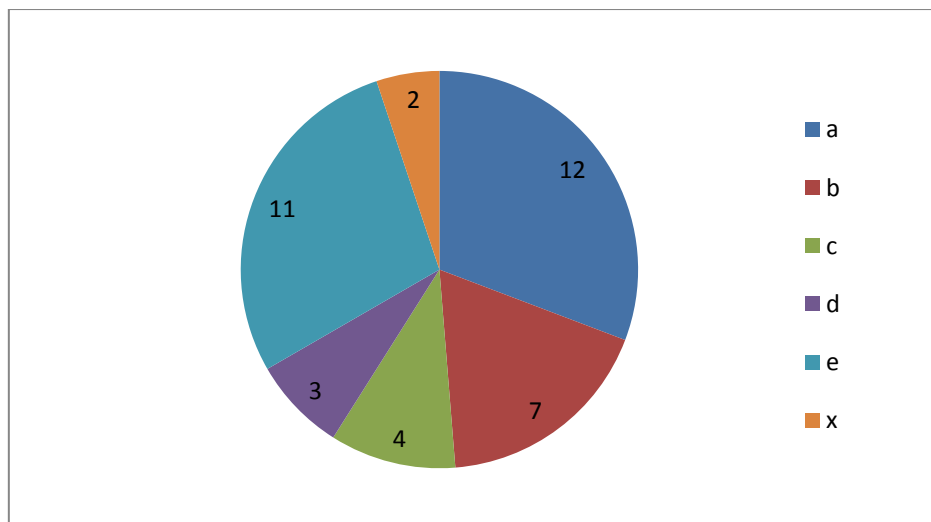
MPO informuje státní zaměstnance **prostřednictvím personálního zpravodaje**, tudíž v pravidelných intervalech. MPSV připravuje kontinuální přístup k informacím pro tyto státní zaměstnance prostřednictvím **přístupu k intranetu MPSV**.

ÚPV informuje státní zaměstnance v časovém předstihu **před pořádanou vzdělávací akcí**. ERÚ a MŠMT **nevykazuje pravidelnost** v informování státních zaměstnanců. MŽP informuje státní zaměstnance podle jejich zájmu, tedy neplní zcela informační povinnost, ale poskytuje informace **pouze na vyžádání**.

Služební úřady MO, MV nemají vytvořen mechanismu informování pro státní zaměstnance na mateřské a rodičovské dovolené **o vzdělávacích akcích nabízených služebním úřadem**.

Informování státních zaměstnanců na mateřské/rodičovské dovolené o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu v praxi služebních úřadů

Způsob informování státních zaměstnanců (MD/RD) o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu (otázka č. 27).



- Státní zaměstnanci jsou informováni o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu **e-mailem**.
- Státní zaměstnanci jsou informováni o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu **dopisem**.
- Státní zaměstnanci jsou informováni o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu **telefonicky**.
- Státní zaměstnanci jsou informováni o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu **zasláním zpravodaje** (tj. periodikum, které služební úřad vydává pravidelně pro své zaměstnance).
- Státní zaměstnanci jsou informováni o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu **jiným způsobem**.
- Tyto služební úřady **neodpověděly**.

Státní zaměstnanci na mateřské/rodičovské dovolené jsou zpravidla informováni o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu prostřednictvím **emailu** (celkem 12 z celkových 27 dotazovaných služebních úřadů - MMR, MF, MK, MO, MPO, MSp, MŠMT, ABS, ÚPV, ČÚZK, SSHR, RRTV), nebo **dopisem** (to je praxe těchto služebních úřadů: ČSÚ, ČÚZK, ABS, MŠMT, MO, MD, MMR), **telefonem** (MMR, MO, MPO, ČÚZK), nebo v ojedinělých případech i **zasláním zpravodaje** (MŠMT, MV).

Dva služební úřady na tuto otázku neodpověděly (MZdrav a ČBÚ).

Jiným způsobem jsou informováni státní zaměstnanci těchto služebních úřadů: MŽP⁹⁷, MO⁹⁸, MZV⁹⁹, ÚV¹⁰⁰, MŠMT, SSHR, ČTÚ ERÚ, SÚJB¹⁰¹, ÚOHS, ÚOOÚ.

⁹⁷ Informace jsou přístupné na internetových stránkách služebního úřadu.



Žádný z dotazovaných služebních úřadů nevyužívá způsob informování státních zaměstnanců o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu rozeslání **organizačního řádu služebního úřadu**.

Pokud se jedná o **časové intervaly** poskytování informací, jsou státní zaměstnanci na mateřské/rodičovské dovolené služebních úřadů obvykle informováni o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu **při změně organizačního řádu** – MPSV, MO, MPO, MSp, MZV¹⁰², MZem, MŽP, ÚPV, ČÚZK, SSHR, ČTÚ, ERÚ, RRTV, SÚJB, ÚOOÚ, ČSÚ.

Tito státní zaměstnanci bývají informováni **čtyřikrát ročně** na služebních úřadech: MD, MV, MŠMT a MK, či **jednou ročně** na služebních úřadech: MMR, ÚV, ABS, nebo **nepravidelně** podle individuálního kontaktu státních zaměstnanců – ÚOHS.

⁹⁸ Ministerstvo obrany provozuje internetové stránky www.army.cz. Na těchto stránkách jsou uvedeny důležité informace o Ministerstvu obrany, jedná se mj. o kontakty, či úřední desku. Dále je zde podrobně popsána struktura Ministerstva obrany včetně informací o jednotlivých organizačních útvarech. Část je věnovaná i státní službě (výběrová řízení, vybrané služební předpisy státního tajemníka v MO, informace o úřednické zkoušce atd.). Kromě výše uvedeného lze na www.army.cz najít i různé publikace a časopisy (např. měsíčník MO A-Report), které jsou zdroji informací o Ministerstvu obrany. V budoucnu by bylo možné využít Interní komunikační portál Ministerstva obrany <https://www.ikp.army.cz> určený ke komunikaci a informovanosti všech zaměstnanců/zaměstnankyň ve služebním a pracovním poměru. Interní komunikační portál je provozován v gesci státního tajemníka v MO.

⁹⁹ Sdělením státního tajemníka MZV.

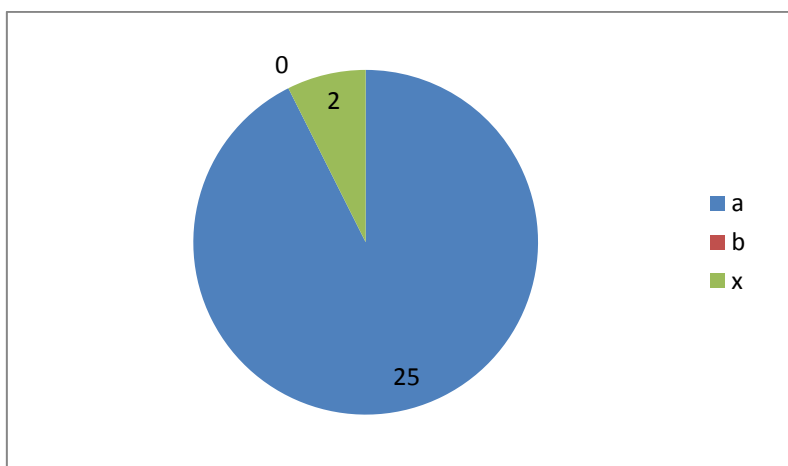
¹⁰⁰ ÚV pořádá pravidelná každoroční setkání těchto státních zaměstnanců.

¹⁰¹ Informace jsou zveřejněny na internetových stránkách služebního úřadu.

¹⁰² V roce 2015 bylo rozesláno 20 sdělení státního tajemníka.

Přístup státního zaměstnance na mateřské/rodičovské dovolené na místo výkonu státní služby v praxi služebních úřadů

Počet služebních úřadů, které umožňují přístup státních zaměstnanců na pravidelné místo výkonu státní služby po dobu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené (otázka č. 29).

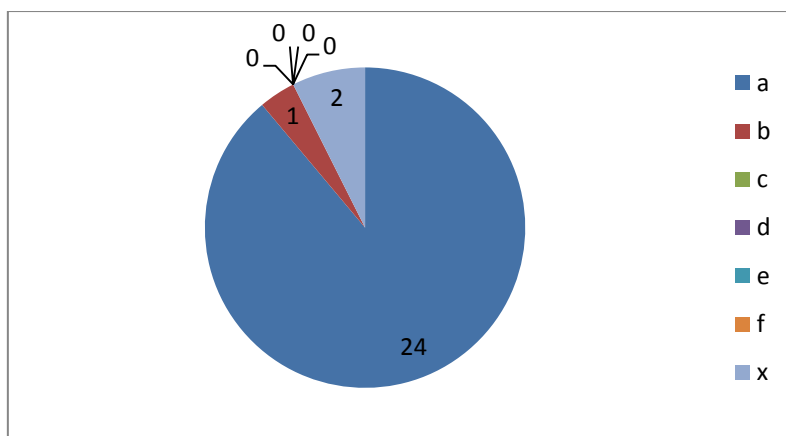


- a) Služební úřady, které **umožňují** státním zaměstnancům přístup na pravidelné místo výkonu státní služby po dobu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené.
- b) Služební úřady, které **neumožňují** státním zaměstnancům přístup na pravidelné místo výkonu státní služby po dobu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené.
- x) Tyto služební úřady **neodpověděly**.

Z dotazníkových odpovědí vyplývá, že **všechny služební úřady** umožňují přístup státním zaměstnancům na pravidelné místo výkonu státní služby a také, že přístup na pravidelné místo výkonu státní služby nebyl těmto státním zaměstnancům **nikdy odepřen**.

Neplacené služební volno státních zaměstnanců z důvodu péče o dítě do 4 let věku v praxi služebních úřadů

Počet státních zaměstnanců, kteří čerpají neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku (otázka č. 31).



- a) **0 - 10% státních zaměstnanců** čerpá neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku.
- b) **10 - 25% státních zaměstnanců** čerpá neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku.
- c) **25 - 50% státních zaměstnanců** čerpá neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku.
- d) **50 – 60% státních zaměstnanců** čerpá neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku.
- e) **Více než 60% státních zaměstnanců** čerpá neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku.
- f) **Jiný počet státních zaměstnanců** čerpá neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku.
- x) Tyto služební úřady **neodpověděly**.

Z odpovědí získaných od služebních úřadů vyplývá, že většina státních zaměstnanců, kteří by toto neplacené služební volno čerpali, patří do kategorie 0 – 10% státních zaměstnanců (MMR¹⁰³, MF, MO, MK¹⁰⁴, MPSV, MSp¹⁰⁵, MV, MZV, MZd¹⁰⁶, MZem¹⁰⁷, MŽP, ÚV, MŠMT, ABS, ÚOV, ČÚZK, SSHR, ČTÚ, ERÚ, RRTV, SÚJB, ÚOHS, ÚOOÚ a ČSÚ). V jediném služebním úřadu MPO je počet státních zaměstnanců, čerpajících neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku, vyšší, a to v rozmezí 10 – 25%.

¹⁰³ Na tomto služebním úřadě v současné době čerpá služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku 1 státní zaměstnanec.

¹⁰⁴ Na tomto služebním úřadě v současné době čerpá služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku 0 státní zaměstnanec.

¹⁰⁵ Na tomto služebním úřadě v současné době čerpá služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku 1 státní zaměstnanec.

¹⁰⁶ Na tomto služebním úřadě v současné době čerpá služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku 1 státní zaměstnanec.

¹⁰⁷ Na tomto služebním úřadě v současné době čerpá služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku 0 státních zaměstnanců.

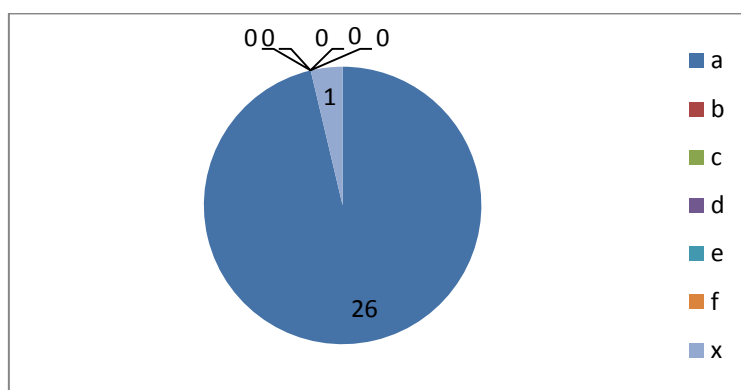
JINÉ NÁSTROJE SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA S VÝKONEM STÁTNÍ SLUŽBY V PRAXI SLUŽEBNÍCH ÚŘADŮ

Neplacené služební volno – právní základ

Neplacené služební volno obvykle služební orgány poskytují 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 a povoluje jej služební orgán. Služební orgán může však tuto kompetenci přenést na představené. Povolení má mít písemnou formu a musí v něm být uvedena doba, na kterou je čerpání neplaceného volna povoleno.

Neplacené služební volno v praxi služebních úřadů

Počet státních zaměstnanců, kteří čerpají neplacené služební volno (otázka č. 32).

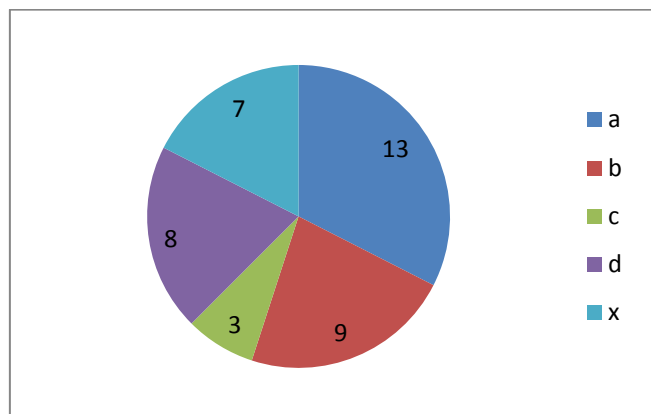


- 0 - 10% státních zaměstnanců čerpá neplacené služební volno.
- 10 - 25% státních zaměstnanců čerpá neplacené služební volno.
- 25 - 50% státních zaměstnanců čerpá neplacené služební volno.
- 50 – 60% státních zaměstnanců čerpá neplacené služební volno.
- Více než 60% státních zaměstnanců čerpá neplacené služební volno.
- Jiný počet státních zaměstnanců čerpá neplacené služební volno.
- Tyto služební úřady neodpověděly.

Počet státních zaměstnanců čerpajících neplacené služební volno se obvykle pohybuje v rozpětí 0 - 10 % z celkového počtu státních zaměstnanců. Na některých služebních úřadech však **není v současné době tento nástroj zcela využíván** (MMR, MF, MK).

Jeden služební úřad na tuto otázku neodpověděl (MD).

Nejčastější důvody čerpání neplaceného služebního volna státními zaměstnanci (otázka č. 33).



- a) Státní zaměstnanci, kteří čerpají neplacené služební volno z důvodu **péče o osobu blízkou**.
- b) Státní zaměstnanci, kteří čerpají neplacené služební volno z důvodu **studia**.
- c) Státní zaměstnanci, kteří čerpají neplacené služební volno z důvodu **doprovodu manžela/partnera vyslaného k výkonu služby/práce do zahraničí**.
- d) Státní zaměstnanci, kteří čerpají neplacené služební volno z **jiných důvodů**.
- x) Tyto služební úřady **neodpověděly**.

Pokud státní zaměstnanci čerpají neplacené služební volno, nejčastějším důvodem čerpání neplaceného služebního volna je **péče o osobu blízkou** (13 služebních úřadů uvádí tento důvod jako nejčastější – mezi tyto služební úřady patří: MO, MPSV, MSp, MV, MZV, MŽP, MŠMT, ABS, ÚPV, ČTÚ, ERÚ, SÚJB, ČSÚ).

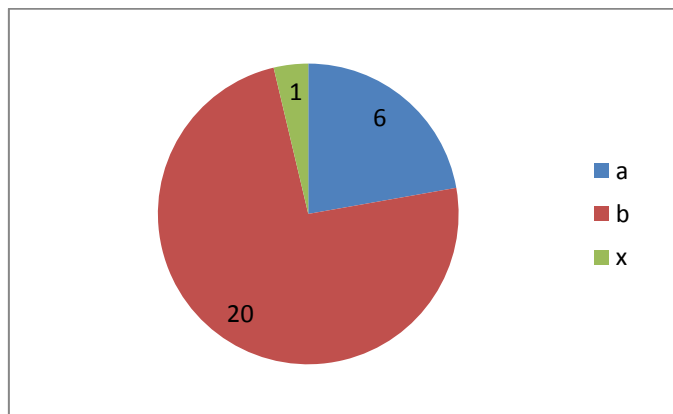
Dalším obvyklým důvodem je **studium státního zaměstnance** (např. státní zaměstnanci zařazení na MF, MSp, MŽP, MŠMT, ABS, ÚPV, ČTÚ, ERÚ nebo ÚOHS) nebo **doprovod manžela/partnera vyslaného k výkonu státní služby/práce do zahraničí** (státní zaměstnanci zařazení na MPO, MSp, MZV).

8 služebních úřadů uvedlo také jiný důvod čerpání neplaceného služebního volna, a to např. **uvolnění po dobu výkonu práce pro orgány nebo instituce EU** (státní zaměstnanci zařazení na MZem, ÚV, MŠMT).

Celkem 7 služebních úřadů na tuto otázku neodpovědělo.

Prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí v praxi služebních úřadů

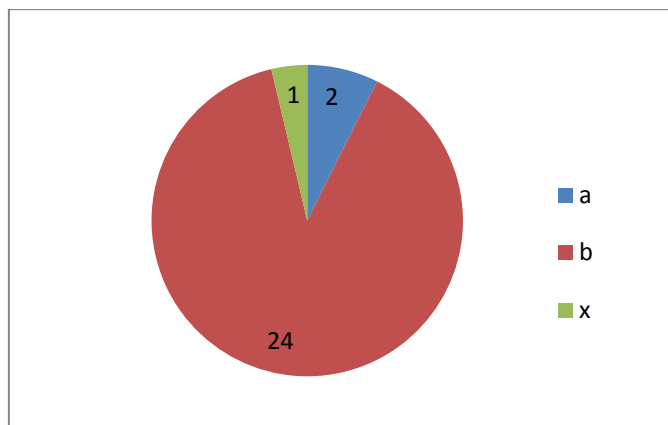
Počet služebních úřadů, na kterých mají státní zaměstnanci zájem o zřízení prostor vyhrazených pro krátkodobý pobyt dětí ve služebním úřadu (otázka č. 34).



- a) Služební úřady, ve kterých mají státní zaměstnanci **zájem o zřízení prostor** vyhrazených pro krátkodobý pobyt dětí ve služebním úřadu.
- b) Služební úřady, ve kterých nemají státní zaměstnanci **zájem o zřízení prostor** vyhrazených pro krátkodobý pobyt dětí ve služebním úřadu.
- x) Tyto služební úřady **neodpověděly**.

Z došlých odpovědí služebních úřadů vyplynulo, že **zájem o zřízení prostor pro krátkodobý pobyt dětí** se vyskytuje pouze na 6 služebních úřadech, a to na MF, MO, MPO, MŽP, MŠMT a ABS. Z tohoto důvodu také služební úřady tyto prostory **nezřizují**. Dalším důvodem však častěji bývají finanční, personální a prostorové nároky s tím související, jak uvádí např. služební úřad MŠMT. .

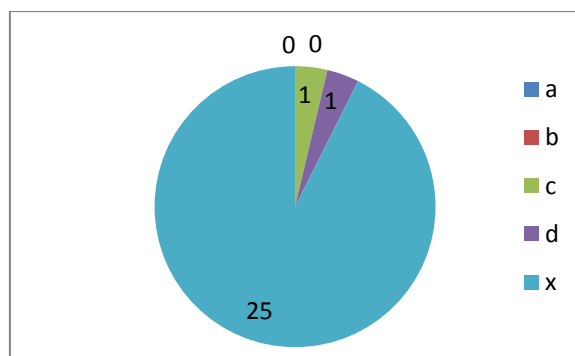
Počet služebních úřadů, které zřizují prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí ve služebním úřadu (otázka č. 35).



- a) Služební úřady, které **zřizují** prostory pro krátkodobý pobyt dětí.
- b) Služební úřady, které **nezřizují** prostory pro krátkodobý pobyt dětí.
- x) Tyto služební úřady **neodpověděly**.

Pouze MF a MPO zřizují ve svém služebním úřadu prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí. Ostatní služební úřady tyto prostory nezřizují. MD na tuto otázku neodpovědělo.

Kapacita vyhrazených prostor pro krátkodobý pobyt dětí, zřízených služebními úřady (otázka č. 36).

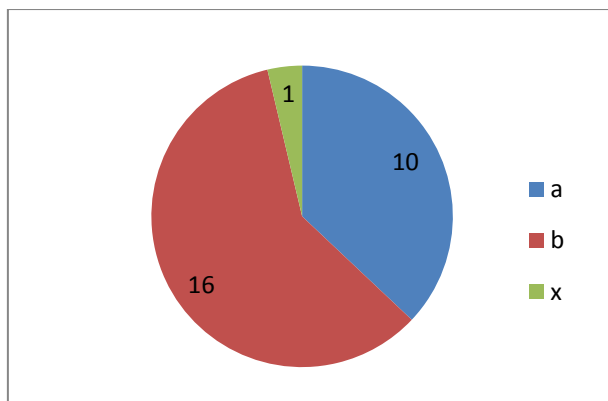


- a) Prostory pro krátkodobý pobyt dětí, které mají **kapacitu 5 dětí**.
- b) Prostory pro krátkodobý pobyt dětí, které mají **kapacitu 10 dětí**.
- c) Prostory pro krátkodobý pobyt dětí, které mají **kapacitu 15 dětí**.
- d) Prostory pro krátkodobý pobyt dětí, které mají **kapacitu větší než 15 dětí**.
- x) Tyto služební úřady **neodpověděly**.

Služební úřady MF a MPO zřizují jako jediní z dotazovaných služebních úřadů prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí. Na MF jsou tyto prostory určeny pro 2 skupiny dětí po 12 dětech. Na MPO jsou tyto prostory určeny pro 15 dětí. MF dále uvedlo, že podmínky pro přijetí těchto dětí do vyhrazených prostor jsou stejné jako pro přijetí dětí do dětské skupiny (věk dítěte minimálně 2 roky, rodič musí být zaměstnancem MF, dítě musí být řádně očkováno).

Mateřské školy zřizované služebním úřadem v praxi služebních úřadů

Počet služebních úřadů, na kterých mají státní zaměstnanci zájem o zřízení mateřských škol služebním úřadem (otázka č. 39).



- a) Služební úřady, na kterých mají státní zaměstnanci **zájem o zřízení mateřských škol** služebním úřadem.
- b) Služební úřady, na kterých **nemají státní zaměstnanci zájem o zřízení mateřských škol** služebním úřadem.
- x) Tyto služební úřady **neodpověděly**.

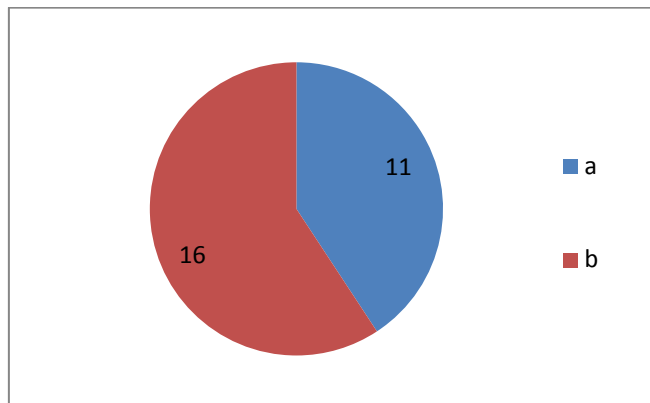
Z odpovědi služebních úřadů vyplynulo, že mezi státními zaměstnanci je zájem o zřízení mateřských škol, zejména na těchto služebních úřadech: MMR, MO, MPSV, MPO, MSp, MV, MZV, MZdrav, MŠMT, ÚOHS.

Celkem 1 služební úřad na tuto otázku neodpověděl (MD)¹⁰⁸ Státní zaměstnanci ostatních služebních úřadů **neprojevili zájem o zřízení mateřské školy** služebním úřadem.

¹⁰⁸ Ve sledovaném období byla na MD zahájena iniciativa vedoucí k rekonstrukci vhodných prostor v budově MD pro zřízení dětské skupiny.



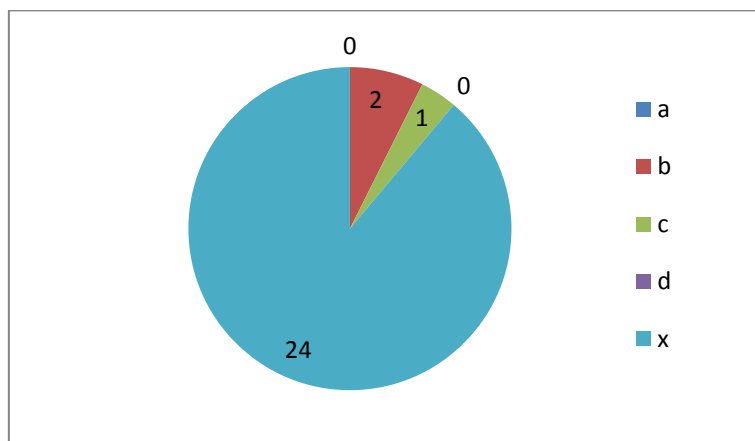
Počet služebních úřadů, které zřizují vlastní mateřskou školu určenou pro děti státních zaměstnanců (otázka č. 40).



- a) Služební úřady, které **zřizují vlastní mateřské školy**.
- b) Služební úřady, které **nezřizují vlastní mateřské školy**.

Zároveň však bylo uvedeno, že tyto mateřské školy nejsou zřizovány na většině služebních úřadů. Mezi služební úřady, které zřizují mateřské školy, patří pouze MPO, MPSV, MZV.

Kapacita mateřských škol zřízených služebním úřadem (otázka č. 41).

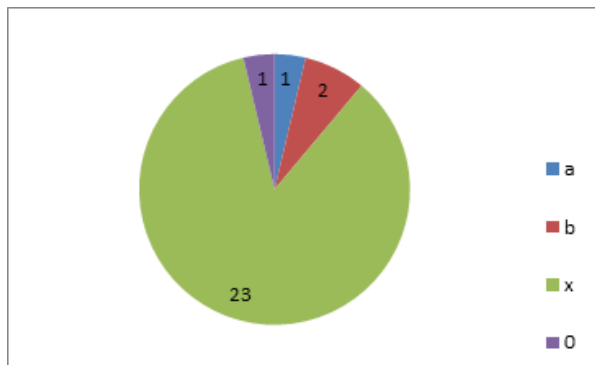


- a) Mateřské školy zřízené služebním úřadem, které mají **kapacitu 0 - 10 dětí**.
- b) Mateřské školy zřízené služebním úřadem, které mají **kapacitu 11 - 25 dětí**.
- c) Mateřské školy zřízené služebním úřadem, které mají **kapacitu 26 - 35 dětí**.
- d) Mateřské školy zřízené služebním úřadem, které mají **kapacitu více než 35 dětí**.
- x) Tyto služební úřady **neodpověděly**.

Mateřské školy zřizuje pouze MPSV (s kapacitou 25 – 35 dětí)¹⁰⁹, MPO (s kapacitou 11- 25 dětí) a MZV (s kapacitou 11-25 dětí).

¹⁰⁹ Do mateřské školy zřízené služebním úřadem MPSV mohou chodit děti ve věku od 1 roku do doby zahájení povinné školní docházky.

Počet služebních úřadů, které upřednostňují při přijetí do svých mateřských škol děti státních zaměstnanců zařazených ve služebních úřadech (otázka č. 42).



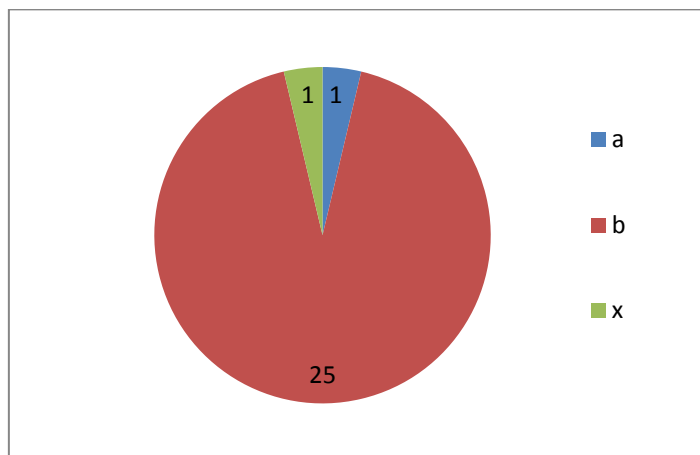
- a) Služební úřady, v jejichž mateřských školách **mají děti státních zaměstnanců přednost** při přijetí do mateřské školy před ostatními dětmi.
- b) Služební úřady, v jejichž mateřských školách **nemají děti státních zaměstnanců přednost** při přijetí do mateřské školy před ostatními dětmi.
- 0) Tato otázka **se netýká** dotazovaných služebních úřadů.
- x) Tyto služební úřady **neodpověděly**.

Děti státních zaměstnanců zařazených nebo jmenovaných v příslušném služebním úřadu však **nemají přednost** při přijetí do této mateřské školy (MPO a MPSV).

Pouze MZV uvádí, že jsou do této mateřské školy přijímány děti ve věku od 1 do 6 let, a to děti rodičů, kteří jsou aktuálně státními zaměstnanci služebního úřadu (v ústředí MZV), a to s ohledem na kapacitu mateřské školy.

Mateřské školy zřizované městským úřadem (též obecním úřadem nebo úřadem městské části) v praxi služebních úřadů

Služební úřady, které zajišťují mateřské školy prostřednictvím jiného zřizovatele (otázka č. 44).



- a) Služební úřady, které **zajišťují** mateřskou školu prostřednictvím jiného zřizovatele.
- b) Služební úřady, které **nezajišťují** mateřskou školu prostřednictvím jiného zřizovatele.
- x) Tyto služební úřady **neodpověděly**.

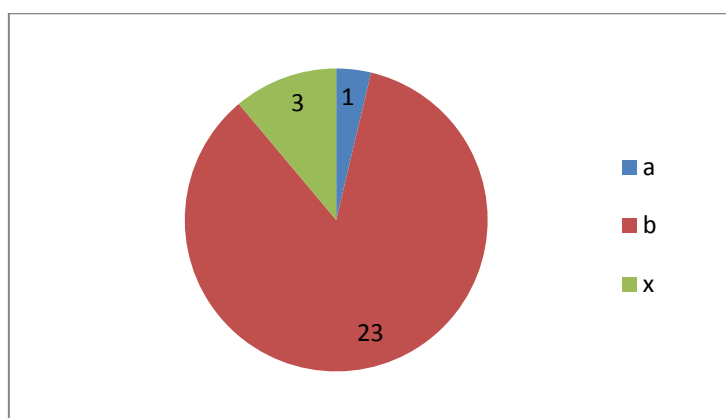
Celkem 25 služebních úřadů nezajišťuje mateřské školy prostřednictvím jiného zřizovatele (MMR, MF, MK, MO, MPSV, MSp, MPO, MZV, MZdrav, MZem, MŽP, ÚV, MŠMT, ABS, ČBÚ, ÚPV, ČÚZK, SSHR, ČTÚ, ERÚ, RRTV, SÚJB, ÚOHS, ÚOOÚ a ČSÚ). MV jako jediné zajišťuje mateřskou školu prostřednictvím jiného zřizovatele.

Pouze služební úřad MD na tuto otázku neodpověděl.

IMPLEMENTACE NÁSTROJŮ SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA S VÝKONEM STÁTNÍ SLUŽBY PODLE ZÁKONA O STÁTNÍ SLUŽBĚ

Služební úřady byly také požádány, aby porovnaly situaci v dotazovaných oblastech před nabytím účinnosti první systemizace služebních a pracovních míst podle zákona o státní službě, tedy před datem 1. 7. 2015 a po jejím nabytí.

Počet služebních úřadů, které zaznamenaly nárůst žádostí o pružné rozvržení služební doby státních zaměstnanců (otázka č. 48).



- a) Služební úřady, které **zaznamenaly** od 1. 7. 2015 četnější žádosti o pružné rozvržení služební doby státních zaměstnanců.
- b) Služební úřady, které **nezaznamenaly** od 1. 7. 2015 četnější žádosti o pružné rozvržení služební doby státních zaměstnanců.
- x) Tyto služební úřady **neodpověděly**.

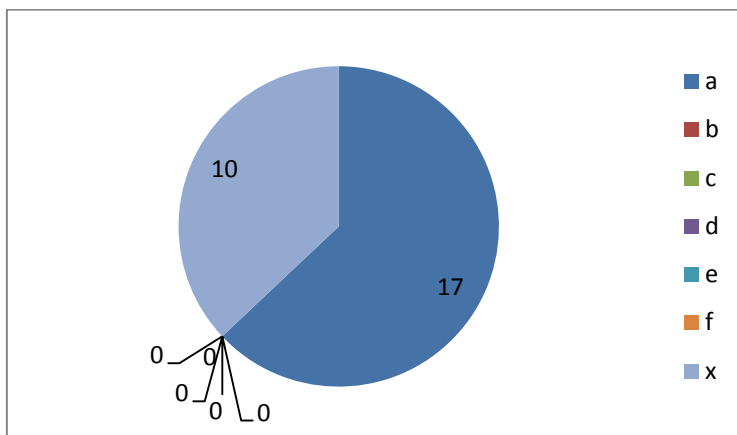
Celkem 23 služebních úřadů od 1. 7. 2015 **nezaznamenalo** nárůst v počtu žádostí státních zaměstnanců o pružné rozvržení služební doby. Mezi tyto služební úřady patří MMR, MF, MO, MPSV, MPO, MSp, MZV, MZem, MZdrav, MŽP, MK, ÚV, MŠMT, ABS, ÚPV, ČÚZK, SSHR, ČTÚ, ERÚ, RRTV, SÚJB, ÚOOÚ, ČSÚ.

Z těchto služebních úřadů některé nezaznamenaly zvýšený počet žádostí zejména proto, že jejich státní zaměstnanci **vykonávají všichni státní službu v pružném rozvržení služební doby**.

Nárůst v počtu žádostí o pružné rozvržení služební doby státních zaměstnanců tak zaznamenalo **pouze MV**.

Celkem 3 služební úřady však na tuto otázku neodpověděly.

Navýšení počtu žádostí o pružné rozvržení služební doby státních zaměstnanců (otázka č. 49).

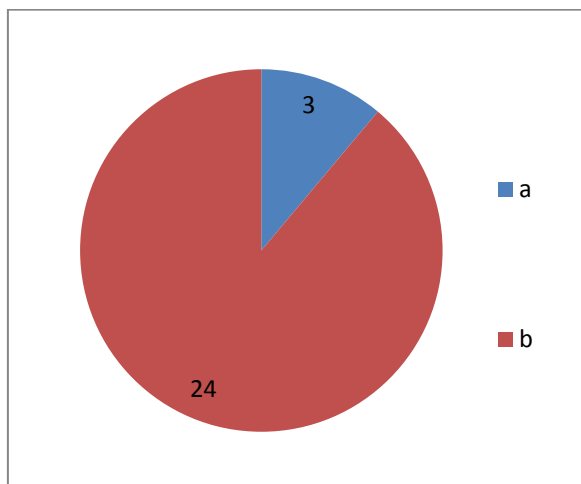


- Zájem státních zaměstnanců, kteří žádali o pružné rozvržení služební doby, se navýšil o **0 - 10%**.
- Zájem státních zaměstnanců, kteří žádali o pružné rozvržení služební doby, se navýšil o **10 - 25%**.
- Zájem státních zaměstnanců, kteří žádali o pružné rozvržení služební doby, se navýšil o **25 - 50%**.
- Zájem státních zaměstnanců, kteří žádali o pružné rozvržení služební doby, se navýšil o **50 – 60%**.
- Zájem státních zaměstnanců, kteří žádali o pružné rozvržení služební doby, se navýšil o více než **60%**.
- Zájem státních zaměstnanců, kteří žádali o pružné rozvržení služební doby, se navýšil o **jiný počet**.
- Tyto služební úřady **neodpověděly**.

V kategorii služebních úřadů pod písmenem a jsou zařazeny služební úřady, které nezaznamenaly od 1. 7. 2015 nárůst žádostí o pružné rozvržení služební doby, ale též také např. služební úřad MV, který nárůst žádostí zaznamenal, nicméně tento nárůst dosahuje **rozpětí 0 – 10%**. Do této kategorie tedy spadá 17 služebních úřadů.

Celkem 10 služebních úřadů na tuto otázku neodpovědělo.

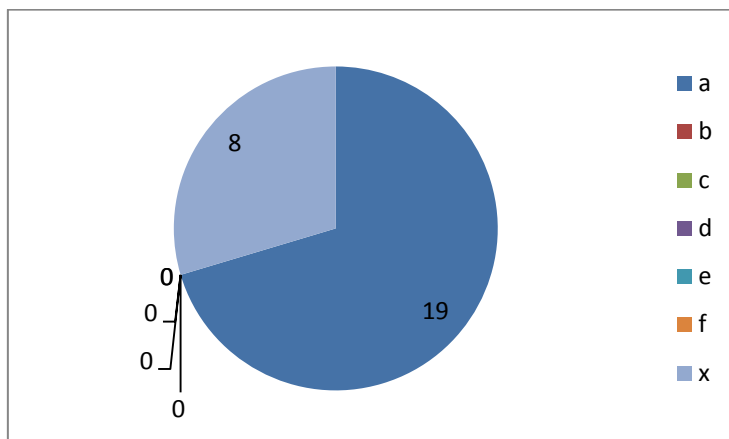
Počet služebních úřadů, které zaznamenaly nárůst žádostí státních zaměstnanců o výkon státní služby z jiného místa (otázka č. 50).



- a) Služební úřady, které **evidují od 1. 7. 2015 čtenější žádosti** o výkon státní služby z jiného místa státních zaměstnanců.
- b) Služební úřady, které **nevidují od 1. 7. 2015 čtenější žádosti** o výkon státní služby z jiného místa státních zaměstnanců.

Zatímco **většina služebních úřadů nezaznamenala** nárůst žádostí o výkon státní služby z jiného místa ze strany státních zaměstnanců (MMR, MK, MD, MO, MPO, MSp, MV, MZV, MZdrav, MZem, MŽP, ÚV, ABS, ČBÚ, ÚPV, ČÚZK, SSHR, ČTÚ, ERÚ, RRTV, SÚJB, ÚOHS, ÚOOÚ a ČSÚ), na některých služebních úřadech je však situace opačná (MF, MPSV, MŠMT).

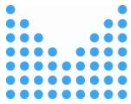
Navýšení počtu žádosti státních zaměstnanců o výkon státní služby z jiného místa (otázka č. 51).



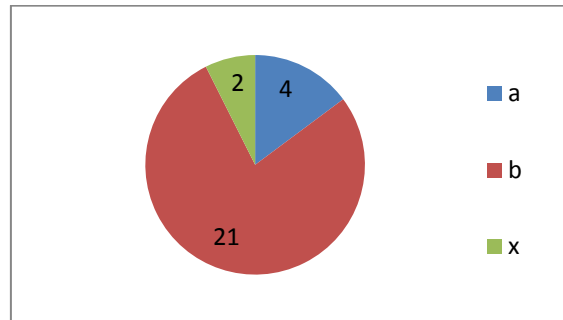
- a) Zájem státních zaměstnanců žádajících o výkon státní služby z jiného místa se navýšil o **0 - 10%**.
- b) Zájem státních zaměstnanců žádajících o výkon státní služby z jiného místa se navýšil o **10 - 25%**.
- c) Zájem státních zaměstnanců žádajících o výkon státní služby z jiného místa se navýšil o **25 - 50%**.
- d) Zájem státních zaměstnanců žádajících o výkon státní služby z jiného místa se navýšil o **50 - 60%**.
- e) Zájem státních zaměstnanců žádajících o výkon státní služby z jiného místa se navýšil o **více než 60%**.
- f) Zájem státních zaměstnanců žádajících o výkon státní služby z jiného místa se navýšil o **jiný počet**.
- x) Tyto služební úřady **neodpověděly**.

V kategorii služebních úřadů pod písmenem a jsou zařazeny služební úřady, které **nezaznamenaly od 1. 7. 2015 nárůst** žádostí státních zaměstnanců o výkon státní služby z jiného místa, ale spadají do této kategorie též služební úřady, u kterých sice počet těchto žádostí o výkon státní služby z jiného místa vzrostl, nicméně nepřevýšil 10% (jako MF, MPSV a MŠMT).

Celkem 8 služebních úřadů na tuto otázku neodpovědělo.



Změna způsobu informování státních zaměstnanců (MD/RD) o změnách v působnosti nebo organizaci služebního úřadu (otázka č. 52).



- a) Služební úřady, které **změnily způsob informování** státních zaměstnanců dočasně zařazených mimo výkon státní služby z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpajících neplacené volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku o změnách v působnosti nebo organizaci služebního úřadu.
- b) Služební úřady, které **nezměnily způsob informování** státních zaměstnanců dočasně zařazených mimo výkon státní služby z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpajících neplacené volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku o změnách v působnosti nebo organizaci služebního úřadu.
- x) Tyto služební úřady **neodpověděly**.

Mezi služební úřady, které **změnily způsob informování** těchto státních zaměstnanců o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu, patří MK, MPSV, MSp, a ČTÚ.¹¹⁰

MK k tomuto uvádí, že nově zasílá informace **prostřednictvím emailu** a hlavně v pravidelných intervalech (4x ročně). MPSV vytváří nastavení přístupu k intranetu, případně zasíláním změn organizačního řádu.

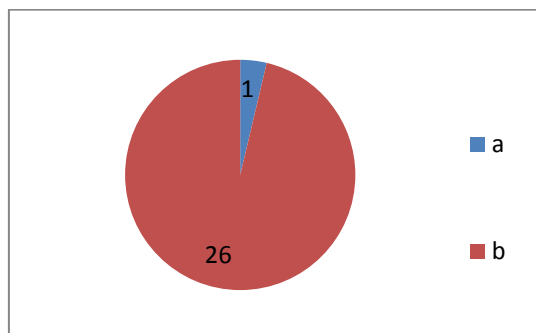
MSp uvádí, že před nabytím účinnosti první systemizace vůbec **neinformovalo** tyto státní zaměstnance o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu.

ČTÚ uvádí, že komunikace s těmito zaměstnanci byla intenzivnější zejména z důvodu změn, které přináší zákon o státní službě.

Způsob informování státních zaměstnanců naopak **neměnily služební úřady** jako MMR, MPSV, MO, MPO, MV, MZem, MZV, MŽP, ÚV, MŠMT, ABS, ČBÚ, ÚPV, ČÚZK, SSHR, ERÚ, RRTV, SÚJB, ÚOHS, ÚOOÚ, ČSÚ.

¹¹⁰ I když MZV sebe do této kategorie služebních úřadů nezařadilo, považujeme za vhodné pro informaci jej do této kategorie zařadit. Jak MZV uvádí, státní zaměstnanci MZV jsou informováni prostřednictvím **sdělení státního tajemníka**. Státní tajemník je funkce, která byla založena zákonem o státní službě a obsazena před 1. 7. 2015. Tedy může se jednat z formálního pohledu o nový způsob informování státních zaměstnanců na MD/RD.

Navýšení zájmu státních zaměstnanců (MD/RD) o účast na vzdělávacích akcích pořádaných služebním úřadem (otázka č. 53).



- a) Služební úřady, které **zaznamenaly zvýšený zájem** státních zaměstnanců dočasně zařazených mimo výkon státní služby z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpajících neplacené volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku o účast na vzdělávacích akcích pořádaných služebním úřadem.
- b) Služební úřady, které **nezaznamenaly zvýšený zájem** státních zaměstnanců dočasně zařazených mimo výkon státní služby z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpajících neplacené volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku o účast na vzdělávacích akcích pořádaných služebním úřadem.

Většina služebních úřadů (přesněji 26 služebních úřadů) **nezaznamenala zvýšený zájem** ze strany státních zaměstnanců dočasně zařazených mimo výkon státní služby z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpajících neplacené volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku **o účast na vzdělávacích akcích** pořádaných služebním úřadem. Jedná se o tyto služební úřady: MMR, MF, MK, MO, MD, MPSV, MPO, MSp, MZV, MZdrav, MZem, MŽP, ÚV, MŠMT, ABS, ÚPV, ČBÚ, ČÚZK, SSHR, ČTÚ, ERÚ, RRTV, SÚJB, ÚOOÚ, ÚOHS, ČSÚ.

Jediným služebním úřadem, který v tomto ohledu zaznamenal nárůst zájmu ze strany těchto státních zaměstnanců, je MV. Počet těchto zájemců se pohybuje v rozmezí 0 - 10 % oproti stavu, který byl před 1. 7. 2015.

JINÉ NÁSTROJE SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA S VÝKONEM STÁTNÍ SLUŽBY V PRAXI SLUŽEBNÍCH ÚŘADŮ

V závěrečné fázi dotazníku byly jednotlivé služební úřady požádány o uvedení dalších relevantních informací, které považují za důležité v oblasti slaďování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby. Služební úřady často uvedly jako další nástroj slaďování rodinného a osobního života s výkonem státní služby – **indispoziční volno** a **dětské skupiny** pro děti státních zaměstnanců.

MMR uvedlo jako další nástroj slaďování rodinného a osobního života s výkonem státní služby **indispoziční volno**. Státní zaměstnanci mají možnost čerpat 4 dny indispozičního volna v kalendářním roce, v roce 2016 to bude 5 dnů. Tento nástroj jim umožňuje řešit jiné překážky v práci na straně státního zaměstnance jinak, než dovolenou na zotavenou, příp. pracovní neschopností.

MF nad rámec odpovědí na dotazované otázky uvedlo, že budou ve služebním úřadu zřízeny **dětské skupiny** s termínem zahájení své činnosti od cca 1. 4. 2016.

MK uvedlo jako další nástroj slaďování rodinného a osobního života s výkonem státní služby **krátkodobou družinu**. Ve dnech jedno/dvoudenních prázdnin (pololetní, velikonoční, podzimní) mají rodiče možnost přivést své dítě školního věku do družiny. Na základě dohody o provedení práce je zajištěn pedagogický pracovník, který se dětem věnuje v době od 8 do 16 hodin. Pro děti je vždy zajištěn program v některé z příspěvkových organizací Ministerstva kultury, přičemž účast je bezplatná. Pro děti je v jídelně Ministerstva kultury připraveno dětské menu. Zaměstnanci nemusí řešit hlídání zejména mladších dětí v době krátkodobých prázdnin nebo si na tuto dobu brát dovolenou. O jejich děti je postaráno kvalifikovaným personálem a je vždy zajištěn program. O tuto službu je mezi rodiči zájem.

MO představilo tři další nástroje slaďování rodinného a osobního života s výkonem státní služby, a to **upravenou služební dobu** a **indispoziční volno** na zdravotní indispozici dítěte (pouze do konce 2015) a **zařízení péče o děti předškolního věku**.

Upravená služební doba spočívá v individuální úpravě služební doby státního zaměstnance oproti služební době uplatňované ve služebním úřadu (organizačním útvaru). Skutečnost, že není v některých organizačních útvarech uplatňováno pružné rozvržení služební doby, je ve velké míře kompenzována využíváním služební doby individuálně upravené dle potřeb konkrétních státních zaměstnanců, a to zejména z důvodu slaďování rodinného a osobního života s výkonem státní služby (péče o děti, dojíždění atd.).

Podle § 200 odst. 2 zákona o státní službě a Kolektivní smlouvy 2012 ze dne 12. prosince 2011, ve znění pozdějších doplňků, mohl státní zaměstnanec, který pečoval o dítě do 15 let věku, čerpat tzv. indispoziční volno v rozsahu 1 dne v kalendářním roce při zdravotní indispozici tohoto dítěte (1 den na každé dítě). Podle Kolektivní dohody vyššího stupně ze dne 22. prosince 2015, tento institut již využíván být v roce 2016 nemůže. Indispoziční volno při zdravotní indispozici dítěte bylo státními zaměstnanci hojně využíváno, zejm. v případech krátkých zdravotních indispozic, které nevyžadují návštěvu lékaře.

Již od ledna 2014 je v provozu **rezortní zařízení pro děti předškolního věku v Praze s kapacitou do 24 dětí**. Gestorem zřizování a provozování rezortních předškolních zařízení/dětských skupin je státní tajemník v MO. V současné době je připravovaná transformace pražského rezortního zařízení na dětskou skupinu, přičemž by tato měla fungovat v jiném, vhodnějším objektu, nabízejícím umístění také pro další nově vytvářené dětské skupiny. Zájmem je využít na tento účel dotace z Evropských strukturálních fondů. V roce 2016 by měly být také zřízeny **další dvě dětské skupiny** (Stará Boleslav a Čáslav), obě o kapacitě do 24 dětí. **Službu hlídání a péče o děti v zařízení péče o děti předškolního věku** zaměstnanců vnímají zaměstnanci jako nadstandardní službu, oceňují vytváření podmínek pro jejich dřívější návrat do pracovního procesu. V rámci dočasně uvolněné kapacity v rezortním předškolním zařízení (např. nemoc dítěte, které je v ní umístěno) může být poskytována nepravidelná (občasná) služba dítěti jiného státního zaměstnance. Tuto variantu má MO ověřenou již po dobu 2 let fungování zařízení, a to zejména v době letních prázdnin. Stejný koncept bude uplatňován i pro zřizované dětské skupiny, v zájmu maximálně vycházet vstříc zaměstnancům, a tedy plně využít kapacitu těchto předškolních zařízení.

MSp začleňuje nad rámec výše uvedeného též nástroje indispozičního volna a dětské skupiny. **Indispoziční volno** s náhradou platu po dobu zdravotní indispozice nebo v případě mimořádných situací mohou čerpat státní zaměstnanci, a to nejvýše v rozsahu 4 dnů v kalendářním roce. Indispoziční volno by mělo být využíváno v maximální míře (4 dny v kalendářním roce) u 80 % státních zaměstnanců v naléhavých případech – především nástup virózy. **Dětská skupina** by měla být otevřena od poloviny roku 2016, poskytovatel služby bude vybrán na základě veřejné zakázky, kapacita této dětské skupiny by měla být 10 dětí státních zaměstnanců MSp. Zájem mezi státními zaměstnanci je o zřízení dětské skupiny velký především z důvodu péče o děti mladší 3 let nebo absence péče o děti v místě bydliště.

MZV uvádí nad rámec dotazovaných nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby další dva nástroje, a to spolupráci mezi MZV a konkrétní ZŠ a gymnáziem pro **usnadnění studia dětí zaměstnanců MZV** v souvislosti s rotací zaměstnanců (vysíláním do zahraničí a návratem); a **podporu spolku, který sdružuje rodinné příslušníky zaměstnanců**. MZV má smlouvu se ZŠ o spolupráci při umístování dětí po návratu ze zahraničí; dále zprostředkovává poradenskou činnost, pořádá besedy s vedením školy. MZV (pod přímou záštitou státního tajemníka) spolupracuje se spolkem rodinných příslušníků: služební orgán poskytuje logistickou podporu spolku, komunikuje o problematice rodinných příslušníků a společně se diskutují opatření pro jejich řešení. Jde nejčastěji o pomoc rodinám při přípravě na vyslání zaměstnance do zahraničí (a při návratu), poskytování nezbytných informací, předávání zkušeností zaměstnancům či přímo rodinným příslušníkům.

MZem zřizuje **dětskou skupinu Klásek** Ministerstva zemědělství. Dětská skupina Klásek je předškolní zařízení, má charakter a režim školky, děti jsou rozvíjeny ve všech výchovně vzdělávacích potřebách, kapacita této skupiny je 24 dětí ve věku 2,5 až 6 let, provoz byl zahájen 1. července 2015. Tato dětská skupina umožňuje dřívější návrat z rodičovské dovolené státního zaměstnance, rodič je dítěti nablízku, odpadá zdlouhavé dojíždění při vyvedávání dítěte.



Shrnutí

Ministerstvo vnitra v lednu 2016 zahájilo proces monitorování a hodnocení vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby. Nová právní úprava, kterou představuje zákon o státní službě, příslušné nařízení vlády a příslušný služební předpis, vstoupily v účinnost v průběhu roku 2015. Z tohoto důvodu se jedná o velice krátké hodnotící období. Státní zaměstnanci byli postupně „překlápaní“ (od 1. 7. 2015 představení) nebo přijímání do služebního poměru (od 1. 9. 2015 do 31. 12. 2015 ostatní státní zaměstnanci). V praxi se tedy jedná pouze o několik měsíců, které může Ministerstvo vnitra hodnotit.

Z odpovědí získaných od dotazovaných služebních úřadů (celkem 27 služebních úřadů) vyplývá, že praktická aplikace nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby nečiní služební úřadům potíže a ve většině případů se zákonem o státní službě stanovené a dalšími předpisy blíže upravené nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby aplikovaly ve služebních úřadech již před datem 1. 7. 2015.

Jedná se zejména o úpravu pracovní/služební doby, kdy za současného stavu má 67% služebních úřadů pro své zaměstnance stanovené pružné rozvržení služební doby. Celkově je tedy v praxi téměř 70% státních zaměstnanců, pro které je pružné rozvržení služební doby dostupné, ať už díky skutečnosti, že je pružné rozvržení služební doby stanoveno pro všechny státní zaměstnance ve služebním úřadu, nebo díky individuálnímu povolení pružného rozvržení služební doby. Pro zhruba 31% státních zaměstnanců je nedostupné pružné rozvržení služební doby, a to zejména kvůli povaze správních činností vykonávaných těmito státními zaměstnanci (20%), nebo z důvodu nezbytnosti užití věcí nebo informací při výkonu správních činností, u kterých jejich povaha vylučuje nakládat s nimi mimo sídlo služebního úřadu (11%), nebo z důvodu ohrožení plnění úkolů služebního úřadu. Nejčastějším důvodem, ke kterému služební orgány přihlížejí při rozhodování o povolení pružného rozvržení služební doby, je péče o dítě státního zaměstnance (12%) a doprava do místa výkonu státní služby (9%).

V některých služebních úřadech však nenastala změna ani po 1. 7. 2015 a jejich praxe, kdy zaměstnanci pracovali v pevném rozvržení pracovní doby, trvá i nadále. Nejčastějšími důvody, pro které nemohou tyto služební úřady rozvrhnout pružně služební dobu, jsou povaha správních činností vykonávaných těmito státními zaměstnanci (např. kontrolní činnosti, kdy není možné stanovovat začátek a konec služební doby státním zaměstnancům individuálně, nebo takové činnosti, které vyžadují pravidelnou přítomnost státního zaměstnance na pracovišti v určité hodiny), nebo jiné důvody (jako např. úřední hodiny služebního úřadu, během kterých přichází státní zaměstnanci do kontaktu s veřejností).

Kratší služební doba nečiní v praxi služebních úřadů potíže, avšak ve většině služebních úřadů, kde je kratší služební doba povolena státním zaměstnancům na základě individuální žádosti, je počet těchto žádostí v rozmezí 0 – 10% z celkového počtu státních zaměstnanců. Ve výjimečných případech tento počet přesahuje 10%, avšak je menší než 25%. Většinou je důvodem péče o dítě státního zaměstnance.

Výkon státní služby z jiného místa je obvykle státním zaměstnancům umožněn, nicméně počet těchto státních zaměstnanců obvykle nepřesahuje 10 % z celkového počtu státních zaměstnanců zařazených ve služebním úřadu. Nejčastěji bývá výkon státní služby z jiného místa sjednán pro ad hoc situace. Služební úřady obvykle poskytují státním zaměstnancům technické vybavení (a to nejčastěji notebook a mobilní telefon včetně měsíčního paušálu) pro výkon státní služby z jiného místa. Téměř žádné služební úřady neposkytují státním zaměstnancům náhradu za spotřebovanou elektrickou energii při výkonu státní služby z jiného místa.

Další specifické nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby jsou určeny pro státní zaměstnance, kteří čerpají **mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo kterým je povoleno neplacené volno** z důvodu péče o dítě do 4 let věku, a to účast na vzdělávacích akcích, informování o působnosti a organizaci služebního úřadu a přístup na pravidelné místo výkonu státní služby. Praxe služebních úřadů však není v tomto ohledu jednotná. Co lze hodnotit jako **pozitivní zjištění**, je skutečnost, že většina služebních úřadů hradí účast těmto státním zaměstnancům na interních vzdělávacích akcích. Co ale považujeme za nežádoucí, je skutečnost, že jsou státní zaměstnanci informováni o vzdělávacích akcích pouze **na základě jejich vlastní iniciativy**. Tato praxe by měla být do dalších let zcela odstraněna. I když není povinnost informovat státní zaměstnance o vzdělávacích akcích stanovena služebními úřady ani zákonem o státní službě, ani příslušným nařízením, **aktivní přístup v informování** ze strany služebních úřadů by mohl vést k nárůstu počtu žádostí těchto státních zaměstnanců o účast na vzdělávacích akcích.

Většina státních zaměstnanců je informována prostřednictvím emailu o změně v působnosti a organizaci služebního úřadu a většinou i v pravidelných intervalech nebo při změně organizačního řádu). Všechny služební úřady však umožňují těmto státním zaměstnancům přístup na místo výkonu státní služby v době, kdy jsou zařazeni mimo výkon státní služby z důvodu čerpání mateřské/rodičovské dovolené nebo neplaceného volna z důvodu péče o dítě do 4 let věku.

Neplacené služební volno bývá obvykle státním zaměstnancům poskytnuto, a to z důvodu péče o osobu blízkou nebo studia státního zaměstnance. Některé služební úřady však poskytují toto služební volno také z důvodu doprovodu manžela/partnera vyslaného k výkonu práce do zahraničí nebo z důvodu vyslání státního zaměstnance do orgánů nebo institucí EU.

Praxe služebních úřadů při zřizování **prostor pro krátkodobý pobyt dětí, mateřských škol zřízených služebním úřadem nebo mateřských škol založených jiným zřizovatelem** je zcela nevyhovující. Dotazované služební úřady tvrdí, že ze strany státních zaměstnanců není zájem o zřízení prostor pro krátkodobý pobyt dětí. Zájem ze strany státních zaměstnanců tak služební úřady zaznamenaly pouze na 6 služebních úřadech. Z tohoto důvodu také služební úřady tyto prostory ve většině případů **nezřizují**. Pouze 2 služební úřady zřizují prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí. Dále z analýzy odpovědí vyplynulo, že mezi státními zaměstnanci je zájem o zřízení mateřských škol pouze na 10 služebních úřadech. Státní zaměstnanci ostatních služebních úřadů dle obdržených odpovědí **neprojevili zájem o zřízení mateřské školy** služebním úřadem. Pouze 3 služební



úřady zřizují mateřské školy, a to MPSV (s kapacitou 25 – 35 dětí)¹¹¹, MPO (s kapacitou 11-25 dětí) a MZV (s kapacitou 11-25 dětí). Většina služebních úřadů nezajišťuje mateřské školy prostřednictvím jiného zřizovatele. Tato praxe je však nevyhovující. Mateřské školy a možnost jejich využití státními zaměstnanci jsou důležitým nástrojem, který napomáhá sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby, avšak v praxi služebních úřadů je tento nástroj zcela ojediněle využíván.

Do příštích let by tak bylo vhodné rozšířit služebními úřady osvětu o nástrojích sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby mezi státní zaměstnance a ze strany služebních úřadů posílit praxi zřizování mateřských škol.

Závěrem lze dodat, že jako možný zdroj inspirace pro budoucí právní úpravu nástrojů sladování byla značná část této výroční zprávy věnována také právní úpravě sousedních států (Německo, Rakousko a Slovensko) a evropské právní úpravě nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby (služební a pracovní řád úředníků EU). Značná pozornost byla věnována zejména odlišným nástrojům, které české právní prostředí nezná, nebo těm, které zná, avšak jsou upraveny odlišným způsobem.

¹¹¹ Do mateřské školy zřízené služebním úřadem MPSV mohou chodit děti ve věku od 1 roku do doby zahájení povinné školní docházky.

Přílohy:
Vzor dotazníku

DOTAZNÍK

**k získání informací o sladování rodinného a osobního života státních
zaměstnanců s výkonem státní služby v jednotlivých služebních úřadech**

Ministerstvo vnitra České republiky

Leden 2016



Zpracovatel: 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.

Termín pro vyplnění: **29. 1. 2016**

Legenda:

Prosíme, aby respondenti v otázkách, které směřují k získání informací o konkrétním počtu zainteresovaných státních zaměstnanců, uváděli **procentuální hodnotu**. Pokud respondenti tímto údajem nedisponují, prosíme, aby uváděli **konkrétní počet zainteresovaných státních zaměstnanců**, a zároveň i **údaj o celkovém počtu státních zaměstnanců** v daném služebním úřadu, aby bylo možné procentuální hodnotu dopočítat.

Upozorňujeme, že je možné vybrat **u jedné otázky i několik odpovědí zároveň**.

Všechny otázky (vyjma části II. C.) směřují na všechny státní zaměstnance v oblasti sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby, kteří jsou zařazeni nebo jmenováni na systemizovaném služebním místě. Prosíme, aby respondenti při výběru odpovědi nezohledňovali údaje o počtu zaměstnanců v pracovním poměru, vyjma zaměstnanců podle § 178 zákona o státní službě. Uvítáme však, pokud nám respondenti zašlou tyto údaje nad rámec dotazníku.

Uvítáme i Vaše další případné vysvětlení a komentáře k jednotlivým otázkám.



Obsah:

- I. Situace před nabytím účinnosti první systemizace služebních a pracovních míst podle zákona o státní službě (tj. do 1. července 2015)
- II. Situace po nabytí účinnosti první systemizace služebních a pracovních míst podle zákona o státní službě (tj. po 1. červenci 2015)
 - A. SLUŽEBNÍ DOBA
 - Pružné rozvržení služební doby
 - Kratší služební doba
 - B. VÝKON STÁTNÍ SLUŽBY Z JINÉHO MÍSTA
 - C. POSTAVENÍ STÁTNÍCH ZAMĚSTNANCŮ NA MATEŘSKÉ/RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ
 - Vzdělávací akce
 - Informování o chodu (působnosti a organizaci) služebního úřadu
 - Přístup na místo výkonu státní služby
 - Neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku
 - D. JINÉ NÁSTROJE SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA S VÝKONEM STÁTNÍ SLUŽBY
 - Neplacené služební volno
 - Prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí
 - Mateřské školy zřizované služebním úřadem
 - Mateřské školy zřizované městským úřadem (též obecním úřadem nebo úřadem městské části)
 - E. IMPLEMENTACE NÁSTROJŮ SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA S VÝKONEM STÁTNÍ SLUŽBY PODLE ZÁKONA O STÁTNÍ SLUŽBĚ



I. Situace před nabytím účinnosti první systemizace služebních a pracovních míst podle zákona o státní službě (tj. do 1. července 2015)

Otázka č. 1: Popište, s ohledem na níže uvedené, jaká byla situace v dotazovaných oblastech před nabytím účinnosti první systemizace služebních a pracovních míst podle zákona o státní službě, a tedy i jakým způsobem byly využívány nástroje pro sladování rodinného a osobního života s výkonem práce.

a) Pracovní doba (pružné rozvržení pracovní doby, kratší pracovní doba).

.....
.....
.....

b) Možnost výkonu práce z jiného místa než pravidelného pracoviště („home office“).

.....
.....
.....

c) Postavení zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené (informování o změnách v působnosti a organizaci úřadu, informování a účast na vzdělávacích akcích těchto zaměstnanců, přístup zaměstnanců na pravidelné pracoviště).

.....
.....
.....

d) Jiné nástroje sladování (např. zřizování mateřských škol, zabezpečování předškolního vzdělávání prostřednictvím jiného zřizovatele mateřské školy, péče o dítě v dětské skupině).

.....
.....
.....



II. Situace po nabytí účinnosti první systemizace služebních a pracovních míst podle zákona o státní službě (tj. po 1. červenci 2015)

Právním základem pro oblast sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby 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 zákona o státní službě upravuje podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby. Ustanovení § 117 zákona o státní službě stanovuje základní podmínky výkonu státní služby z jiného místa. 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.

A. SLUŽEBNÍ DOBA

Pružné rozvržení služební doby

Otázka č. 2: Jakým způsobem je ve vašem služebním úřadě stanoveno rozvržení služební doby?

- a) Pevné rozvržení služební doby (pevné stanovení začátku a konce služební doby služebním orgánem).
- b) Pružné rozvržení služební doby.
- c) Jiný – uveďte, jaký.

.....
.....

Otázka č. 3: V případě odpovědi b), popište podrobněji podmínky pružného rozvržení služební doby (např. od kdy do kdy je pevná část pružného rozvržení služební doby).

.....
.....

Otázka č. 4: Je ve vašem služebním úřadě pružné rozvržení služební doby dostupné pro všechny státní zaměstnance?

- a) Ano.
- b) Ne.

Pokud ne, v kolika a v jakých útvarech vašeho služebního úřadu je pružné rozvržení služební doby pro státní zaměstnance nedostupné?

.....
.....
.....

Otázka č. 5: Jakého počtu státních zaměstnanců se nedostupnost pružného rozvržení služební doby týká?

- a) 0 - 10%.
- b) 10 - 25%.
- c) 25 - 50%.
- d) 50 – 60%.
- e) Více než 60%.
- f) Jiné – uveďte, jaký počet.

.....

Otázka č. 6: Z jakých důvodů je pružné rozvržení služební doby pro státní zaměstnance nedostupné?

- 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.

.....
.....

Otázka č. 7: Kolik státních zaměstnanců má povoleno individuálně ve vašem služebním úřadě pružné rozvržení služební doby?

- a) 0 - 10%.
- b) 10 - 25%.
- c) 25 - 50%.
- d) 50 – 60%.
- e) Více než 60%.
- f) Jiné – uveďte, jaký počet.

.....
.....

Otázka č. 8: Jaké důvody nejčastěji zohledňuje služební orgán při povolení pružného rozvržení služební doby v individuálním případě?

- a) Péče o dítě státního zaměstnance.
- b) Péče o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby.
- c) Doprava do místa výkonu státní služby.
- d) Jiné – uveďte, jaké.

.....
.....

Otázka č. 9: V kolika případech nebylo vyhověno žádosti o povolení pružného rozvržení služební doby?

- a) 0 - 10%.
- b) 10 - 25%.
- c) 25 - 50%.
- d) 50 – 60%.
- e) Více než 60%.
- f) Jiné – uveďte, jaký počet.

.....
.....

Otázka č. 10: Jaké důvody vedly služební orgán k zamítnutí žádosti o povolení pružného rozvržení služební doby?

- 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.

.....
.....

Kratší služební doba

Otázka č. 11: Kolik státních zaměstnanců má ve vašem služebním úřadě kratší služební dobu?

- a) 0 - 10%.
- b) 10 - 25%.
- c) 25 - 50%.
- d) 50 – 60%.
- e) Více než 60%.
- f) Jiné – uveďte, jaký počet.

.....
.....

Otázka č. 12: Jaké jsou nejčastěji 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) Doprava do místa výkonu státní služby.
- d) Organizační.
- e) Rozpočtové prostředky na platy státních zaměstnanců.

f) Jiné – uveďte, jaké.

.....
.....

Otázka č. 13: Kolik z těchto státních zaměstnanců má kratší služební dobu **z důvodu sladování** rodinného a osobního života s výkonem státní služby?

- a) 0 - 10%.
- b) 10 - 25%.
- c) 25 - 50%.
- d) 50 – 60%.
- e) Více než 60%.
- f) Jiné – uveďte, jaký počet.

.....

B. VÝKON STÁTNÍ SLUŽBY Z JINÉHO MÍSTA

Otázka č. 14: Kolik státních zaměstnanců ve vašem úřadu má se služebním orgánem sjednanou dohodu o výkonu státní služby z jiného místa?

- a) 0 - 10%.
- b) 10 - 25%.
- c) 25 - 50%.
- d) 50 – 60%.
- e) Více než 60%.
- f) Jiné – uveďte, jaký počet.

.....
.....

Otázka č. 15: 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 v určité dny výkonu státní služby.
- f) Jiné – uveďte, jakým způsobem.

.....
.....

Otázka č. 16: Jaký způsob výkonu státní služby z jiného místa je ve vašem služebním úřadu nejčastější?

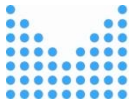
- a) Ad hoc situace.
- b) 1 den v týdnu.
- c) 2 – 3 dny v týdnu.
- d) Několik hodin každý den výkonu státní služby.
- e) Několik hodin v určité dny výkonu státní služby.
- f) Jiné – uveďte, jakým způsobem.

.....
.....

Otázka č. 17: Poskytuje váš služební úřad technické vybavení státním zaměstnancům pro výkon státní služby z jiného místa?

- a) Ano.
- b) Ne.

Otázka č. 18: 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.

.....
.....

Otázka č. 19: Disponují tito státní zaměstnanci vlastním technickým vybavením pro výkon státní služby z jiného místa?

- a) Ano.
- b) Ne.

Otázka č. 20: Poskytuje se státním zaměstnancům náhrada za spotřebovanou elektrickou energii?

- a) Ano.
- b) Ne.

Pokud je odpověď ano, uveďte, v jaké výši a podle jakých pravidel.

.....
.....

C. POSTAVENÍ STÁTNÍCH ZAMĚSTNANCŮ NA MATEŘSKÉ/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. Odpovídejte na níže uvedené otázky, pokud již tito zaměstnanci požádali o přijetí do služebního poměru a jsou tedy přijati ve služebním poměru.

Vzdělávací akce

Otázka č. 21: Kolik těchto státních zaměstnanců projevilo zájem účastnit se vzdělávacích akcí?

- a) 0 - 10%.
- b) 10 - 25%.
- c) 25 - 50%.
- d) 50 – 60%.
- e) Více než 60%.
- f) Jiné – uveďte, jaký počet.

.....
.....

Otázka č. 22: Jaké jsou podmínky účasti těchto státních zaměstnanců na vzdělávacích akcích?

.....
.....

Otázka č. 23: Kdo financuje účast těchto státních zaměstnanců na interních vzdělávacích akcích (pořádaných služebním úřadem)?

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

.....
.....

Otázka č. 24: Kdo financuje účast těchto státních zaměstnanců na externích vzdělávacích akcích (pořádaných mimo služební úřad)?

- a) Státní zaměstnanec zcela.
- b) Státní zaměstnanec částečně.
- c) Služební úřad zcela.

- d) Služební úřad částečně.
- e) Jiný – uveďte, jaký.

.....
.....

Otázka č. 25: Jakým způsobem jsou tito státní zaměstnanci informováni o vzdělávacích akcích nabízených služebním úřadem?

- a) E-mailem.
- b) Dopisem.
- c) Telefonicky.
- d) Zasláním zpravodaje (tj. periodikum, které služební úřad vydává pravidelně pro své zaměstnance).
- e) Jiným způsobem – uveďte, jakým.

.....
.....

Otázka č. 26: V jakých časových intervalech jsou státní zaměstnanci informováni o vzdělávacích akcích?

- a) Jednou ročně.
- b) Dvakrát ročně.
- c) Třikrát ročně.
- d) Čtyřikrát ročně.
- e) Vícekrát – uveďte, kolikrát.

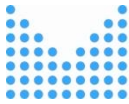
.....
.....

Informování o chodu (působnosti a organizaci) služebního úřadu

Otázka č. 27: Jakým způsobem jsou tito státní zaměstnanci informováni o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu?

- a) E-mailem.
- b) Dopisem.
- c) Telefonicky.
- d) Zaslání organizačního řádu služebního úřadu.
- e) Zasláním zpravodaje (tj. periodikum, které služební úřad vydává pravidelně pro své zaměstnance).
- f) Jiným způsobem – uveďte, jakým.

.....
.....



Otázka č. 28: V jakých časových intervalech jsou tito státní zaměstnanci informováni o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu?

- a) Jednou ročně.
- b) Dvakrát ročně.
- c) Třikrát ročně.
- d) Čtyřikrát ročně.
- e) Vícekrát – uveďte, kolikrát.

.....
.....

Přístup na místo výkonu státní služby

Otázka č. 29: Umožňuje váš služební úřad přístup těmto státním zaměstnancům na pravidelné místo výkonu státní služby?

- a) Ano.
- b) Ne.

Otázka č. 30: Pokud byl odepřen státnímu zaměstnanci přístup na pravidelné místo výkonu státní služby, uveďte, z jakého důvodu.

.....
.....

Neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku

Otázka č. 31: Kolik státních zaměstnanců čerpá ve vašem úřadě neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku?

- a) 0 - 10%.
- b) 10 - 25%.
- c) 25 - 50%.
- d) 50 – 60%.
- e) Více než 60%.
- f) Jiné – uveďte, jaký počet.

.....
.....

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

Neplacené služební volno z jiných důvodů

Otázka č. 32: Kolik státních zaměstnanců čerpá ve vašem úřadě neplacené služební volno z jiných důvodů?

- a) 0 - 10%.
- b) 10 - 25%.
- c) 25 - 50%.
- d) 50 – 60%.
- e) Více než 60%.
- f) Jiné – uveďte, jaký počet.

.....
.....

Otázka č. 33: Jaké jsou nejčastější 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.

.....
.....

Prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí

Otázka č. 34: Existuje ze strany státních zaměstnanců zájem o zřízení prostor vyhrazených pro krátkodobý pobyt dětí ve služebním úřadu?

- a) Ano.
- b) Ne.

Otázka č. 35: Zřizuje váš služební úřad prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí?

- a) Ano.
- b) Ne.

Otázka č. 36: Pokud ano, jaká je kapacita těchto prostor?

- a) 5 dětí.
- b) 10 dětí.
- c) 15 dětí.
- d) Více než 15 dětí – uveďte, jaká.

.....
.....

Otázka č. 37: Jaká jsou pravidla pro fungování těchto prostor?

.....
.....
.....

Otázka č. 38: Jaké jsou podmínky pro využití těchto prostor státními zaměstnanci?

.....
.....
.....

Mateřské školy zřizované služebním úřadem

Otázka č. 39: Existuje zájem ze strany státních zaměstnanců o zřízení mateřských škol služebním úřadem?

- a) Ano.
- b) Ne.

Otázka č. 40: Zřizuje váš služební úřad vlastní mateřskou školu?

- c) Ano.
- d) Ne.

Otázka č. 41: Pokud ano, jaká je kapacita této mateřské školy?

- a) 0 - 10 dětí.
- b) 11 - 25 dětí.
- c) 26 - 35 dětí.
- d) Více než 35 dětí – uveďte, kolik.

.....
.....

Otázka č. 42: Mají děti státních zaměstnanců zařazených nebo jmenovaných na služební místo ve vašem služebním úřadu přednost při přijetí do této mateřské školy před přijetím dětí jiných osob?

- a) Ano.
- b) Ne.



Otázka č. 43: Jaké jsou podmínky pro využití služeb této školy státními zaměstnanci?

.....
.....
.....

Mateřské školy zřizované městským úřadem (též obecním úřadem nebo úřadem městské části)

Otázka č. 44: Zabezpečuje váš služební úřad mateřskou školu prostřednictvím jiného zřizovatele?

- a) Ano.
- b) Ne.

Otázka č. 45: Pokud ano, jaká je kapacita této mateřské školy?

- a) 25 - 30 dětí.
- b) 31 - 60 dětí.
- c) Více než 61 dětí – uveďte, kolik.

.....
.....

Otázka č. 46: Jaké jsou podmínky pro využití služeb této školy státními zaměstnanci?

.....
.....
.....

Otázka č. 47: Uveďte další nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby, které byly ve výše uvedeném seznamu opomenuty, a které váš služební úřad využívá.

- a) Jiný nástroj – uveďte název.

.....
.....

- b) Popis nástroje – uveďte popis nástroje.

.....
.....
.....

- c) Způsob využití nástroje státními zaměstnanci – popište, jakým způsobem napomáhá tento nástroj ke sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby.

.....
.....
.....

E. IMPLEMENTACE NÁSTROJŮ SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA S VÝKONEM STÁTNÍ SLUŽBY PODLE ZÁKONA O STÁTNÍ SLUŽBĚ

Srovnejte, jaká byla situace v dotazovaných oblastech před nabytím účinnosti první systemizace služebních a pracovních míst podle zákona o státní službě a po jejím nabytí.

Otázka č. 48: Jsou nyní **žádosti o pružné rozvržení služební doby** státních zaměstnanců čtenější?

- a) Ano.
- b) Ne.

Otázka č. 49: O kolik se zvýšil počet těchto žádostí?

- a) 0 - 10%.
- b) 10 - 25%.
- c) 25 - 50%.
- d) 50 – 60%.
- e) Více než 60%.
- f) Jiné – uveďte, jaký počet.

.....
.....

Otázka č. 50: Jsou nyní **žádosti o výkon státní služby z jiného místa** čtenější?

- a) Ano.
- b) Ne.

Otázka č. 51: O kolik se zvýšil počet těchto žádostí?

- a) 0 - 10%.
- b) 10 - 25%.
- c) 25 - 50%.
- d) 50 – 60%.
- e) Více než 60%.
- f) Jiný – uveďte, jaký počet.

.....
.....

Otázka č. 52: Změnil se **způsob informování státních zaměstnanců** dočasně zařazených mimo výkon státní služby z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpajících neplacené volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku o změnách v působnosti nebo organizaci služebního úřadu?

- a) Ano.
- b) Ne.

Pokud ano, popište, jakým způsobem.

.....
.....

Otázka č. 53: Zvýšil se **zájem státních zaměstnanců** dočasně zařazených mimo výkon státní služby z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpajících neplacené volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku **o účast na vzdělávacích akcích** pořádaných služebním úřadem?

- a) Ano.
- b) Ne.

Otázka č. 54: O kolik se zvýšil počet těchto zájemců?

- a) 0 - 10%.
- b) 10 - 25%.
- c) 25 - 50%.
- d) 50 – 60%.
- e) Více než 60%.
- f) Jiný – uveďte, jaký počet.

.....
.....

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

.....
.....

Velice děkujeme za vyplnění dotazníku!

Seznam dotazovaných služebních úřadů

Archiv bezpečnostních složek
Český báňský úřad
Český statistický úřad
Český telekomunikační úřad
Český úřad zeměměřický a katastrální
Energetický regulační úřad
Ministerstvo dopravy
Ministerstvo financí
Ministerstvo kultury
Ministerstvo pro místní rozvoj
Ministerstvo obrany +Krajská vojenská velitelství + Újezdní úřady
Ministerstvo průmyslu a obchodu
Ministerstvo práce a sociálních věcí
Ministerstvo spravedlnosti
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
Ministerstvo vnitra
Ministerstvo zdravotnictví
Ministerstvo zemědělství
Ministerstvo zahraničních věcí
Ministerstvo životního prostředí
Rada pro rozhlasové a televizní vysílání
Správa státních hmotných rezerv
Státní úřad pro jadernou bezpečnost České republiky
Úřad pro ochranu hospodářské soutěže
Úřad pro ochranu osobních údajů
Úřad průmyslového vlastnictví
Úřad vlády České republiky

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

Agentura ochrany přírody a krajiny ČR
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
Generální finanční správa
Hygienická stanice hlavního města Prahy
Katastrální úřad pro hlavní město Prahu
Katastrální úřad pro Jihočeský kraj
Katastrální úřad pro Jihomoravský kraj
Katastrální úřad pro Liberecký kraj
Katastrální úřad pro Moravskoslezský kraj
Katastrální úřad pro Olomoucký kraj
Katastrální úřad pro Pardubický kraj
Katastrální úřad pro Středočeský kraj
Katastrální úřad pro Ústecký kraj
Katastrální úřad pro Zlínský kraj
Krajská hygienická stanice Jihočeského kraje
Krajská hygienická stanice Jihomoravského kraje
Krajská hygienická stanice Karlovarského kraje
Krajská hygienická stanice kraje Vysočina
Krajská hygienická stanice Královéhradeckého kraje
Krajská hygienická stanice Libereckého kraje
Krajská hygienická stanice Moravskoslezského kraje
Krajská hygienická stanice Olomouckého kraje
Krajská hygienická stanice Pardubického kraje
Krajská hygienická stanice Plzeňského kraje
Krajská hygienická stanice Středočeského kraje
Krajská hygienická stanice Ústeckého kraje
Krajská hygienická stanice Zlínského kraje
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
Ministerstvo dopravy

Ministerstvo financí
Ministerstvo obrany +Krajská vojenská velitelství + Újezdní úřady
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
Puncovní úřad
Rada pro rozhlasové a televizní vysílání
Správa státních hmotných rezerv
Správa základních registrů
Správa základních registrů
Státní energetická inspekce
Státní fond dopravní infrastruktury
Státní fond životního prostředí ČR
Státní oblastní archiv v Litoměřicích
Státní oblastní archiv v Plzni
Státní oblastní archiv v Třeboni
Státní oblastní archiv v Zámrsku
Státní plavební správa
Státní pozemkový úřad
Státní úřad inspekce práce
Státní úřad pro jadernou bezpečnost České republiky
Státní ústav pro kontrolu léčiv
Státní veterinární správa
Státní zemědělská a potravinářská inspekce
Státní zemědělský intervenční fond
Úřad práce ČR
Úřad pro civilní letectvo
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 státní kontrolu veterinárních biopreparátů a léčiv
Ústřední kontrolní a zkušební ústav zemědělský
Zemský archiv v Opavě

Konsolidované znění relevantních právních předpisů

Přehled odpovědí podřízených služebních úřadů