

**VÝROČNÍ ZPRÁVA O STAVU VYTVÁŘENÍ PODMÍNEK
PRO SLADĚNÍ RODINNÉHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA
S VÝKONEM SLUŽBY ZA ROK 2021**

Obsah

Úvod	3
1. Počet služebních úřadů a počet v nich zařazených zaměstnanců	5
2. Právní úprava sladování rodinného a osobního života s výkonem služby	10
2.1 Zákon o státní službě	10
2.2 Nařízení vlády	10
2.3 Kolektivní dohoda vyššího stupně	11
2.4 Služební předpisy	11
2.5 Právo Evropské unie	11
3. Obecná část	12
4. Nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem služby	17
5. Služební doba v praxi služebních úřadů	18
5.1 Pružné rozvržení služební doby	20
5.2 Kratší služební doba	25
5.3 Individuální služební doba	30
5.4 Stlačený pracovní týden	32
6. Doplnkové služební místo	34
7. Výkon služby z jiného místa	37
7.1 Výkon služby z jiného místa v roce 2021	37
7.2 Rámcové dohody	42
7.3 Právo odpojit se	43
8. Státní zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené	44
9. Další nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem služby	51
9.1 Mateřské školy, dětské skupiny a prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí	51
Mateřské školy	52
Dětská skupina	53
Vyhrazené prostory pro krátkodobý pobyt dětí	54
9.2 Projekty ke sladění rodinného a osobního života s výkonem služby	55
9.3 Neplacené služební volno	56
9.4 Vzdělávání představených v oblasti řízení zaměstnanců využívajících flexibilní formy výkonu služby	59
9.6 Organizování volnočasových akcí služebním úřadem	61
9.7 Zvýhodnění v oblasti sportovních aktivit	62
Závěr	63

Úvod

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

Vedle zjištění stavu vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady má výroční zpráva za cíl provést srovnání zjištěných údajů s údaji získanými v minulých letech. Z takto porovnaných údajů pak lze vyčíst vývoj jednotlivých institutů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby.

Pro zjištění stavu vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady v roce 2021 bylo, stejně jako v minulých letech, použito dotazníkové šetření, které probíhalo od 14. března do 6. května 2022 a v jehož rámci byly osloveny jednotlivé služební úřady. Ačkoliv v roce 2021 přetrvávaly mimořádné okolnosti spjaté s probíhající pandemií onemocnění COVID-19, intenzita, jaké dosahovaly, se oproti roku 2020 proměňovala. Z tohoto důvodu doznal dotazník dílčích změn, které reflektovaly jednak na proměnlivou intenzitu samotné pandemie, jednak na vyšší míru adaptace na změněné pracovní podmínky ve služebních úřadech než tomu bylo v roce 2022.

V okruhu dotazníkových otázek týkajících se služební doby byly opětovně přidány otázky týkající se pružné služební doby, které v minulém roce nebyly s ohledem na plošné využití institutu výkonu služby z jiného místa v souvislosti s onemocněním COVID-19 použity, protože by neměly výpovědní hodnotu. Nově byl zjišťován údaj o počtu uzavřených rámcových dohod o výkonu služby z jiného místa, stejně jako frekvence pravidelného výkonu státní služby z jiného místa a frekvence výkonu státní služby z jiného místa v ad hoc situacích.

Pozornost byla soustředěna na přístup služebních úřadů k problematice sladování v obecné rovině a zároveň s ohledem na specifické podmínky, které s sebou přineslo období pandemie onemocnění COVID-19.

V okruhu otázek týkajících se státních zaměstnankyň na mateřské a rodičovské dovolené nebo státních zaměstnanců na rodičovské dovolené přibyly otázky sledující údaj o průměrné době zařazení státních zaměstnanců mimo výkon služby z důvodu mateřské a rodičovské dovolené, a to těch, kteří v roce 2021 byli zařazení zpět k výkonu služby.

V závěru dotazníku byly opět zařazené otázky týkající se vzdělávání představených. S vědomím obtížnosti či dokonce nemožnosti přesné kvantifikace odpovědí služebních úřadů na některé otázky, směřovaly upravené otázky spíše na přibližné počty s možností doplnit odpovědi o slovní komentář.

Všechny údaje uvedené v textu výroční zprávy vycházejí výlučně z odpovědí služebních úřadů (nikoliv z údajů vedených v informačním systému o státní službě). Data byla shromažďována z celkem 233 služebních úřadů, ačkoli v současnosti je evidováno 234 služebních úřadů. Ústav

pro odborné zjišťování příčin leteckých nehod nebyl do statistiky zahrnut, jelikož nemá žádné systemizované služební místo. Objevuje-li se tedy ve výroční zprávě pojem „všechny služební úřady“, odkazuje na 233 služebních úřadů, jež v dotazníkovém šetření poskytly své odpovědi.

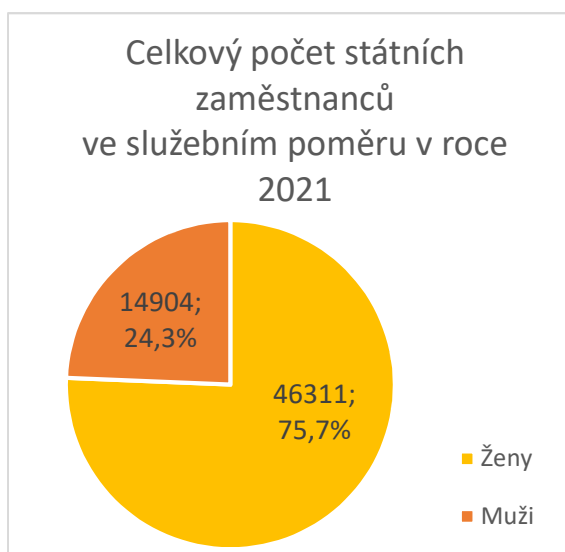
Údaje zjištěné za rok 2021, u kterých to bylo možné a smysluplné, byly srovnány s údaji získanými za roky 2020, 2019 a 2018, v některých oblastech i s údaji získanými za roky 2017 a 2016, kdy byl počet služebních úřadů a počet v nich zařazených státních zaměstnanců použit pro přepočítání na procentní vyjádření v rámci konkrétní oblasti nebo v rámci použití konkrétních nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby. Srovnáním procentního vyjádření je obecně možno zhodnotit vývoj v jednotlivých oblastech a v použití jednotlivých nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby.

Východiskem výroční zprávy je právní úprava sladování rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady, která byla detailně rozpracována v předchozích výročních zprávách o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby. Tato zpráva se právní úpravě věnuje stručně v kapitole 3.

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

1. Počet služebních úřadů a počet v nich zařazených zaměstnanců

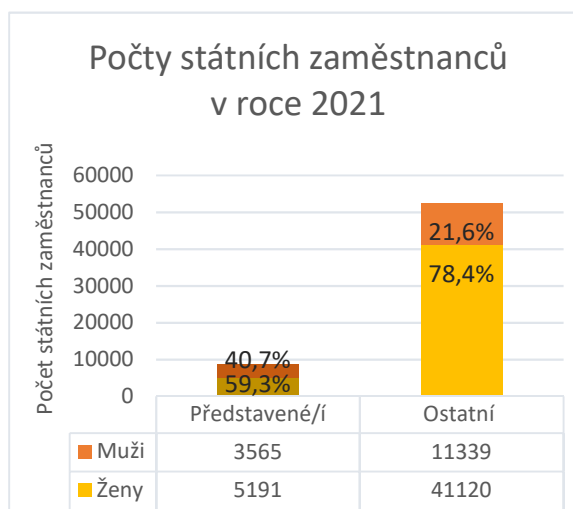
Základními údaji pro zjištění stavu vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady jsou údaje o počtu služebních úřadů, počtu v nich zařazených státních zaměstnanců, včetně poměru žen a mužů, poměru představených a ostatních státních zaměstnanců. Pro úplnost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



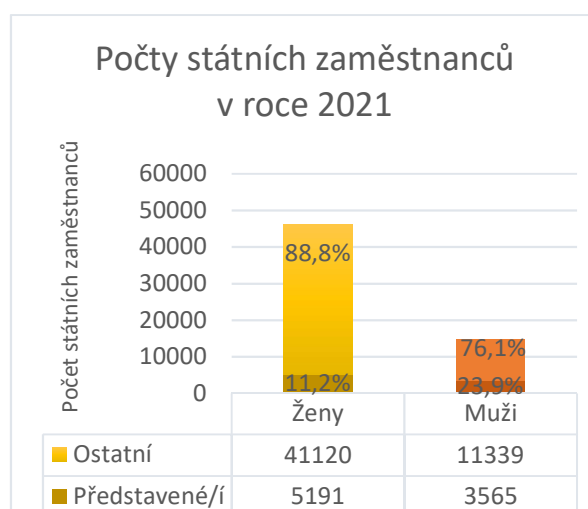
V roce 2021 vykonávalo ve 233 služebních úřadech službu celkem 61 215 státních zaměstnanců (graf č. 1), z toho bylo 46 311 žen (75,7 % z celkového počtu státních zaměstnanců) a 14 904 mužů (24,3 % z celkového počtu státních zaměstnanců). V rámci celkového počtu státních zaměstnanců se jednalo o 8 756 představených, z toho bylo 5 191 žen (59,3 % představených) a 3 565 mužů (40,7 % představených) a 52 459 ostatních státních zaměstnanců, z toho bylo 41 120 žen (78,4 % ostatních státních zaměstnanců) a 11 339 mužů (21,6 % ostatních státních zaměstnanců) (grafy č. 2 a 3). Z těchto počtů vyplývá, že ženy představují tři čtvrtiny všech státních zaměstnanců a také více než polovinu představených. Průměrně však pouze téměř

Graf 1: Celkový počet státních zaměstnanců v roce 2021

každá devátá státní zaměstnankyně je představená, zatímco u mužů je to každý čtvrtý státní zaměstnanec.

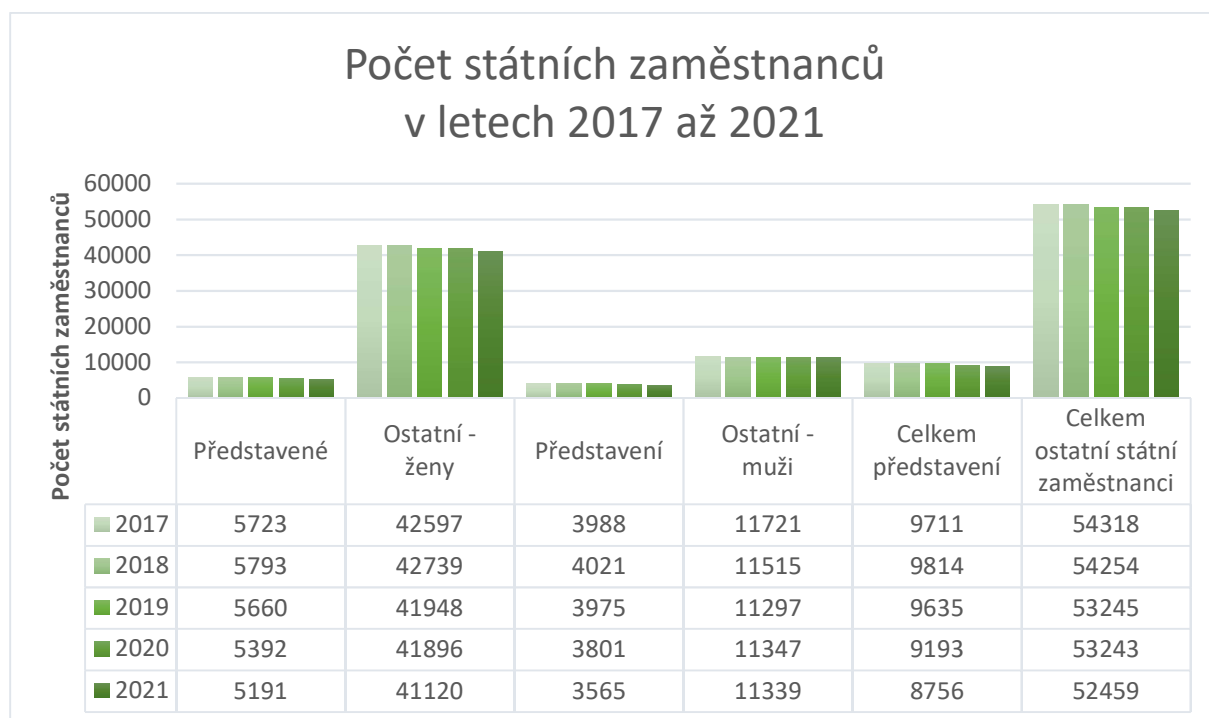


Graf 2: Počty státních zaměstnanců v roce 2021 – muži/ženy



Graf 3: Počty státních zaměstnanců v roce 2021 – představení/ostatní

Následující graf č. 4 zobrazuje vývoj celkového počtu státních zaměstnanců v letech 2017 až 2021.



Graf 4: Vývoj celkového počtu státních zaměstnanců v letech 2017 až 2021

Při srovnání údajů za rok 2021 s předchozím rokem 2020 bylo zjištěno, že **celkový počet státních zaměstnanců se meziročně snížil o 2 % všech státních zaměstnanců** (oproti 62 436 státních zaměstnanců v roce 2020), poměrné zastoupení žen a mužů přitom zůstalo stejné jako v předchozích letech (2019 a 2020). Pokud se týká **počtu představených**, jejich celkový počet v roce 2021 se **oproti roku 2020 snížil o 4,8 %** (9 193 představených v roce 2020), poměrné zastoupení žen a mužů zůstalo přibližně stejné (59,3 % oproti předchozím 58,7 % žen a 40,7 % oproti předchozím 41,3 % mužů v letech 2019 a 2020). **Počet ostatních státních zaměstnanců se v roce 2021 oproti roku 2020 snížil o 1,5 %** (53 243 ostatních státních zaměstnanců v roce 2020), přičemž poměrné zastoupení žen a mužů zůstalo zhruba stejné (78,4 % žen a 21,6 % mužů v roce 2020).

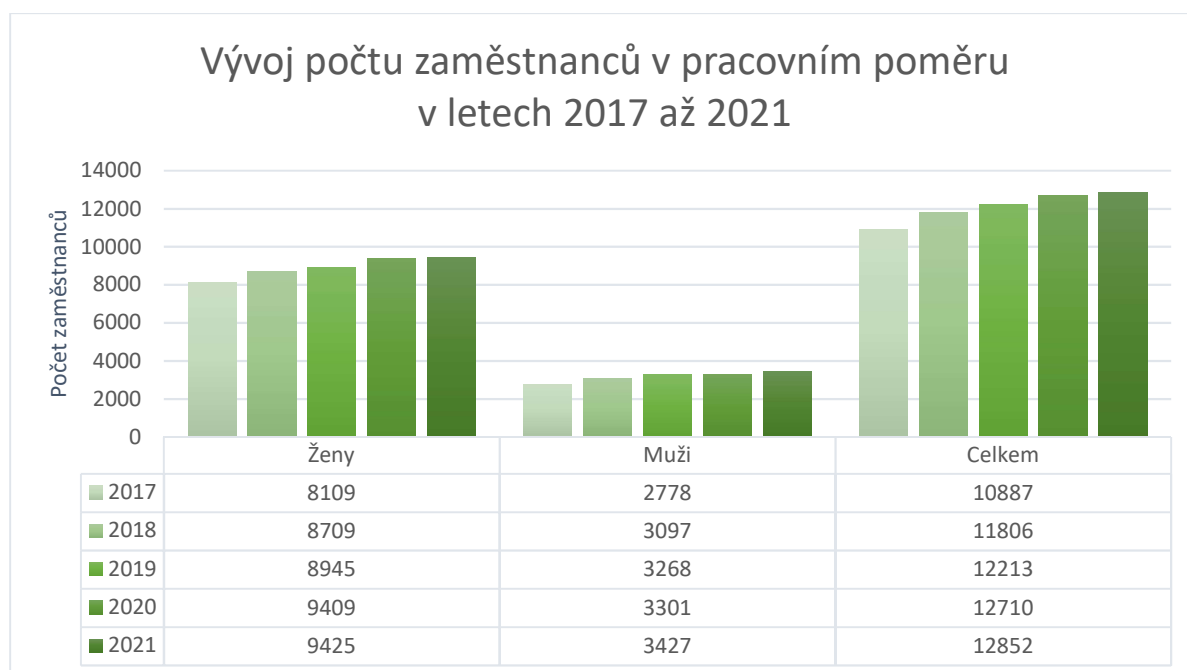
Při srovnání údajů za rok 2020 s předchozím rokem 2019 bylo zjištěno, že celkový počet státních zaměstnanců se meziročně snížil o 0,71 % všech státních zaměstnanců (62 880 státních zaměstnanců v roce 2019), poměrné zastoupení žen a mužů přitom zůstalo stejné (75,7 % žen a 24,3 % mužů v roce 2019). Pokud se týká počtu představených, jejich celkový počet v roce 2020 se oproti roku 2019 snížil o 4,59 % (9 635 představených v roce 2019), poměrné zastoupení žen a mužů zůstalo rovněž stejné (58,7 % žen a 41,3 % mužů v roce 2019). Počet ostatních státních zaměstnanců se v roce 2020 oproti roku 2019 snížil o 2 státní zaměstnance (53 245 ostatních státních zaměstnanců v roce 2019), přičemž poměrné zastoupení žen a mužů zůstalo zhruba stejné (78,8 % žen a 21,3 % mužů v roce 2019).

Při srovnání údajů za rok 2019 s předchozím rokem 2018 bylo zjištěno, že celkový počet státních zaměstnanců se oproti tomuto roku snížil o 1,85 % všech státních zaměstnanců (64 068 státních zaměstnanců v roce 2018), poměrné zastoupení žen bylo v roce 2018

o desetinu procenta vyšší oproti údaji za rok 2019 (75,8 % žen a 24,2 % mužů). Pokud se týká počtu představených, jejich celkový počet v roce 2019 se oproti roku 2018 snížil o 1,82 % (9 814 představených v roce 2018), poměrné zastoupení žen a mužů zůstalo zhruba stejné (59 % žen a 41 % mužů). Pokud se týká počtu ostatních státních zaměstnanců, jejich celkový počet v roce 2019 se oproti roku 2018 snížil o 1,86 % (54 254 ostatních státních zaměstnanců v roce 2018), poměrné zastoupení žen a mužů však zůstalo stejné (78,8 % žen a 21,2 % mužů). Při srovnání údajů za rok 2018 s předchozím rokem 2017 bylo zjištěno, že celkový počet státních zaměstnanců se oproti tomuto roku zvýšil o 39 státních zaměstnanců, tj. 0,06 % všech státních zaměstnanců (64 029 státních zaměstnanců v roce 2017).

Ze zjištěných údajů je zřejmé, že počet státních zaměstnanců tenduje k postupnému snižování. Jedná se o následek redukci počtu státních zaměstnanců v roce 2019.

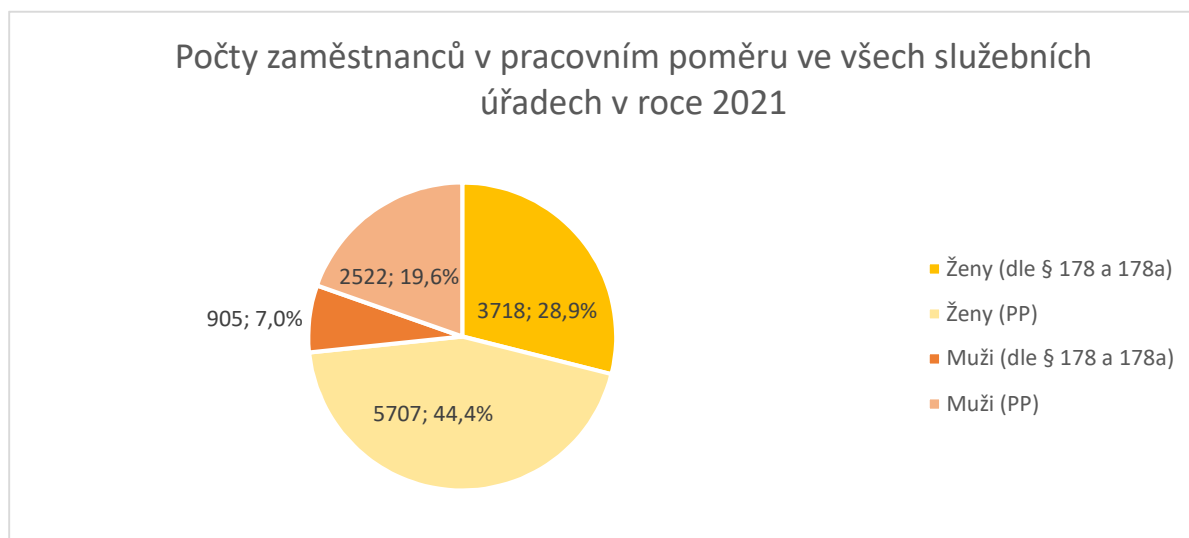
Následující graf č. 5 zobrazuje vývoj počtu zaměstnanců v pracovním poměru ve služebních úřadech v letech 2017 až 2021.



Graf 5: Vývoj počtu zaměstnanců v pracovním poměru v letech 2017 až 2021

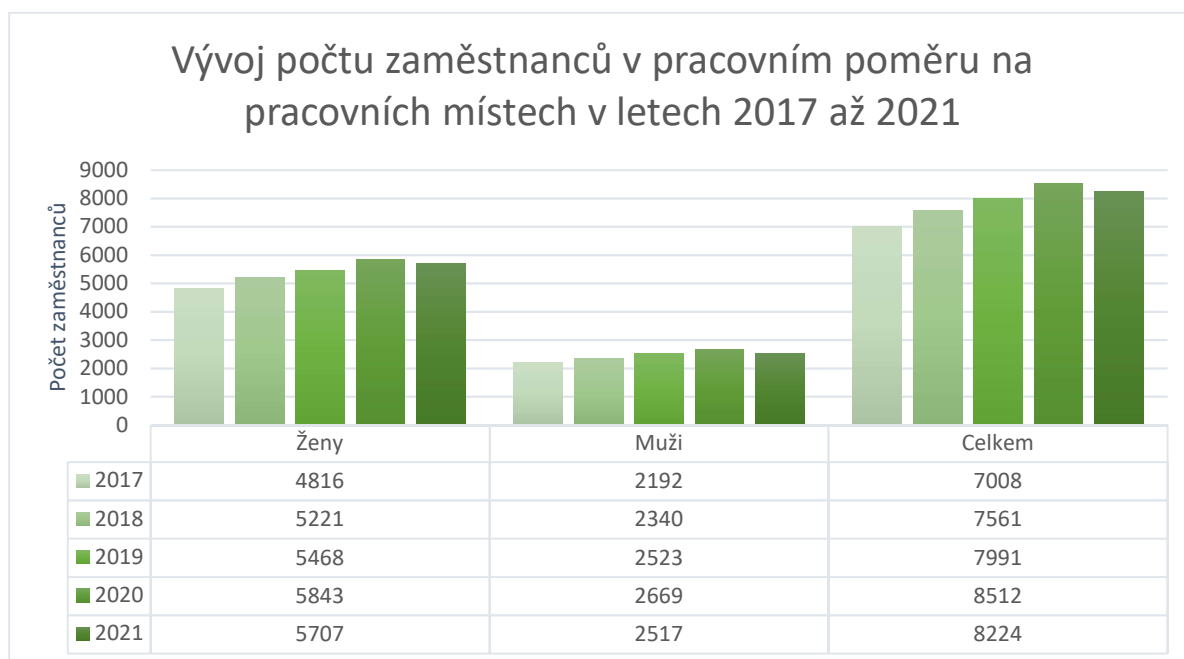
V **roce 2021** bylo ve služebních úřadech celkem **12 852 zaměstnanců v pracovním poměru**, z toho bylo **9 425 žen** (73,3 % celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru) a **3 427 mužů** (26,7 % celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru) (graf č. 6). Tento počet zahrnuje jak zaměstnance v pracovním poměru na pracovních místech, tak zaměstnance v pracovním poměru na služebních místech podle § 178 a § 178a zákona o státní službě. Zaměstnanci v pracovním poměru na pracovních místech jsou nejčastěji zaměstnanci vykonávající pomocné, servisní či manuální práce, ale mohou to rovněž být např. zaměstnanci zařazení v tiskových útvarech, v kabinetech ministrů, nebo asistenti. Ustanovení § 178 zákona o státní službě umožňuje na dobu určitou obsadit služební místo osobou v pracovním poměru, jestliže na služebním místě státní zaměstnanec dočasně nevykonává službu po dobu delší než 1 kalendářní měsíc, a dále obsadit volné služební místo, je-li vážně ohrožen řádný výkon působnosti služebního úřadu. Podle § 178a zákona o státní službě pak může služební orgán

obsadit za podmínek stanovených v uvedeném ustanovení volné služební místo osobou v pracovním poměru nesplňující stanovené vzdělání, byla-li na obsazení služebního místa neúspěšně vyhlášena alespoň dvě výběrová místa za sebou.



Graf 6: Počty zaměstnanců v pracovním poměru ve služebních úřadech v roce 2021

Při srovnání údajů za rok 2021 s předchozími lety lze **poprvé za pozorované období sledovat pokles počtu zaměstnanců ve služebních úřadech v pracovním poměru na pracovních místech**. Nejvyšší meziroční nárůst počtu zaměstnanců v pracovním poměru byl zaznamenán v roce 2018, kdy meziročně došlo ke zvýšení počtu zaměstnanců o 8,44 %. Poměrné zastoupení žen a mužů zůstává konstantní – tři čtvrtiny zaměstnanců služebních úřadů v pracovním poměru jsou ženy. **Pokud jde o poměr celkového zastoupení žen a mužů, zjištěné údaje ukazují, že nehraje roli to, zda jde o státní zaměstnance či zaměstnance v pracovním poměru, poměrné zastoupení žen a mužů je takřka stejné.**

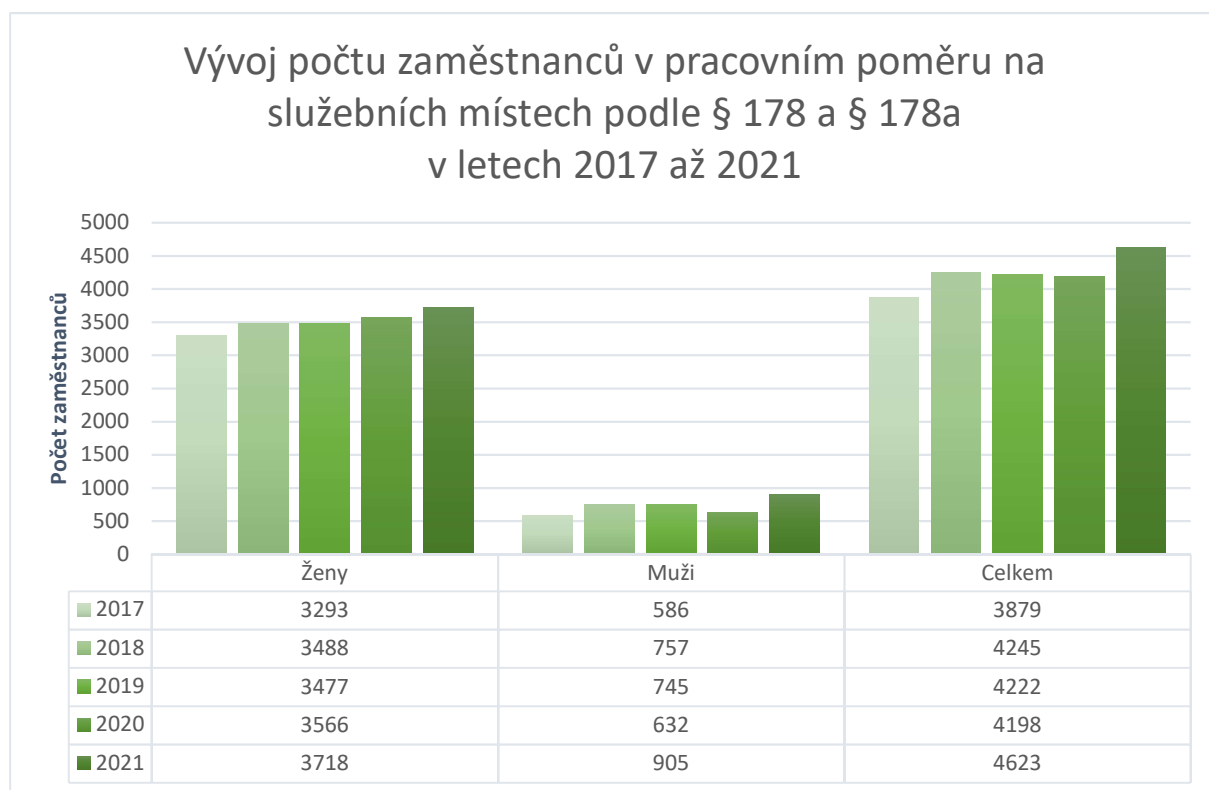


Graf 7: Vývoj počtu zaměstnanců v pracovním poměru na pracovních místech v letech 2017 až 2021

Vývoj počtu zaměstnanců v pracovním poměru na služebních místech podle § 178 a § 178a v 2017 až 2021 sleduje následující graf č. 8.

V roce 2021 bylo ve služebních úřadech celkem **4 623 zaměstnanců v pracovním poměru na služebních místech podle § 178 a § 178a zákona o státní službě**, z toho bylo **3 718 žen** (80,4 % celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru na služebních místech podle § 178 a § 178a zákona o státní službě) a **905 mužů** (19,6 % celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru na služebních místech podle § 178 a § 178a zákona o státní službě). V této skupině zaměstnanců lze pozorovat ještě výraznější převahu zastoupení žen než u státních zaměstnanců nebo obecně u zaměstnanců služebních úřadů v pracovním poměru. Míra zastoupení žen v této skupině zaměstnanců služebních úřadů se pohybuje mezi 80 až 85 %.

Při srovnání údajů za rok 2021 s předchozími lety bylo zjištěno, že od meziročního zvýšení počtu zaměstnanců v pracovním poměru na služebních místech v roce 2018 docházelo každoročně k postupnému mírnému poklesu počtu těchto zaměstnanců, avšak v roce 2021 se tento trend obrátil a došlo naopak k navýšení o 10,1 %.



Graf 8: Vývoj počtu zaměstnanců v pracovním poměru na služebních místech podle § 178 a § 178a v letech 2017 až 2021

2. Právní úprava sladování rodinného a osobního života s výkonem služby

Pojem sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby není zákonem o státní službě ani zákoníkem práce definován. Obecně se jím však rozumí skloubení služební stránky života státního zaměstnance s rodinnou a osobní stránkou. Jeho cílem je prostřednictvím zákonem stanovených nástrojů dosáhnout řádného, nestranného, svědomitého a odborného výkonu služby v zájmu státu a zároveň poskytnout dostatečný prostor pro uspokojení potřeb týkajících se soukromé sféry života státního zaměstnance, tedy dosažení určité rovnováhy mezi těmito dvěma oblastmi. K dosažení tohoto cíle slouží nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby, o nichž výroční zpráva pojednává níže.

2.1 Zákon o státní službě

Úprava nástrojů sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby je obsažena v zákoně o státní službě, a to v jeho části páté, hlavě VIII, kde jsou tyto nástroje v § 116 odst. 1 vyjmenovány demonstrativním výčtem. Příslušná hlava VIII části páté zákona o státní službě, kromě ustanovení, jímž se zakládá služebním úřadům povinnost vytvářet podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby (§ 116 zákona o státní službě), stanoví zvláštní podmínky pro výkon služby státních zaměstnankyň, těhotných státních zaměstnankyň, státních zaměstnankyň, které kojí, a státních zaměstnankyň matek (§ 118 a násl. zákona o státní službě).

K nástrojům sladování rodinného a osobního života s výkonem služby podle § 116 odst. 1 zákona o státní službě náleží rozvržení služební doby včetně stanovení začátku a konce služební doby a pružné rozvržení služební doby, povolování kratší služební doby, sjednávání možnosti výkonu služby z jiného místa (blíže § 117 zákona o státní službě) a zřizování školských zařízení za účelem předškolního vzdělávání nebo poskytování péče o dítě v dětské skupině.

Sladování rodinného a osobního života s výkonem služby lze realizovat i prostřednictvím jiných, výslovně neuvedených nástrojů. Mezi takové nástroje můžeme zařadit např. stlačený pracovní týden, neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let jeho věku, zřizování prostor pro krátkodobý pobyt dětí, možnost čerpání indispozičního volna nebo služební volno k zařízení osobních záležitostí, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat. V oblasti systemizace k takovým nástrojům náleží i zřízení tzv. doplňkového služebního místa.

2.2 Nařízení vlády

Na základě zmocnění v § 205 písm. b) a c) zákona o státní službě vláda vydala nařízení č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby (dále jen „nařízení vlády ke sladování“), které nabylo účinnosti dne 1. července 2015. Tento prováděcí právní předpis blíže upravuje podmínky výkonu služby z jiného místa včetně stanovení, kdy výkon služby z jiného místa nelze sjednat, dále blíže upravuje právní postavení státních zaměstnanců

zařazených mimo výkon služby z důvodu mateřské dovolené, rodičovské dovolené nebo čerpajících služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku.

2.3 Kolektivní dohoda vyššího stupně

Problematiky sladování rodinného a osobního života s výkonem služby se dotýkají také některá ustanovení Kolektivní dohody vyššího stupně (dále jen „KDVS“) uzavřené mezi vládou České republiky, Odborovým svazem státních orgánů a organizací, Českomoravským odborovým svazem civilních zaměstnanců armády, Odborovým svazem zdravotnictví a sociální péče České republiky, Českomoravským odborovým svazem pracovníků školství a Asociací samostatných odborů České republiky platné od 1. ledna 2022.

2.4 Služební předpisy

Bližší pravidla vytváření podmínek pro sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby upravuje služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby. V reakci na potřeby praxe v roce 2021 vydal náměstek pro státní službu též služební předpis č. 2/2021, o bližších pravidlech pro výkon státní služby z jiného místa.

2.5 Právo Evropské unie

Na poli Evropského práva se oblastí sladování zabývá směrnice Evropského parlamentu a rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Obě směrnice jsou součástí balíčku opatření, jejichž cílem je splnit závazek Evropské komise na řešení nedostatečného zastoupení žen v zaměstnání a podpora jejich kariérního postupu prostřednictvím vytváření lepších podmínek pro sladění osobního a pracovního života, jakož i snaha o zamezení vzniku pracovněprávních vztahů vedoucích k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné prostřednictvím zákazu zneužívání atypických pracovních smluv.

Transpozice obou zmíněných směrnic do českého právního řádu mj. včetně novely zákona o státní službě se předpokládá v průběhu roku 2023.

V oblasti sladování rodinného a osobního života s výkonem služby lze zmínit rovněž usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021¹ týkající se práva odpojit se. „Odpojením se“ se rozumí nevykonávání pracovních úkonů a nevyřizování pracovní komunikace prostřednictvím digitálních nástrojů mimo pracovní dobu, a to přímo či nepřímo.

¹ Dostupné zde: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_CS.pdf

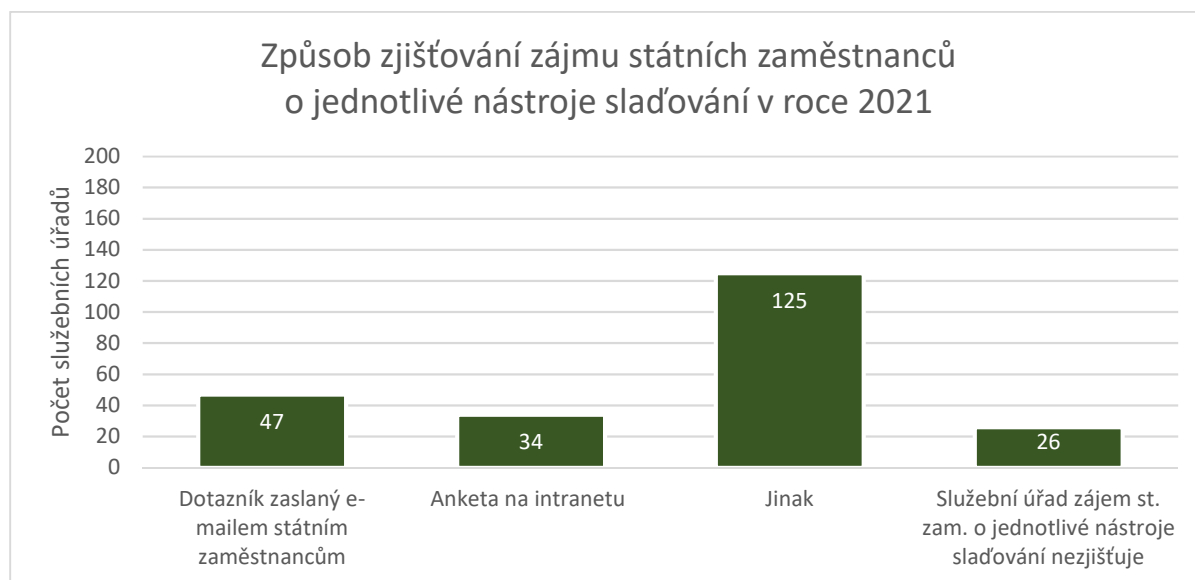
3. Obecná část

Nově byl do dotazníku zařazen soubor otázek, jejichž cílem je zjistit vztah služebních úřadů k slaďovacím nástrojům, frekvenci informování o možnostech slaďování a vlivu pandemie na chod služebních úřadů.

V první otázce jsme se zajímali o to, **zda a jakým způsobem služební úřady zjišťují zájem státních zaměstnanců** o jednotlivé nástroje slaďování rodinného a osobního života s výkonem státní služby (graf č. 9).

Nejčastější způsob, který služební úřady využívají, je *dotazník zaslaný e-mailem státním zaměstnancům*. Tuto možnost uvedlo 47 služebních úřadů. Prostřednictvím *ankety na internetu*, či *intranetu* byl zjišťován zájem v 34 služebních úřadech. Celkem 26 služebních úřadů uvedlo, že zájem státních zaměstnanců o jednotlivé nástroje slaďování vůbec *nezjišťuje*. Vzhledem k celoevropské aktuálnosti otázky harmonizace osobního a profesního života zaměstnanců bude do budoucna v zájmu celé státní správy správně komunikovat v oblasti slaďování, přičemž zjišťování zájmu státních zaměstnanců o jednotlivé nástroje slaďování bude nezbytným předpokladem pro jejich efektivní využívání.

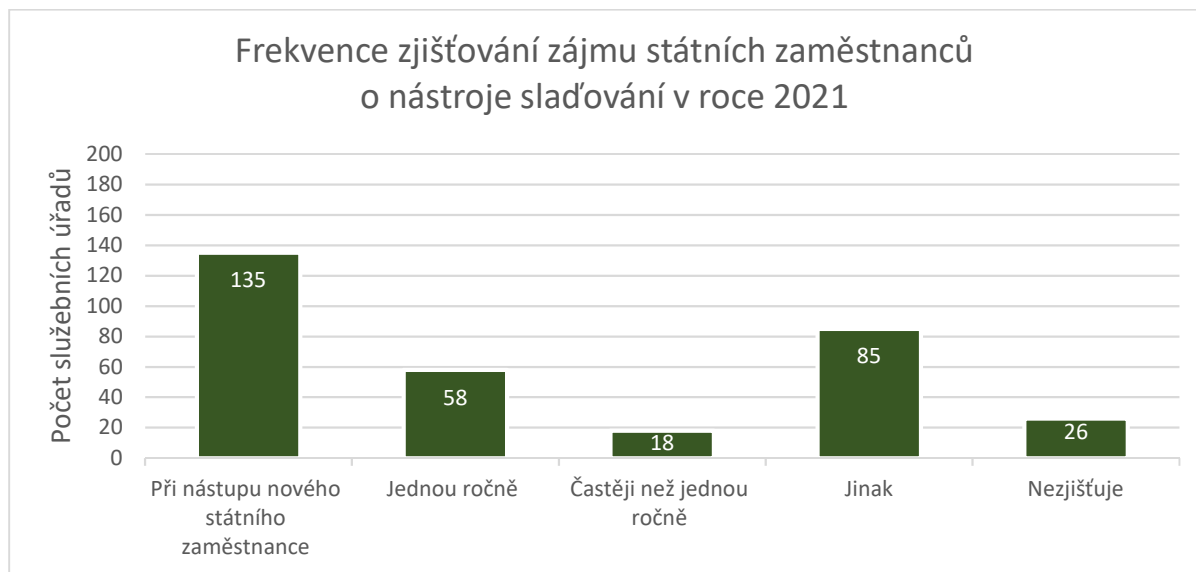
Více jak polovina služebních úřadů, celkem 125 služebních úřadů, pod možností *jinak* uvedla jako nejčastější způsob *vlastní iniciativu státního zaměstnance*, ať už se jedná o osobní jednání, či podanou žádost (38×). Služební úřady dále zjišťují zájem státních zaměstnanců prostřednictvím *porad* (30×), *prostřednictvím představených* (26×), či *ve spolupráci s odbory* (14×). Zájem o tyto instituty se služební úřady také dozívají *při nástupu nového státního zaměstnance v průběhu adaptačního procesu* (12×).



Graf 9: způsob zjišťování zájmu státních zaměstnanců o nástroje slaďování v roce 2021

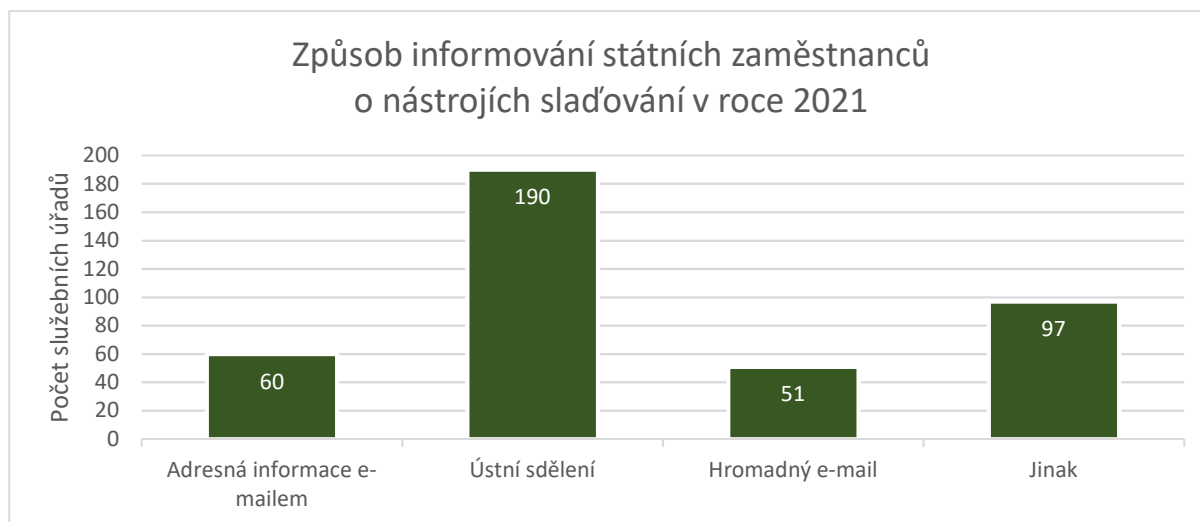
Druhá otázka cílila na to, **jak často služební úřady zjišťují zájem státních zaměstnanců o jednotlivé nástroje slaďování**. Z grafu č. 10 vyplývá, že nejčastěji byli státní zaměstnanci seznámeni s těmito možnostmi *při nástupu na služební místo*, což uvedlo 135 služebních úřadů, přičemž 58 služebních úřadů informuje své zaměstnance *jednou ročně a častěji než*

jednou ročně pak informuje 18 služebních úřadů. V odpovědích, které jdou nad rámec nabízených možností a jsou označeny jako *jinak*, není uveden žádný konkrétní časový údaj (kromě 1× čtvrtletně), často se opakují neurčitá časová vyjádření individuálně (39×); průběžně (23×); nepravidelně, příležitostně (14×).



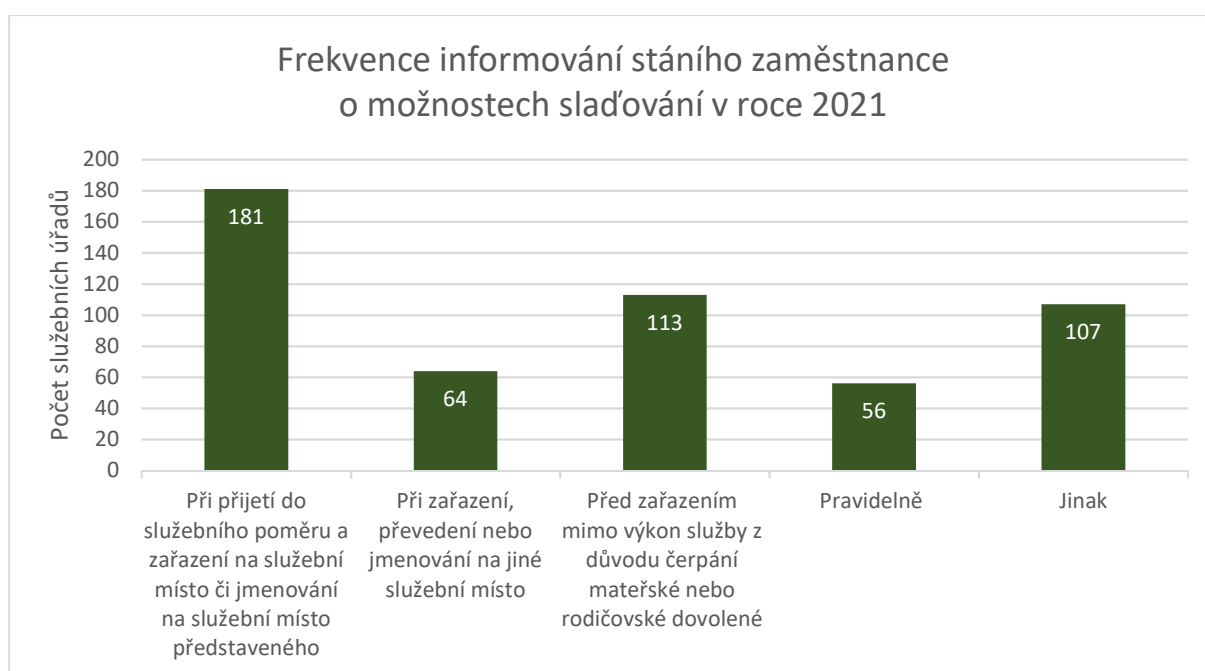
Graf 10: Frekvence zjišťování zájmu státních zaměstnanců o nástroje sladování v roce 2021

Třetí otázka směřovala ke **způsobu, jakým služební úřady informace o sladování poskytují** (graf č. 11). V odpovědích dominuje osobní kontakt, tj. *ústní sdělení*. Tuto možnost uvedlo 190 služebních úřadů. Možností informovat prostřednictvím elektronické komunikace *adresným e-mailem* uvedlo 60 služebních úřadů, *hromadným e-mailem* 51 služebních úřadů. V možnostech *jinak* byl 46x uveden jako prostředek informování služební předpis, 20 služebních úřadů uvedlo, že informují prostřednictvím personalisty, a 14 služebních úřadů informuje prostřednictvím porad.



Graf 11: Způsob informování státních zaměstnanců o nástrojích sladování v roce 2021

Čtvrtá otázka se zabývala **frekvencí a načasováním informování státních zaměstnanců o možnostech sladování** (graf č. 12). Způsob informování státních zaměstnanců hned *při přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo, nebo při jmenování* na služební místo představeného označilo celkem 181 služebních úřadů. *Při změně služebního poměru spočívající v zařazení mimo výkon státní služby z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené* 113 služebních úřadů, *při změně služebního poměru spočívající v zařazení, převedení nebo jmenování* na jiné služební místo 64 služebních úřadů. Pravidelně státní zaměstnance informuje 52 služebních úřadů: nejčastěji 2krát ročně (19×), jednou ročně (13×), při aktualizaci vnitřních předpisů (28×), či na poradách (23×). V odpovědích, které dávaly možnost odpovědět *jinak*, než byly nabízené možnosti, uvedlo 16 služebních úřadů, že informuje státní zaměstnance před návratem z mateřské nebo rodičovské dovolené, nepravidelně/průběžně 13 služebních úřadů, dle potřeby 11 služebních úřadů. Ve 25 služebních úřadech jsou informace stále dostupné na intranetu.

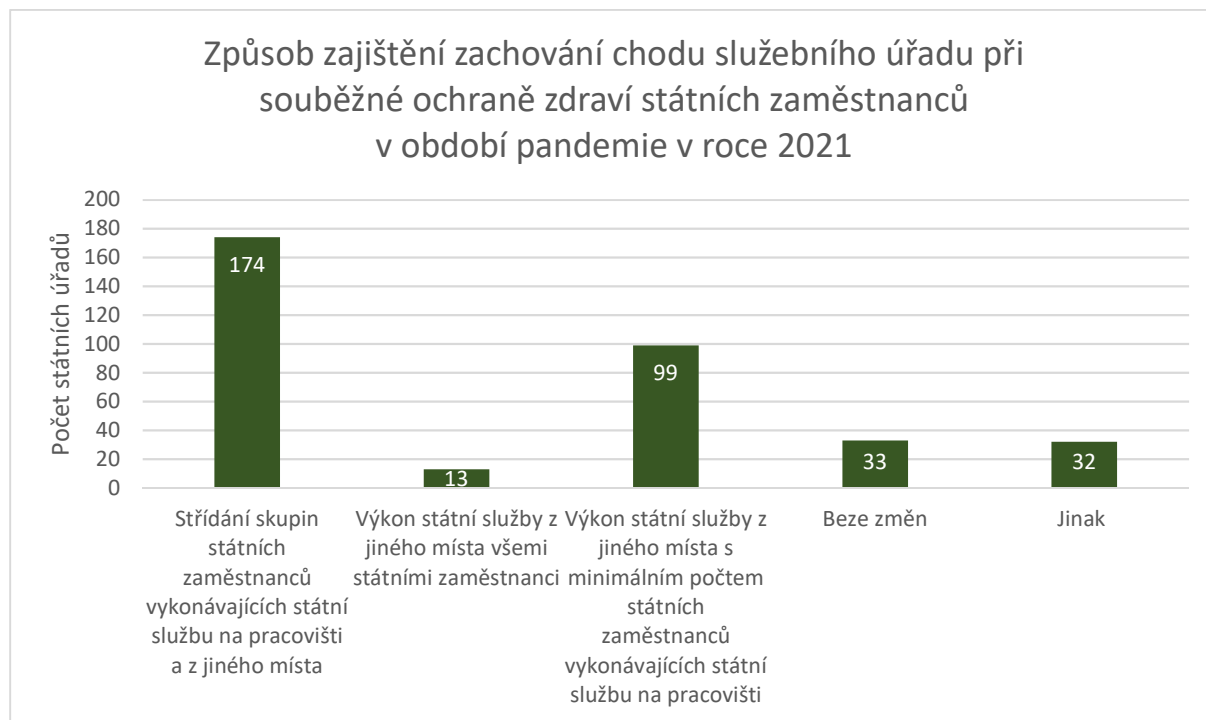


Graf 12: Frekvence informování státního zaměstnance o možnostech sladování v roce 2021

V souvislosti s vládními opatřeními v roce 2021 vyvstala i otázka, **jak služební úřady zajišťovaly chod služebního úřadu při souběžné ochraně zdraví státních zaměstnanců v období pandemie** (graf č. 13). Nejčastějším způsobem bylo *střídání skupin státních zaměstnanců* vykonávajících státní službu na pracovišti a z jiného místa, což uvedlo 174 služebních úřadů, 99 služebních úřadů *omezilo počet státních zaměstnanců na pracovišti na minimum*, ve 33 služebních úřadech situace nevyvolala *žádnou změnu* chodu služebního úřadu. Možnost *výkonu státní služby z jiného místa* všemi státními zaměstnanci využilo 13 služebních úřadů.

Mezi opatření označená *jinak*, která by umožnila současně ochranu zdraví státních zaměstnanců a pokud možno neomezený výkon státní služby, služební úřady uvedly *omezení kontaktu s veřejností*, např. *zřízením či úpravou kontaktních pracovišť* nebo *úpravou úředních hodin a apelováním na elektronické podávání dokumentů* (17×). Dále pak *individuální přístup* při sjednávání výkonu státní služby z jiného místa (8×) či *oddělená pracoviště* pro jednotlivé

státní zaměstnance v rámci budovy služebního úřadu (4×) tak, aby docházelo k minimálnímu kontaktu mezi zaměstnanci navzájem.



Graf 13: Způsob zajištění zachování chodu služebního úřadu při souběžné ochraně zdraví státních zaměstnanců v období pandemie v roce 2021

Zajištění chodu služebního úřadu bylo podmíněno v neposlední řadě také důsledným dodržováním hygienických pravidel a minimalizací osobního kontaktu mezi státními zaměstnanci.

V průběhu pandemie se ve služebních úřadech nejvíce osvědčilo *střídání skupin státních zaměstnanců* (73×) a s ním související *výkon služby z jiného místa* (66×), *dodržování hygienických opatření* (dezinfekce rukou, respirátory, ionizátor, samotestování) (68×), ale také částečný *přesun agendy služebního úřadu* (elektronizace, digitalizace) a *komunikace do on-line prostředí* (porady, školení v aplikacích MS Teams, Webex).

Na volbu opatření či postupů měli vliv představení na 171 služebních úřadech, podíleli se především na organizaci práce, vedení a řízení podřízených při výkonu služby z jiného místa. Celkem 53 služebních úřadů uvedlo, že představení neměli žádný vliv, a 3 služební úřady se k otázce nevyjádřily.

K poslední otázce, která zkoumala **vliv pandemie onemocnění COVID-19 na využívání institutů sladování** rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby, se vyjádřilo 204 služebních úřadů. Podle **117 služebních úřadů vliv pandemie uspíšil implementaci institutu výkonu státní služby z jiného místa** a byl příčinou jeho nadstandardního využívání. Výkon služby z jiného místa byl srovnatelný s výkonem služby na pracovišti také díky poskytnutí vybavení a zajištění vzdáleného přístupu, jak uvedlo 6 služebních úřadů. ICT podporu služební úřady řešily především v roce 2020 v počátcích pandemie.

Ve **32 služebních úřadech** nezaznamenaly **žádný vliv pandemie onemocnění COVID-19 na využívání institutů sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby z jiného místa**, neboť jim z povahy správních činností nemohlo být umožněno.

Negativní vliv pandemie zmínilo malé množství služebních úřadů, celkem **5**. Patří sem například *enormní nárůst agendy spojené s čerpáním výkonu služby z jiného místa, zvýšený důraz na elektronizaci státní správy*, který způsobil problémy části veřejnosti s nízkou počítačovou gramotností a pro státní zaměstnance tak bylo vyřizování žádostí náročnější. Zejména okresní správy sociálního zabezpečení se potýkaly s nárůstem agendy a prací přesčas.

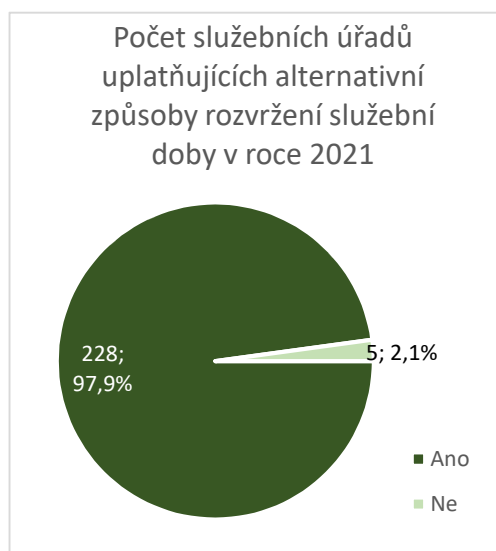
4. Nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem služby

Zákon o státní službě ukládá služebním úřadům vytvářet podmínky pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby, přičemž vyjmenovává demonstrativním způsobem tyto nástroje sladování: *rozvržení služební doby včetně stanovení začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby, možnost povolení kratší služební doby, možnost sjednání výkonu služby z jiného místa či zřizování školských zařízení za účelem předškolního vzdělávání nebo zajištění služby péče o dítě v dětské skupině*. Kromě těchto výslovně vyjmenovaných nástrojů lze za sladovací instrument považovat např. *stlačený pracovní týden, neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let jeho věku, zřizování prostor pro krátkodobý pobyt děťá nebo možnost čerpání indispozičního volna* či zřízení tzv. *doplňkového služebního místa*.

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

5. Služební doba v praxi služebních úřadů

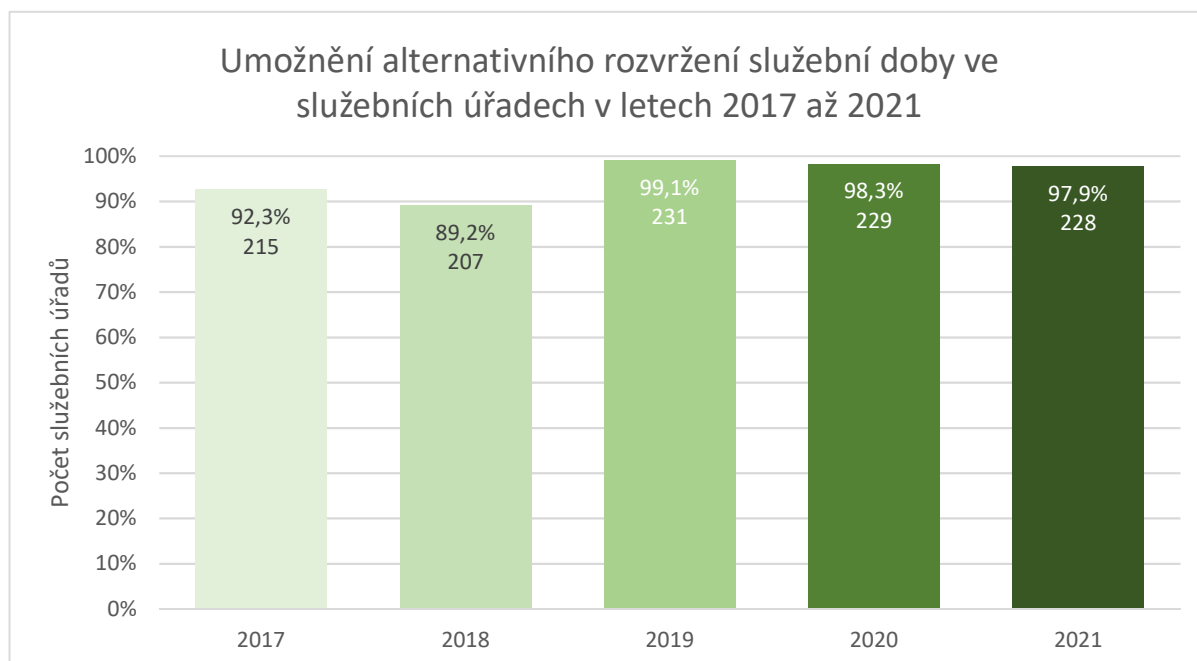
Mezi nástroje sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby patří alternativní rozvržení služební doby. K alternativním způsobům rozvržení služební doby náleží **pružné rozvržení služební doby** podle § 100 zákona o státní službě, **kratší služební doba** podle § 99 odst. 3 zákona o státní službě, **individuální rozvržení služební doby** do všech pracovních dnů v týdnu nebo tzv. **stlačený pracovní týden**.



Graf 14: Počet služebních úřadů uplatňujících alternativní způsoby rozvržení služební doby v roce 2021

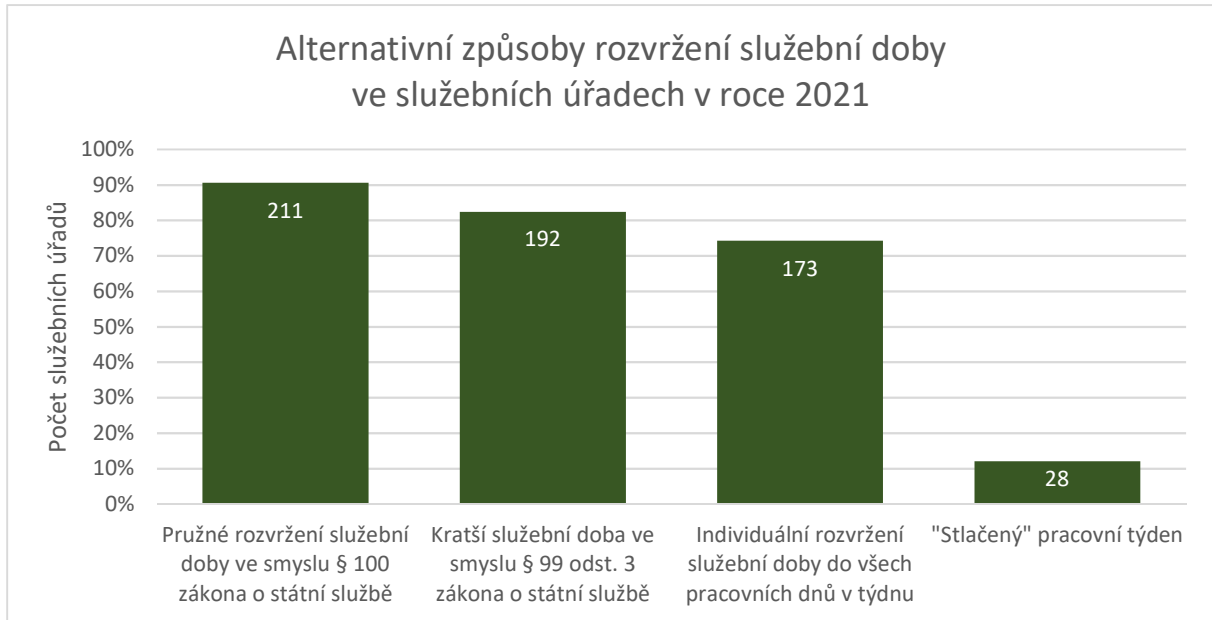
Využití **alternativních způsobů rozvržení služební doby** bylo zjišťováno v jednotlivých služebních úřadech (graf č. 14). V roce 2021 bylo **umožněno ve 228 služebních úřadech**, což představuje 97,9 % všech služebních úřadů, ostatní neuplatňují alternativní způsoby rozvržení služební doby.

Díky údajům získaným za sledovaná období v minulosti je možno provést srovnání, u kolika služebních úřadů byly v období let 2017 až 2021 (graf č. 15) uplatněny alternativní způsoby rozvržení služební doby. Z údajů vyplývá, že se jedná o hojně využívaný nástroj sladování za všechna sledovaná období. Jeho míra využití sice meziročně kolísá, avšak jen nepatrně. Nejméně byl využíván v roce 2018, kdy ho využilo 89,2 % služebních úřadů, a doposud nejvíce v roce 2019, kdy to bylo 99,1 % služebních úřadů.



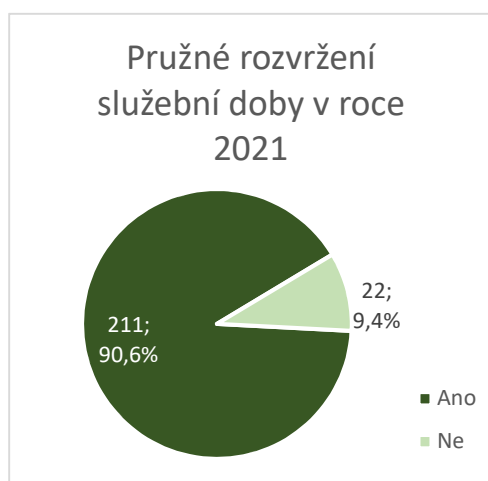
Graf 15: Umožnění alternativního rozvržení služební doby ve služebních úřadech v letech 2017 až 2021

Následující graf č. 16 zachycuje využití alternativních způsobů rozvržení služební doby služebními úřady v roce 2021. Ze zjištěných údajů plyne, že mezi alternativními způsoby rozvržení služební doby **dominuje pružné rozvržení služební doby**, následované kratší služební dobou a individuálním rozvržením služební doby, naopak **nejméně je ve služebních úřadech uplatňován stlačený pracovní týden**.



Graf 16: Alternativní způsoby rozvržení služební doby ve služebních úřadech v roce 2021

5.1 Pružné rozvržení služební doby

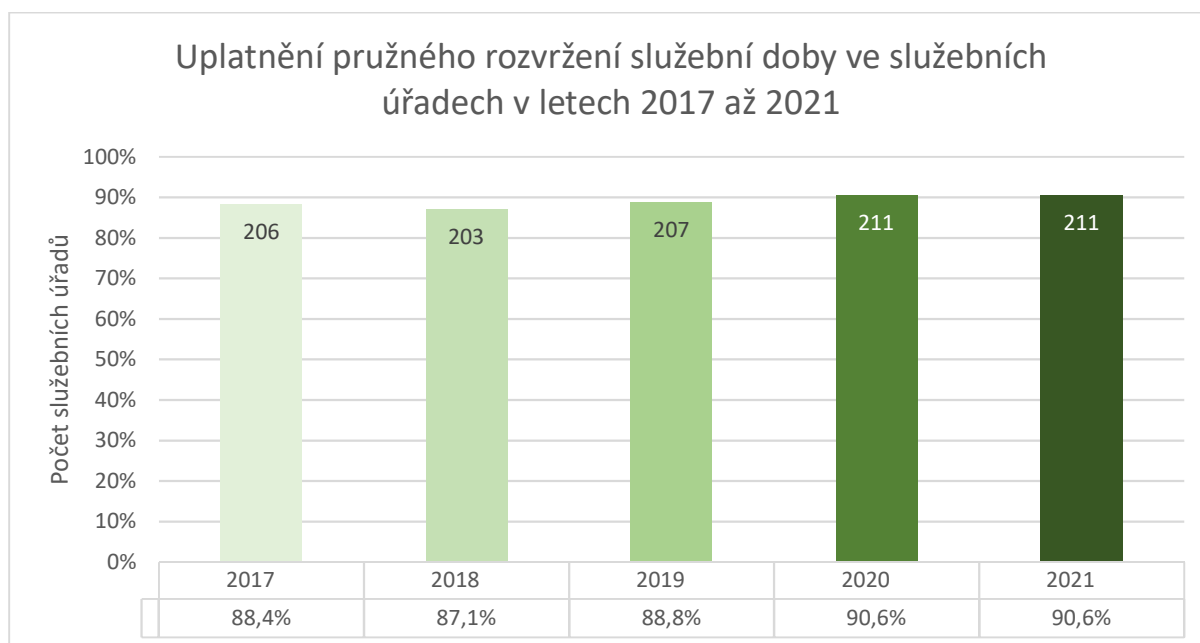


Graf 17: Pružné rozvržení služební doby v roce 2021

V roce 2021 byly opět za účelem vypracování výroční zprávy zjišťovány údaje o počtu státních zaměstnanců, kteří mají povoleno pružné rozvržení služební doby, důvody zohledněné při povolení pružného rozvržení služební doby státním zaměstnancům, důvody pro nepovolení pružného rozvržení služební doby nebo údaje týkající se nových žádostí o povolení pružného rozvržení služební doby. Za rok 2020 tyto údaje zjišťovány nebyly vzhledem k mimořádným okolnostem, které panovaly v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19.

Pružné rozvržení služební doby bylo v roce 2021 umožněno (graf č. 17) státním zaměstnancům ve 211 služebních úradech (90,6 % služebních úradů), stejně

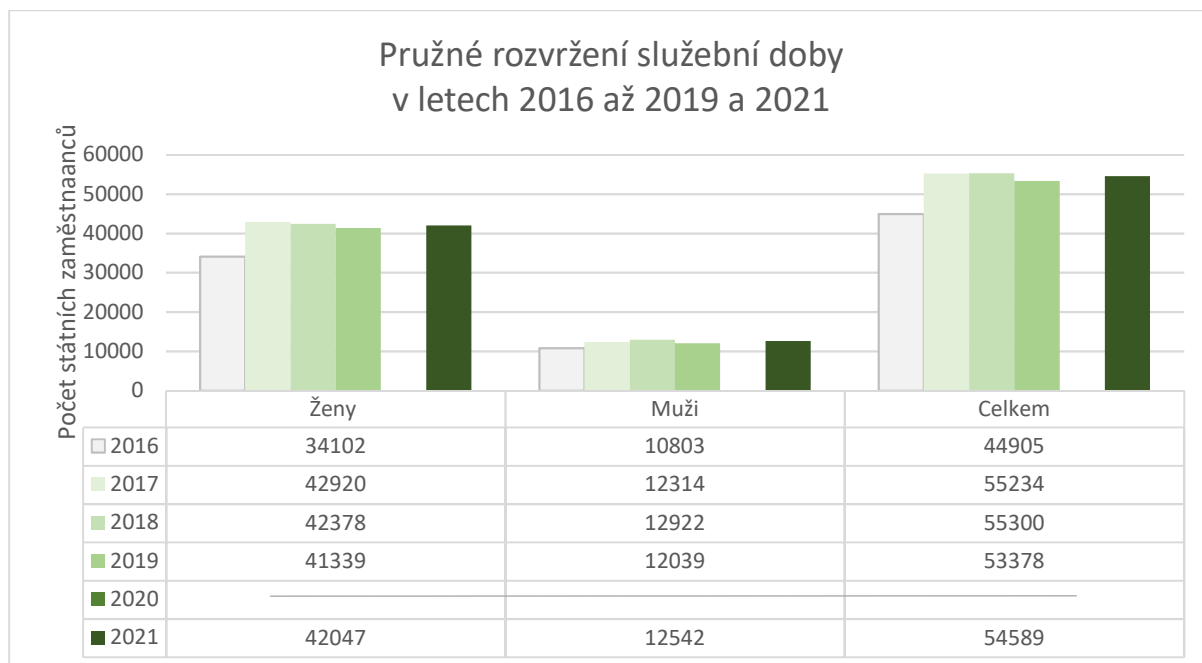
jako v roce 2020. V roce 2019 ve 207 služebních úradech (88,8 % služebních úradů). V roce 2018 bylo pružné rozvržení služební doby umožněno ve 203 služebních úradech (87,0 % služebních úradů) a v roce 2017 ve 206 služebních úradech (88,4 % služebních úradů). Na základě porovnání získaných údajů v průběhu uvedených let (graf č. 18) lze konstatovat, že počet úradů využívajících pružné rozvržení služební doby je víceméně stabilní.



Graf 18: Pružné rozvržení služební doby v letech 2017 až 2021

Z šetření za rok 2021 bylo zjištěno, že **státních zaměstnanců s povoleným pružným rozvržením služební doby bylo 54 589**, z toho **42 047 žen (77 %)** a **12 542 mužů (23 %)** (graf č. 19). Pro rok 2020 nebylo zjišťováno. V roce 2019 bylo umožněno 53 378 státním zaměstnancům, což bylo 84,9 % všech státních zaměstnanců. Z tohoto počtu bylo 41 339 žen (77,4 %) a 12 039 mužů (22,6 %). V roce 2018 bylo pružné rozvržení služební doby umožněno celkem 55 300 státním zaměstnancům (86,3 % všech státních zaměstnanců), z nichž bylo

42 378 žen (77,0 %) a 12 922 mužů (23,0 %). V roce 2017 bylo pružné rozvržení služební doby umožněno celkem 55 234 státním zaměstnancům (86,3 % všech státních zaměstnanců), z nichž bylo 42 920 žen (77,7 %) a 12 314 mužů (22,3 %). V roce 2016 bylo pružné rozvržení služební doby umožněno celkem 44 905 státním zaměstnancům (71,2 % všech státních zaměstnanců), z nichž bylo 34 102 žen (75,9 %) a 10 803 mužů (24,1 %).



Graf 19: Pružné rozvržení v letech 2016 až 2019 a 2021

Služební úřady se rovněž vyjadřovaly k tomu, z jakých důvodů nejčastěji služební orgán pružnou služební dobu povoluje a k tomu z jakých důvodů nemohou mít někteří státní zaměstnanci pružné rozvržení služební doby (graf č. 20). V odpovědích jsou zohledněny pouze ty služební úřady, ve kterých není stanovena pružná služební doba plošně pro všechny státní zaměstnance

Nejčastěji zohledněnými důvody pro povolení pružného rozvržení služební doby dlouhodobě zůstávají péče o dítě státního zaměstnance, péče o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby a dojíždění do místa výkonu státní služby.

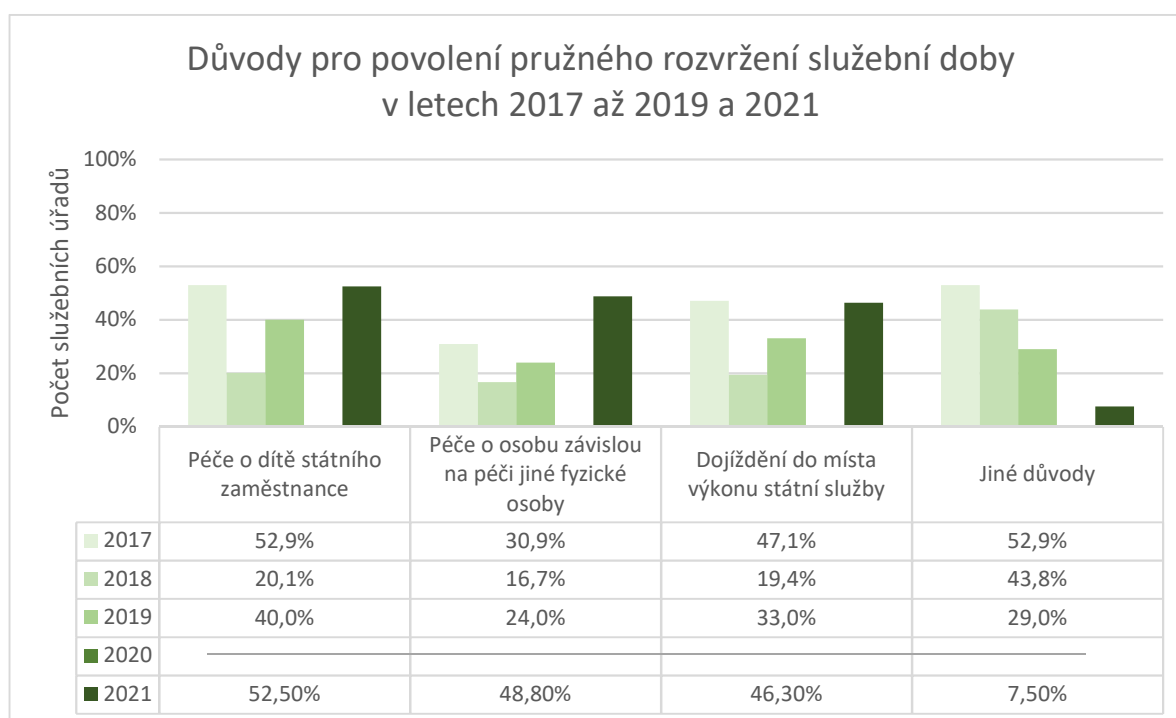
Jako nejčastější důvod pro povolení pružného rozvržení služební doby v roce 2021 uvedlo 42 úřadů (52,5 %) *péči o dítě státního zaměstnance*, v roce 2019 to uvedlo 40 služebních úřadů (40,0 % služebních úřadů). Obdobně se k tomuto důvodu vyjadřovaly služební úřady i v předchozích letech. V roce 2018 jako důvod pro povolení pružného rozvržení služební doby uvedlo *péči o dítě* 20,1 % služebních úřadů a v roce 2017 uvedlo tento důvod 52,9 % služebních úřadů.

Péči o osobu závislou na péči jiné osoby jako jeden z nejčastějších důvodů pro povolení pružného rozvržení služební doby v roce 2021 uvedlo 39 služebních úřadů (48,8 % služebních úřadů), v roce 2019 to bylo 24 služebních úřadů (24,0 % služebních úřadů). Obdobně se k tomuto důvodu vyjadřovaly služební úřady i v minulém období. V roce 2018 jako důvod

pro povolení pružného rozvržení služební doby uvedlo péči o osobu závislou na péči jiné osoby 16,7 % služebních úřadů a v roce 2017 uvedlo tento důvod 30,9 % služebních úřadů.

Dojíždění do místa výkonu služby jako jeden z nejčastějších důvodů pro povolení pružného rozvržení služební doby v roce 2021 uvedlo 37 služebních úřadů (46,3 % služebních úřadů), v roce 2019 to bylo 33 služebních úřadů (33,0 % služebních úřadů). K tomuto důvodu se rovněž vyjadřovaly služební úřady i v minulém období. V roce 2018 jako důvod pro povolení pružného rozvržení služební doby uvedlo *dojíždění do místa výkonu služby* 19,4 % služebních úřadů a v roce 2017 uvedlo tento důvod 47,1 % služebních úřadů.

Možnost *jiné důvody* jako nejčastější důvod pro povolení pružného rozvržení služební doby v roce 2021 uvedlo 6 služebních úřadů (7,5 % služebních úřadů), v roce 2019 to bylo 29 služebních úřadů (29,0 % služebních úřadů). Obdobně se k tomuto důvodu vyjadřovaly služební úřady i v minulém období. V roce 2018 jako důvod pro povolení pružného rozvržení služební doby uvedlo *jiné důvody* 43,8 % služebních úřadů a v roce 2017 uvedlo tento důvod 52,9 % služebních úřadů. Pokud jde o *jiné důvody*, služební úřady nejčastěji specifikovaly, že se jednalo o zdravotní důvody na straně státního zaměstnance, případně šlo o zohlednění charakteru vykonávaných činností a potřeby státního zaměstnance moci vytvořit si klid na práci. Celkem 87 služebních úřadů uvedlo, že pružné rozvržení služební doby je plošně povoleno služebním předpisem, a proto není třeba důvody pro povolení zjišťovat.

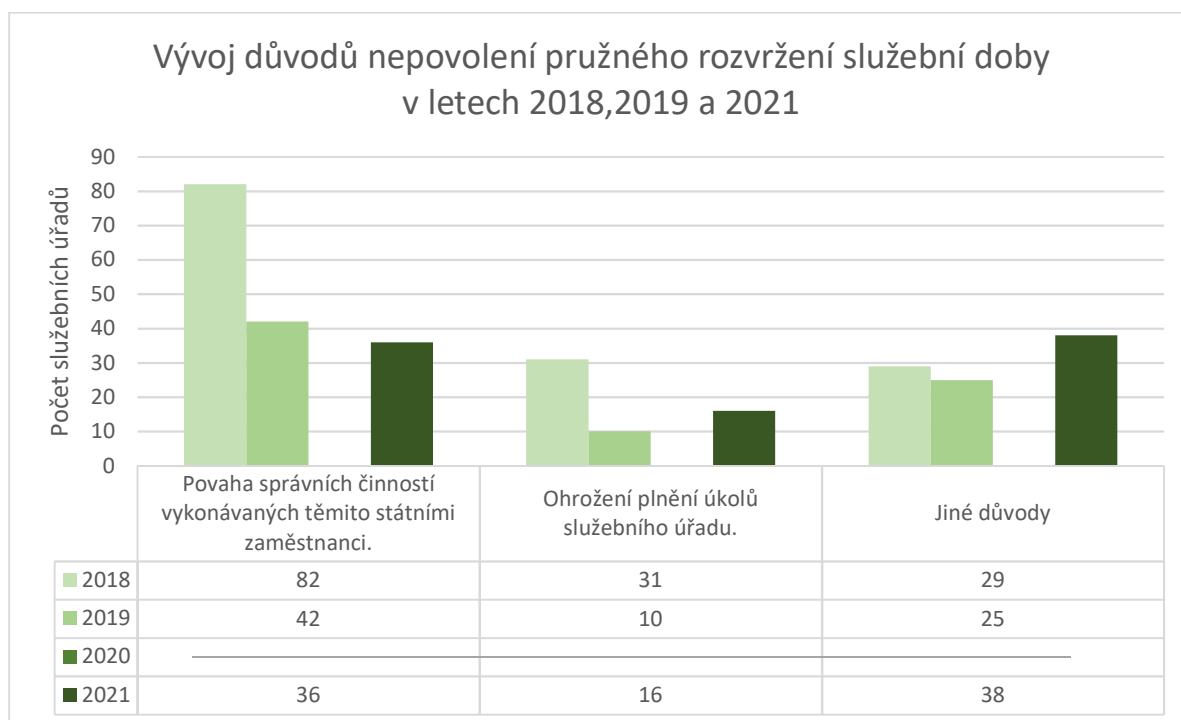


Graf 20: Důvody pro povolení pružného rozvržení služební doby v letech 2017 až 2019 a 2021

Na otázku, **proč nebylo státním zaměstnancům povoleno pružné rozvržení služební doby**, odpovědělo v roce 2021 **36 služebních úřadů** (45,0 % služebních úřadů), že tomu **bránila povaha správních činností vykonávaných státními zaměstnanci** (graf. č. 21), v roce 2019 to bylo 42 služebních úřadů (42,0 % služebních úřadů). Obdobně se k tomuto důvodu vyjadřovaly služební úřady i v minulém období. V roce 2018 jako důvod pro nemožnost či nepovolení pružného rozvržení služební doby uvedlo *povahu správních činností vykonávaných státními zaměstnanci* 57,5 % služebních úřadů.

Ohrožení plnění úkolů služebního úřadu jako důvod pro nemožnost či nepovolení pružného rozvržení služební doby v roce 2021 uvedlo **16 služebních úřadů** (20,0 % služebních úřadů), v roce 2019 to bylo 10 služebních úřadů (10,0 % služebních úřadů). Obdobně se k tomuto důvodu vyjadřovaly služební úřady i v minulém období. V roce 2018 jako důvod pro nemožnost či nepovolení pružného rozvržení služební doby uvedlo *ohrožení plnění úkolů* služebního úřadu 21,8 % služebních úřadů.

Jako nejčastější důvod pro nepovolení pružného rozvržení služební doby uvedlo v roce 2021 **38 služebních úřadů** (46,3 %) **jiný důvod**. Mezi *jiné důvody* patřilo dříve vydané rozhodnutí o povolení kratší služební doby (5x), schválení individuálního rozvržení služební doby (4x) a v jednom případě nedostatečné technické vybavení pracoviště. *Jiné důvody* jako důvod pro nemožnost či nepovolení pružného rozvržení služební doby v roce 2019 uvedlo 25 služebních úřadů (25,0 % služebních úřadů). K *jiným důvodům* v roce 2019 patřil nezáměr ze strany zaměstnanců o pružné rozvržení služební doby (7x), již povolená kratší služební doba (7x), nebo chybějící funkční elektronický systém evidence docházky (2x), který by zaznamenal individuální docházku jednotlivých státních zaměstnanců. V některých služebních úřadech byl místo pružného rozvržení služební doby povolován individuální posun začátku služební doby. V roce 2018 jako důvod pro nemožnost či nepovolení pružného rozvržení služební doby uvedlo jiné důvody 20,4 % služebních úřadů.

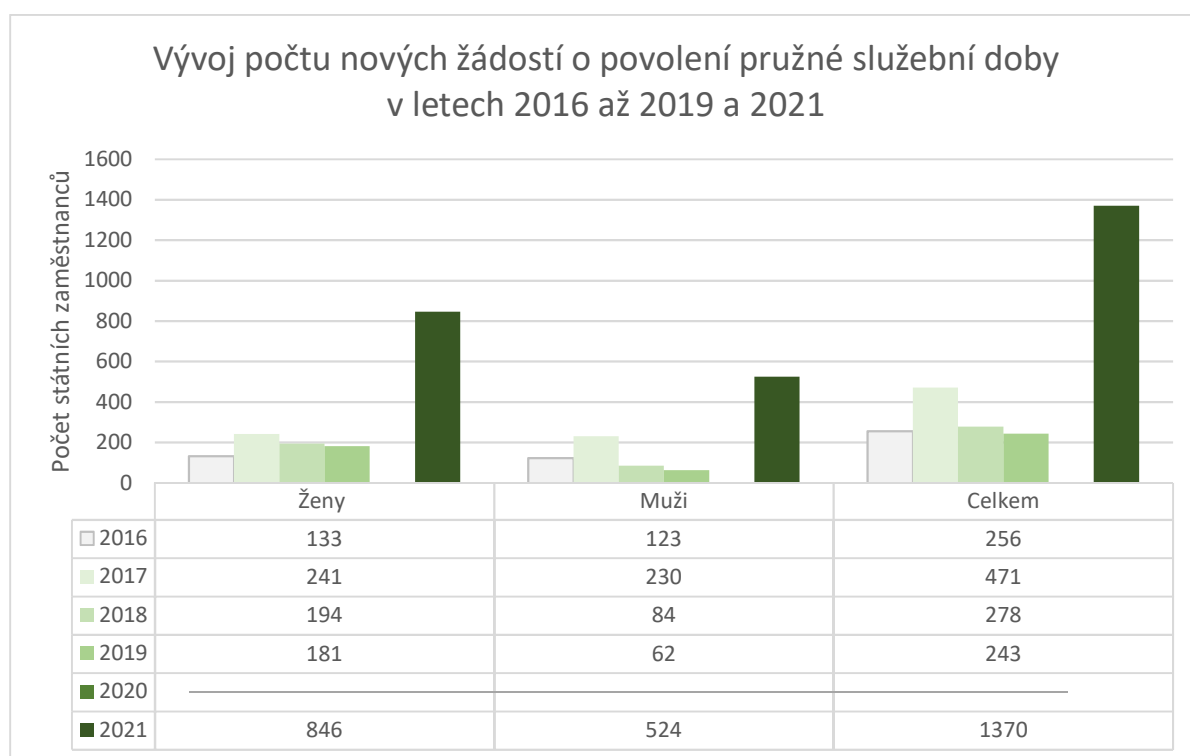


Graf 21: Vývoj důvodů nepovolení pružného rozvržení služební doby v letech 2018, 2019 a 2021

Ve vztahu k pružnému rozvržení služební doby bylo zjišťováno, **kolik žádostí o povolení pružného rozvržení služební doby** bylo v příslušném kalendářním roce **podáno** (graf č. 22). V roce 2021 bylo **podáno 1 370 žádostí o pružné rozvržení služební doby** (2,2 % státních zaměstnanců), z toho bylo **846 žádostí žen** (1,4 % všech žádostí) a **524 mužů** (0,9 % všech žádostí). V roce 2019 bylo podáno celkem 243 žádostí o pružné rozvržení služební doby (0,39 % všech státních zaměstnanců). Z toho bylo 181 žádostí žen (74,5 % všech žádostí) a 62 žádostí mužů (25,5 % všech žádostí). Počet žádostí o povolení pružného rozvržení služební

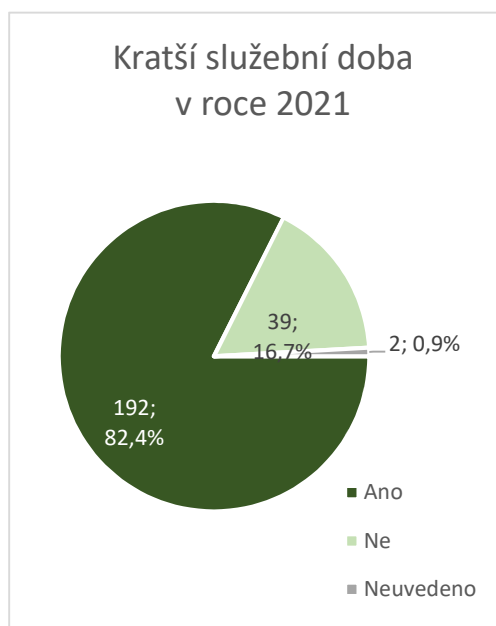
doby byl zjišťován i za období let 2016 až 2018. V roce 2016 bylo podáno 256 žádostí o povolení pružného rozvržení služební doby (0,41 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 133 žádostí žen (51,9 % žádostí) a 123 žádostí mužů (48,1 % žádostí). V roce 2017 bylo podáno celkem 471 žádostí o povolení pružného rozvržení služební doby (0,74 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 241 žádostí žen (51,2 % žádostí) a 230 žádostí mužů (48,8 % žádostí). V roce 2018 bylo podáno celkem 278 žádostí o povolení pružného rozvržení služební doby (0,43 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 194 žádostí žen (69,8 % žádostí) a 84 žádostí mužů (30,2 % žádostí).

Z uvedeného je zřejmé, že **počet nových žádostí o povolení služební doby v roce 2021 zaznamenal bezprecedentní nárůst**. V ministerstvech bylo podáno 1304 nových žádostí, v ústředních správních úřadech byly podány 4 nové žádosti, v podřízených služebních úřadech bylo podáno 61 žádostí. **Vyhověno bylo všem nově podaným žádostem, pouze v jednom případě žádosti vyhověno nebylo.**



Graf 22: Vývoj počtu nových žádostí o povolení pružné služební doby v letech 2016 až 2019 a 2021

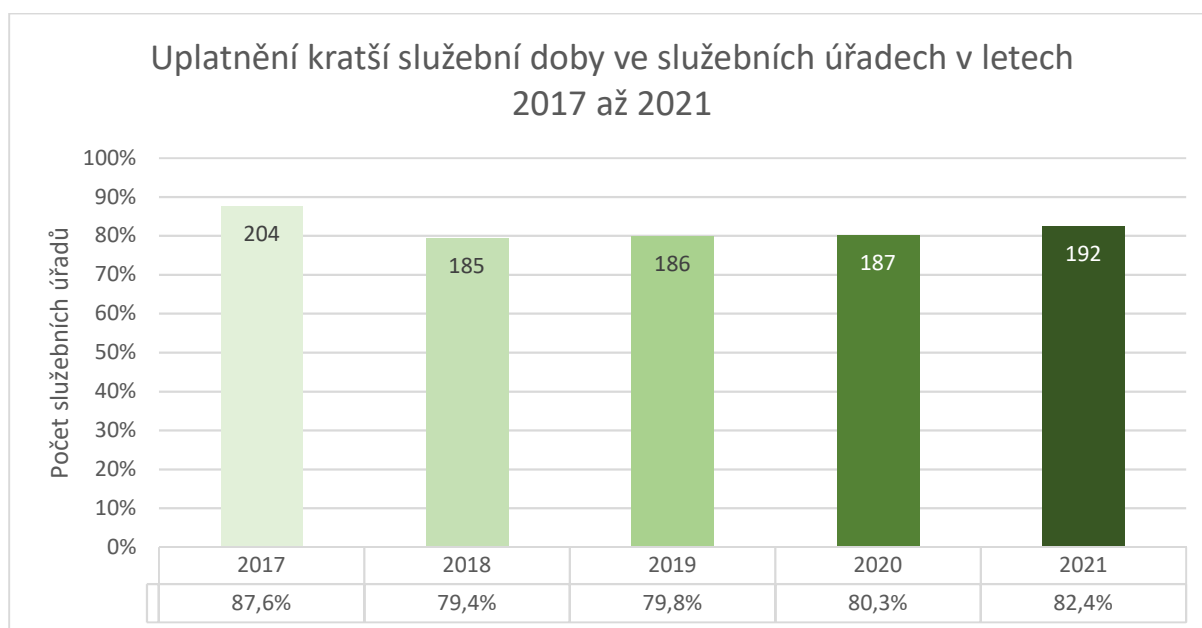
5.2 Kratší služební doba



Graf 23: Kratší služební doba v roce 2021

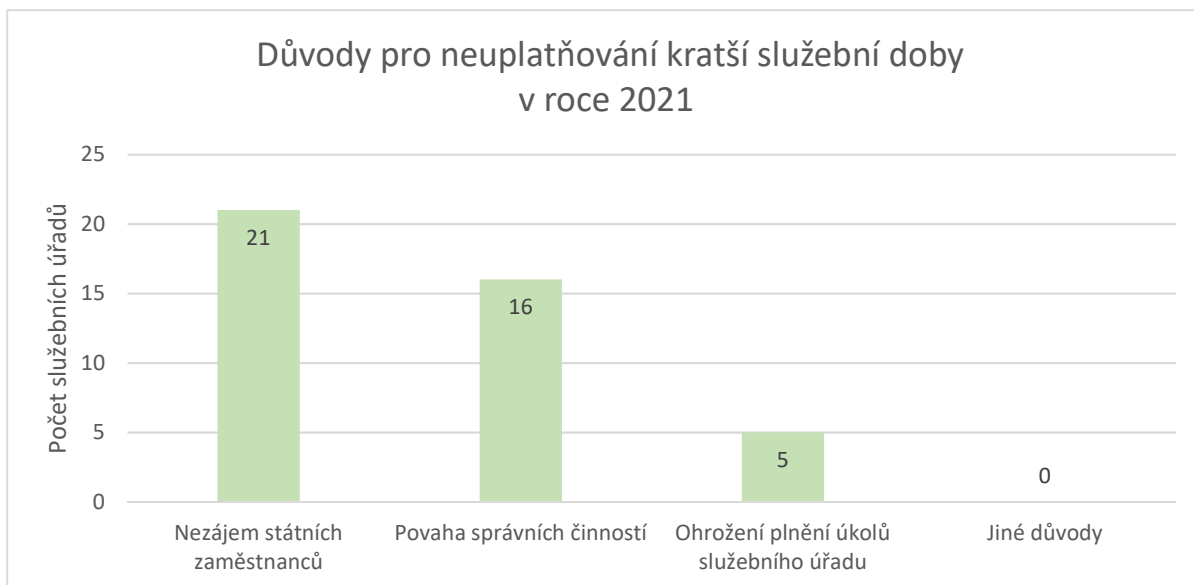
Druhým z alternativních způsobů rozvržení služební doby je kratší služební doba podle § 116 ve spojení s § 68 zákona o státní službě, která je blíže upravena v čl. 5 služebního předpisu ke sladování.

Kratší služební doba byla v roce 2021 povolena (graf č. 23) státním zaměstnancům **ve 192 služebních úřadech** (82,4 % služebních úřadů), kdežto v roce 2020 to bylo ve 187 služebních úřadech (80,3 % služebních úřadů), v roce 2019 to bylo ve 186 služebních úřadech (79,8 % služebních úřadů), v roce 2018 byla kratší služební doba povolena státním zaměstnancům ve 185 služebních úřadech (79,7 % služebních úřadů) a v roce 2017 to bylo ve 204 služebních úřadech (87,5 % služebních úřadů). Lze pozorovat (graf č. 24), že oproti roku 2017 došlo v následujícím roce k poklesu počtu služebních úřadů, ve kterých byla povolena kratší služební doba, přičemž tento počet zůstal i v následujících letech stabilní.



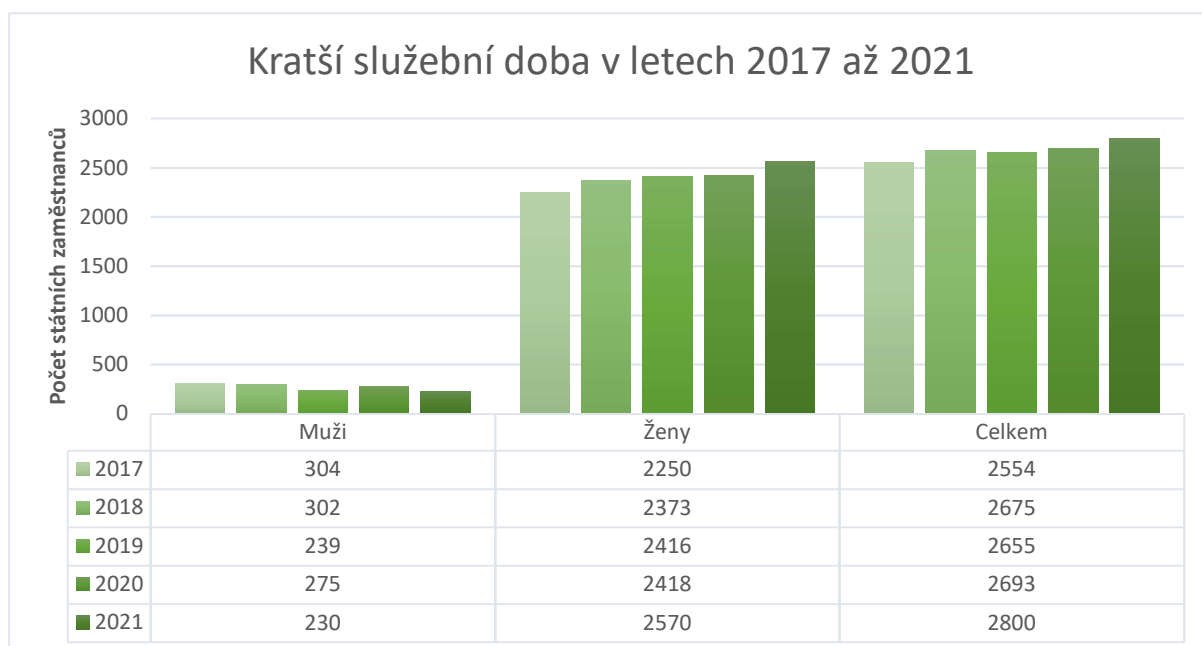
Graf 24: Uplatnění kratší služební doby ve služebních úřadech v letech 2017 až 2021

Sekce pro státní službu nově zjišťovala ve služebních úřadech **důvody pro neuplatňování kratší služební doby** (graf č. 25) a dospěla k závěru, že hlavní důvod spočívá v **nezájmu státních zaměstnanců** o tento institut (21 služebních úřadů), další důvod je třeba hledat v **povaze správních činností vykonávaných ve služebních úřadech** (16 služebních úřadů), nejméně častým důvodem je **ohrožení plnění úkolů služebního úřadu** (5 služebních úřadů).



Graf 25: Důvody pro neuplatňování kratší služební doby v roce 2021

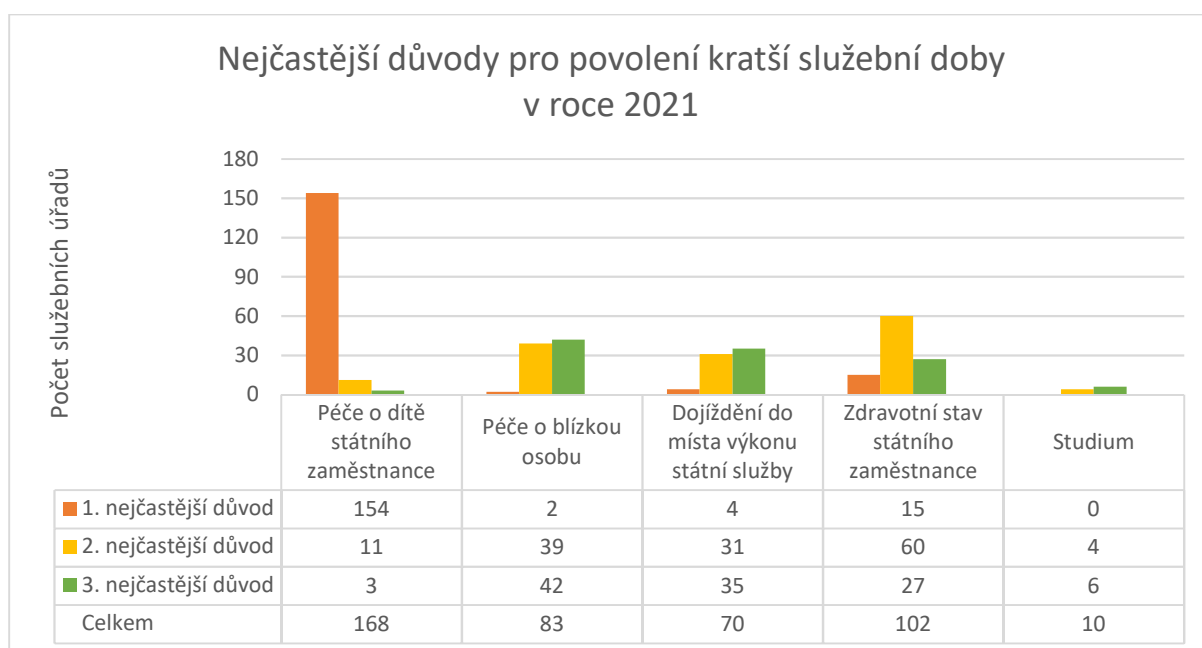
Kratší služební doba byla v roce 2021 povolena 2 800 státním zaměstnancům (graf č. 26), což je 4,6 % všech státních zaměstnanců. Z tohoto počtu bylo **2 570 žen** (92,0 %) a **230 mužů** (8,0 %), což stále odpovídá tradičnímu rozdělení rolí ve společnosti – ženy jsou stále těmi, kdo zajišťuje ve zvýšené míře péči o rodinu. Pokud srovnáme rok 2021 a rok 2020 zjistíme, že došlo, tak jako každý rok od sledovaného roku 2017, k **mírnému navýšení počtu žen, jež konají službu v rámci kratší služební doby, oproti mužům**. V roce 2020 byla kratší služební doba povolena 2 693 státním zaměstnancům, což je 4,31 % všech státních zaměstnanců. Z tohoto počtu bylo 2 418 žen (90 %) a 275 mužů (10 %). V roce 2019 byla kratší služební doba povolena 2 655 státním zaměstnancům (4,2 % všech státních zaměstnanců), z nichž bylo 2 416 žen (91,0 %) a 239 mužů (9,0 %). V roce 2018 byla kratší služební doba povolena celkem 2 675 státním zaměstnancům (4,2 % všech státních zaměstnanců), z nichž bylo 2 373 žen (88,7 %) a 302 mužů (11,3 %). V roce 2017 byla kratší služební doba povolena celkem 2 554 státním zaměstnancům (4,0 % všech státních zaměstnanců), z nichž bylo 2 250 žen (88,1 %) a 304 mužů (11,9 %).



Graf 26: Kratší služební doba v letech 2017 až 2021

Služební úřady se rovněž vyjadřovaly k tomu, z jakých důvodů nejčastěji služební orgán kratší služební dobu povoluje.

Nejčastěji zohledněnými důvody pro povolení kratší služební doby (graf č. 27) dlouhodobě zůstávají **péče o dítě státního zaměstnance, zdravotní stav státního zaměstnance, péče o osobu blízkou a komplikované dojíždění do místa výkonu státní služby**. Celkem 10 služebních úřadů uvedlo jako důvod pro povolení kratší služební doby **studium** (4,3 % služebních úřadů). *Jiné důvody* než vyjmenované jako nejčastější důvody pro povolení kratší služební doby v roce 2021 uvedlo 13 služebních úřadů (5,6 % služebních úřadů).



Graf 27: Nejčastější důvody pro povolení kratší služební doby v roce 2021

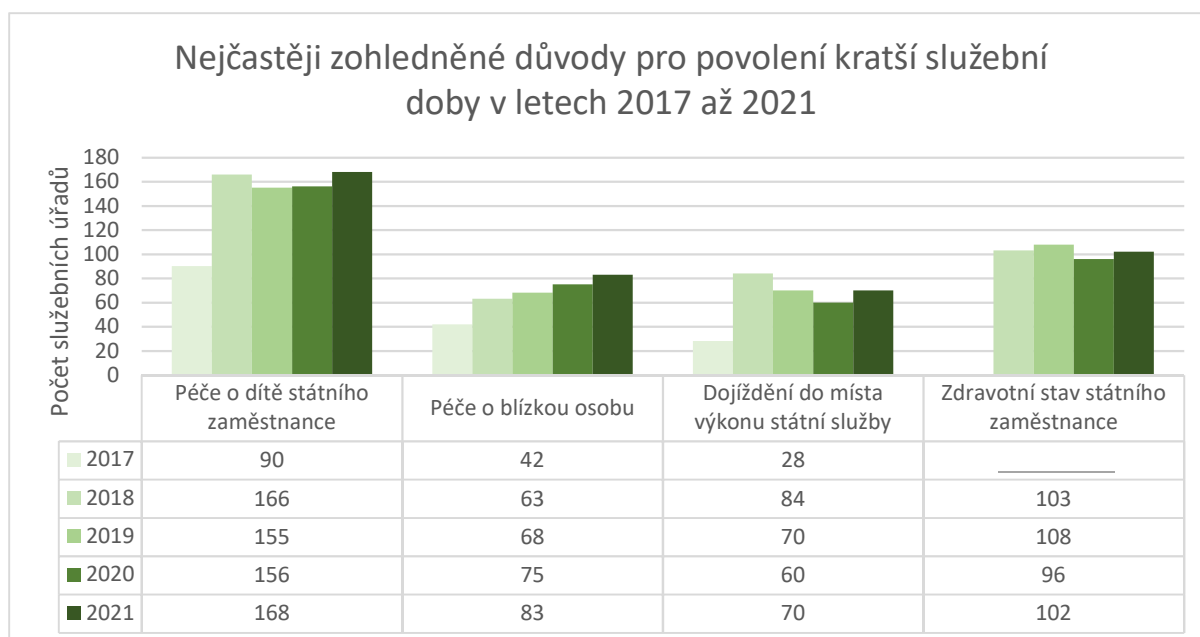
Graf č. 28 ilustruje nejčastěji zohledněné důvody pro povolení kratší služební doby v letech 2017 až 2021. **Péči o dítě státního zaměstnance jako nejčastější důvod** pro povolení kratší služební doby **v roce 2021 uvedlo 168 služebních úřadů** (72,1 % služebních úřadů), přičemž v roce 2020 to bylo 67%. V roce 2019 jako důvod pro povolení kratší služební doby uvedlo péči o dítě 66,8 % služebních úřadů, v roce 2018 uvedlo tento důvod 71,6 % služebních úřadů a v roce 2017 93,8 % služebních úřadů.

Péči o osobu závislou na péči jiné osoby jako jeden z nejčastějších důvodů pro povolení kratší služební doby **v roce 2021 uvedlo 83 služebních úřadů** (35,6 % služebních úřadů), v roce 2020 uvedlo 32,2 % služebních úřadů. V roce 2019 jako důvod pro povolení kratší služební doby uvedlo péči o osobu závislou na péči jiné osoby 29,3 % služebních úřadů, v roce 2018 uvedlo tento důvod 27,2 % služebních úřadů a v roce 2017 43,8 % služebních úřadů.

Obtížné nebo komplikované dojíždění do místa výkonu služby jako jeden z nejčastějších důvodů pro povolení kratší služební doby **v roce 2021 uvedlo 70 služebních úřadů** (30 % služebních úřadů), v roce 2020 uvedlo 25,8 % služebních úřadů. V roce 2019 jako důvod pro povolení kratší služební doby uvedlo dojíždění do místa výkonu služby 30,2 % služebních úřadů, v roce 2018 uvedlo tento důvod 36,2 % služebních úřadů a v roce 2017 29,2 % služebních úřadů.

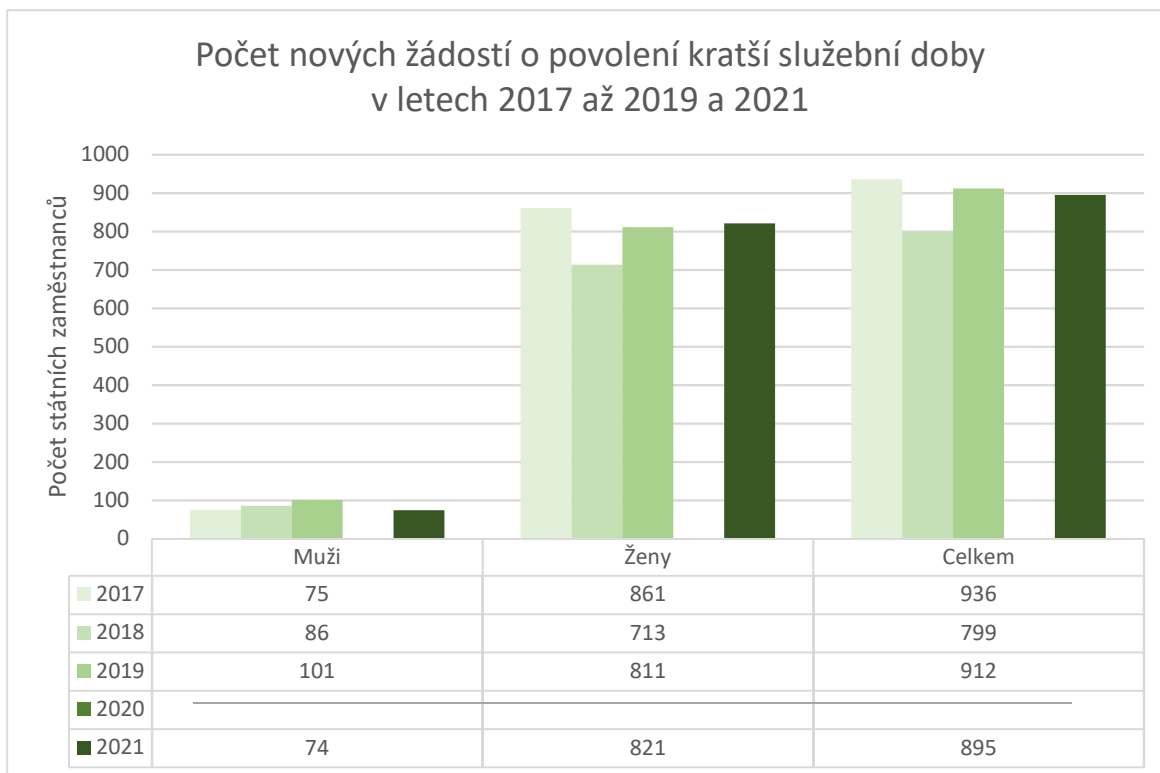
Zdravotní stav státního zaměstnance jako nejčastější důvod pro povolení kratší služební doby **v roce 2021 uvedlo 102 služebních úřadů** (43,8 % služebních úřadů), v roce 2020 uvedlo 41,2 % služebních úřadů (96 služebních úřadů). V roce 2019 jako důvod pro povolení kratší služební doby uvedlo zdravotní stav státního zaměstnance 46,6 % služebních úřadů a v roce 2018 44,4 % služebních úřadů. V roce 2017 tento důvod pro povolení kratší služební doby nebyl zjišťován.

V roce 2021 jiné důvody uvedlo 13 úřadů (5,6 % služebních úřadů): nejčastějším důvodem je **systemizované služební místo se zkráceným úvazkem, vážné rodinné důvody a vyšší věk státního zaměstnance**. V roce 2020 uvedlo jako *jiné důvody* 11,2 % služebních úřadů (26 služebních úřadů). Mezi těmito jinými důvody uváděly služební úřady nejčastěji studium, rodinné důvody či vyšší věk státního zaměstnance, což jsou téměř stejné důvody jako v roce předchozím. V roce 2019 jako důvod pro povolení kratší služební doby uvedlo *jiné důvody* 15,61 % služebních úřadů, v roce 2018 25,0 % služebních úřadů a v roce 2017 26,0 % služebních úřadů.



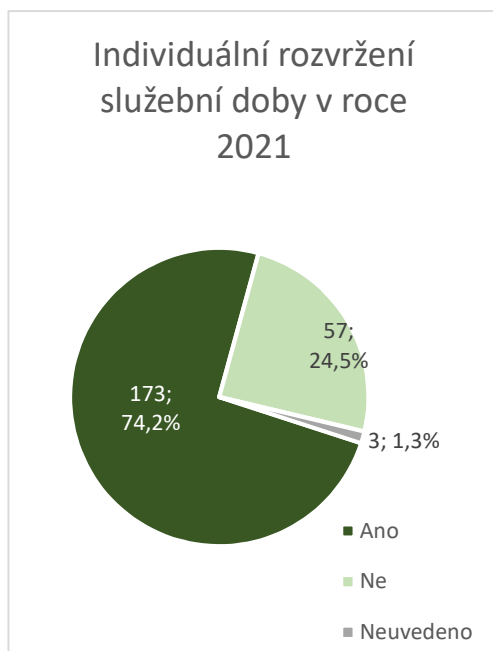
Graf 28: Nejčastěji zohledněné důvody pro povolení kratší služební doby v letech 2017 až 2021

Ve vztahu k povolení kratší služební doby bylo zjišťováno, **kolik žádostí bylo v příslušném kalendářním roce podáno** (graf č. 29). **V roce 2021** to bylo celkově **895 žádostí o povolení kratší služební doby** (1,5 % státních zaměstnanců), z toho bylo **821 žádostí žen** (91,7 % všech žádostí) a **74 mužů** (8,3 % všech žádostí). **Vyhověno nebylo pouze žádostem 12 žen, což z celkového počtu podaných žádostí představuje 1,3 %**. V roce 2019 bylo podáno celkem 912 žádostí o povolení kratší služební doby (opět 1,5 % všech státních zaměstnanců). Z toho bylo 811 žádostí žen (88,9 % všech žádostí) a 101 žádostí mužů (11,1 % všech žádostí). V roce 2018 bylo podáno celkem 799 žádostí o povolení kratší služební doby (1,2 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 713 žádostí žen (89,2 % žádostí) a 86 žádostí mužů (10,8 % žádostí). V roce 2017 bylo podáno celkem 936 žádostí o povolení kratší služební doby (1,5 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 861 žádostí žen (92,0 % žádostí) a 75 žádostí mužů (8,0 % žádostí).



Graf 29: Počet nových žádostí o povolení kratší služební doby

5.3 Individuální služební doba



Graf 30: Individuální rozvržení služební doby

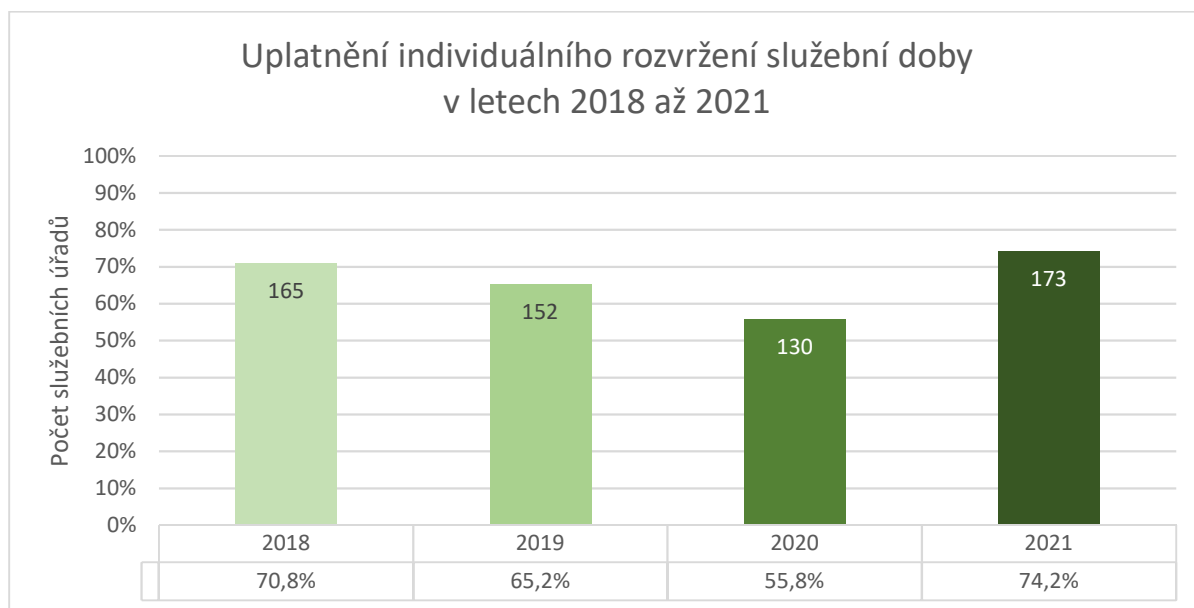
Jiné než ve služebním úřadu stanovené rozvržení služební doby nebo jiné rozvržení začátku a konce služební doby, než je stanovené služebním předpisem, je blíže upraveno v čl. 4 služebního předpisu ke sladování.

Individuální rozvržení služební doby bylo v roce 2021 (graf č. 30) umožněno státním zaměstnancům ve 173 služebních úřadech (74,2 % služebních úřadů).

V předchozím roce bylo umožněno státním zaměstnancům ve 130 služebních úřadech (55,8 % služebních úřadů). V roce 2019 bylo umožněno individuální rozvržení služební doby státním zaměstnancům ve 152 služebních úřadech (65,2 % služebních úřadů), v roce 2018 to bylo ve 165 služebních úřadech (70,8 % služebních úřadů). Ze zjištěných údajů (graf č. 31) vyplývá, že v roce 2020

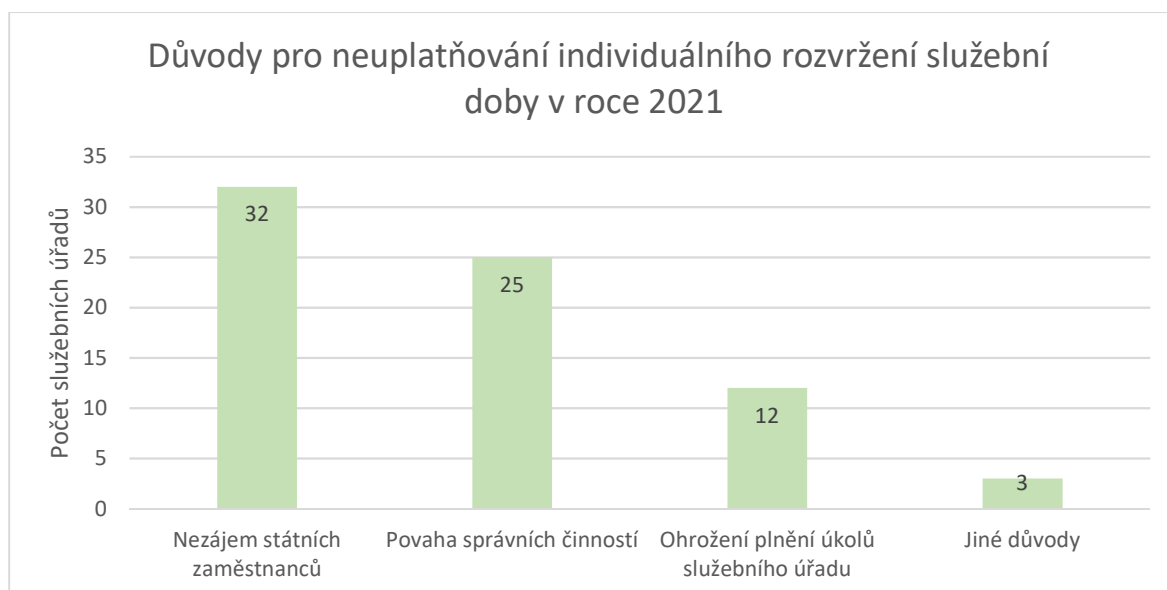
došlo k výraznému poklesu počtu služebních úřadů umožňujících individuální rozvržení služební doby.

Z výše uvedeného je patrné, že v roce 2020 bylo umožněno vůbec nejméně individuálního rozvržení služební doby za sledovaná období, o 33 % méně než v roce 2021. Je možné dovodit, že příčinou byla zavedená opatření proti šíření onemocnění COVID-19, která individuální rozvržení služební doby omezila.



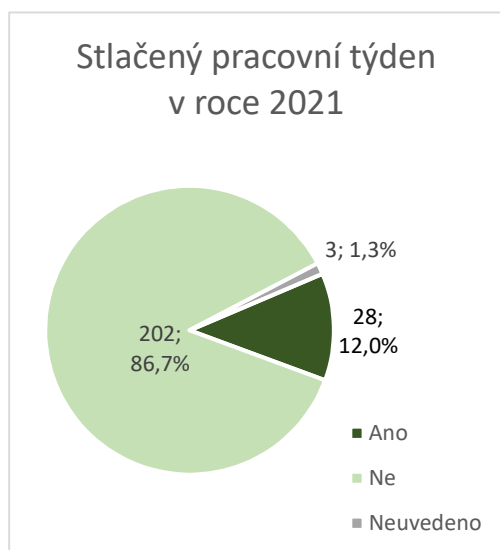
Graf 31: Uplatnění individuálního rozvržení služební doby v letech 2018 až 2021

Jako jeden z **nejčastějších důvodů pro neuplatňování individuálního rozvržení služební doby** (graf č. 32) uvedlo **v roce 2021 32 služebních úřadů nezájem státních zaměstnanců**. Dále pak **25 služebních úřadů** uvedlo jako důvod **povahy správních činností** a **12 služebních úřadů ohrožení plnění úkolů služebního úřadu**. Mezi *jinými důvody* bylo uvedeno, že postačují ostatní způsoby alternativního rozvržení služební doby, a není tak třeba individuální úpravy.



Graf 32: Důvody pro neuplatňování individuálního rozvržení služební doby v roce 2021

5.4 Stlačený pracovní týden

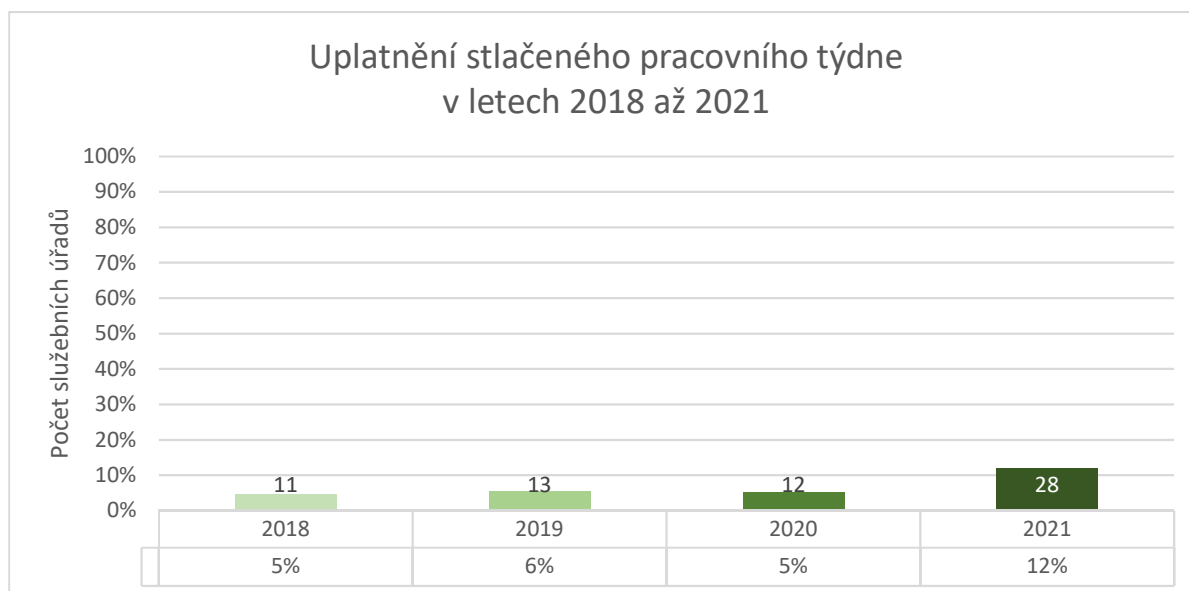


Graf 333: Stlačený pracovní týden v roce 2021

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

Využití stlačeného pracovního týdne (graf č. 33) bylo **v roce 2021 umožněno** státním zaměstnancům **v 28 služebních úřadech** (12 % služebních úřadů), v předchozím roce 2020 (graf č. 34) bylo umožněno využití stlačeného pracovního týdne státním zaměstnancům ve 12 služebních úřadech

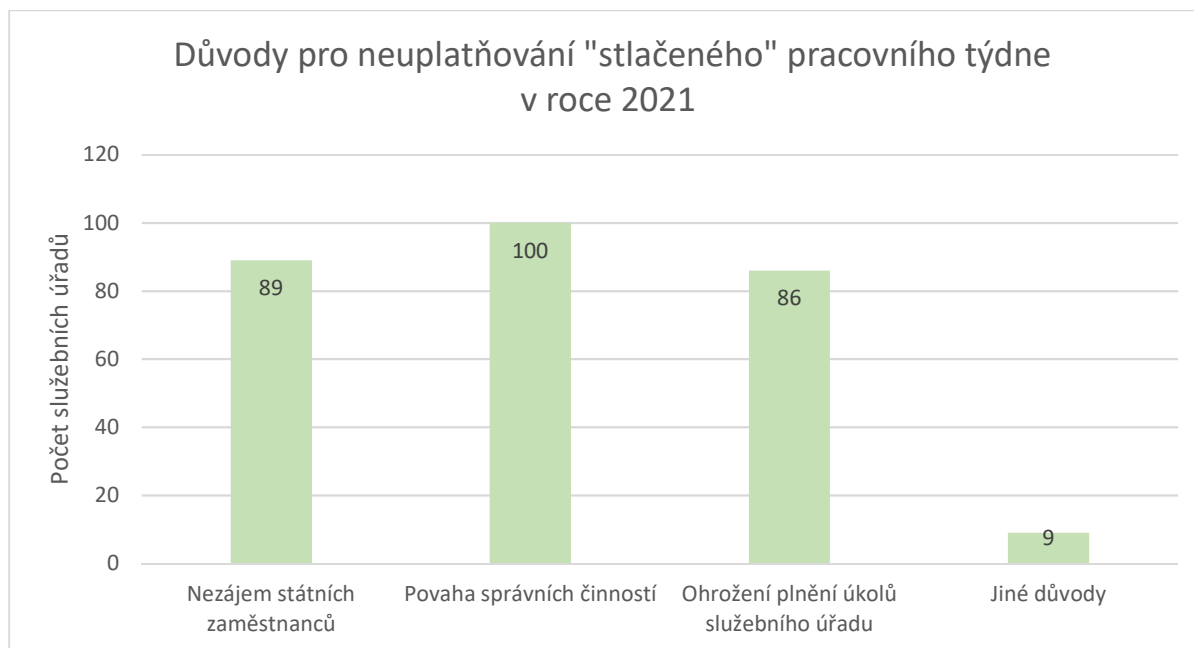
(5,2 % služebních úřadů). Oproti roku 2020 došlo tedy ke 133% nárůstu, který však vychází přibližně z dvojnásobného počtu služebních úřadů, které se k tomuto vyjádřily. V roce 2019 bylo využití stlačeného pracovního týdne umožněno státním zaměstnancům ve 13 služebních úřadech (5,6 % služebních úřadů) a roce 2018 to bylo v 11 služebních úřadech (4,7 % služebních úřadů). Zjištěné údaje ukazují na **stabilní trend spíše výjimečného využívání stlačeného pracovního týdne ve služebních úřadech a ani v roce 2021 nezaznamenaly výrazný posun.**



Graf 34: Uplatnění stlačeného pracovního týdne v letech 2018 až 2021

Mezi **nejčastějšími důvody pro neuplatnění stlačeného pracovního týdne** (graf č. 35) uvedlo **v roce 2021 89 služebních úřadů** (44,1 %) **nezájem státních zaměstnanců**. Dále pak **100 služebních úřadů** (49,5 %) uvedlo jako důvod **povahu správních činností**

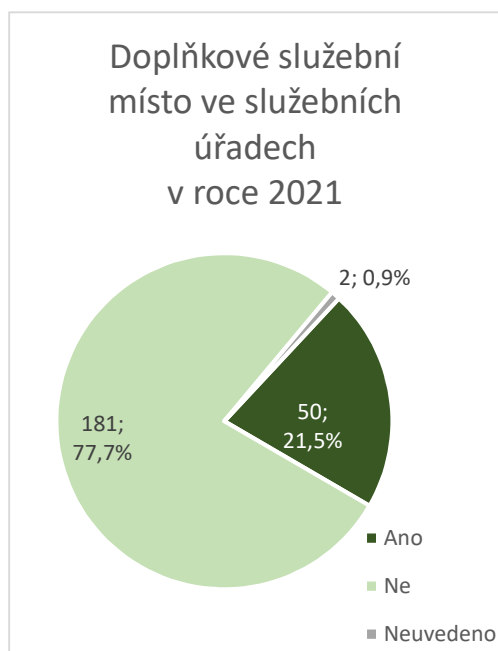
a **86 služebních úřadů** (42,6 %) **ohrožení plnění úkolů služebního úřadu**. Jako **jiné důvody** pro nepovolání stlačeného pracovního týdne byly uvedeny tyto: **technické potíže při vykazování docházky a nedůvěra představených**. Z těchto údajů je zřejmé, že výrazně převažuje neochota nebo nemožnost služebního orgánu tento institut povolit, avšak nezájem státních zaměstnanců hraje rovněž významnou roli.



Graf 35: Důvody pro neuplatňování "stlačeného" pracovního týdne v roce 2021

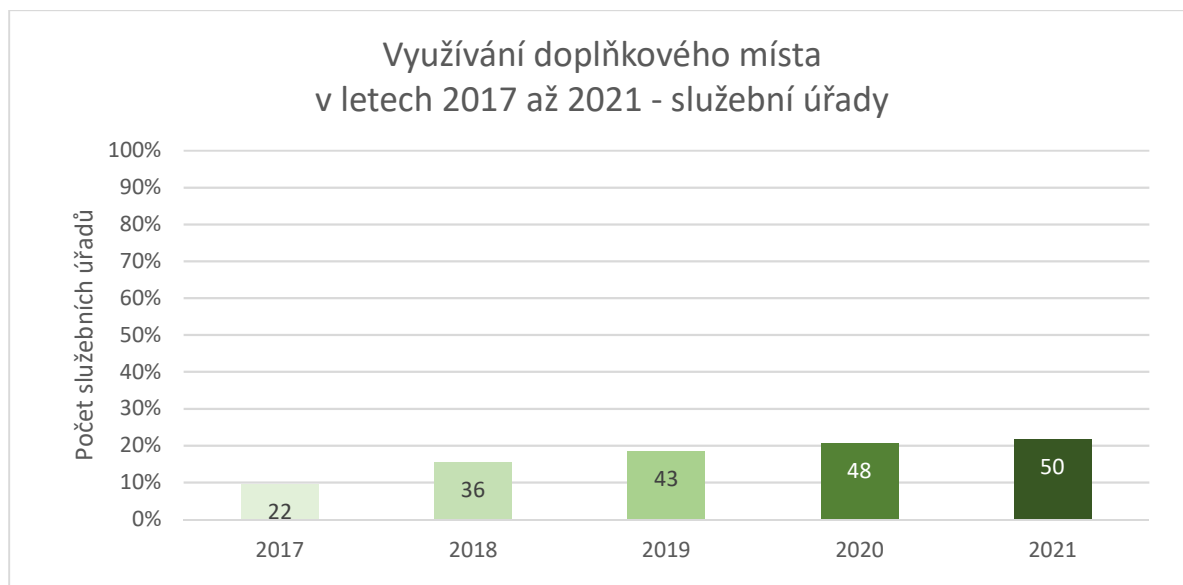
Pokud jde o alternativní způsoby rozvržení služební doby ve služebních úřadech, lze shrnout, že v roce 2021 bylo nejvíce využíváno pružné rozvržení služební doby ve smyslu § 100 zákona o státní službě. Nejméně byl pak využíván „stlačený pracovní týden“ byť byl v roce 2021 zaznamenán výrazný nárůst v porovnání s rokem předcházejícím. Příčinou jeho nevyužívání je z velké části nezáměr státních zaměstnanců o tento nástroj sladování a pravděpodobně i nízké povědomí o existenci tohoto institutu.

6. Doplnkové služební místo



Graf 36: Doplňkové služební místo ve služebních úřadech v roce 2021

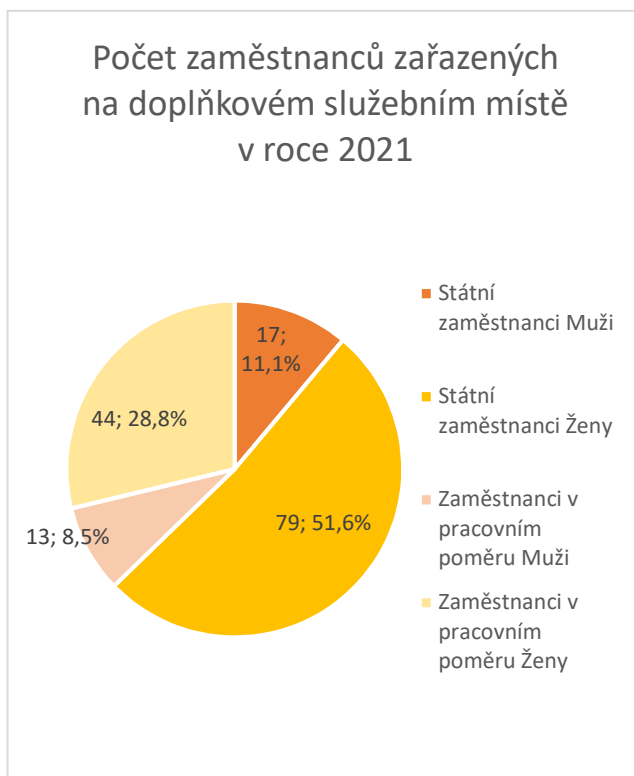
Doplňkové služební místo je upraveno služebními předpisy náměstka ministra vnitra č. 3/2017, kterým se stanoví pravidla předkládání systemizace služebních a pracovních míst, jejich změn, úprav a aktualizací, a návrhů organizační struktury a jejich změn ve služebním úřadu, ve znění služebních předpisů č. 2/2018, 2/2020 a 1/2021. **Doplňková služební místa byla v roce 2021 (graf č. 36) zřízena v 50 služebních úřadech** (21,5 % služebních úřadů). V roce 2020 byla doplňková služební místa zřízena ve 48 služebních úřadech (21 % služebních úřadů). V roce 2019 byla doplňková služební místa zřízena ve 43 služebních úřadech (18,5 % služebních úřadů), v roce 2018 ve 36 služebních úřadech (15,5 % služebních úřadů) a v roce 2017 ve 22 služebních úřadech (9,4 % služebních úřadů). Zjištěné údaje ukazují (graf č. 37) na **vzrůstající trend** ve zřizování doplňkových služebních míst služebními úřady. **Oproti roku 2017 se počet služebních úřadů zřizujících doplňková služební místa více než zdvojnásobil.**



Graf 37: Využívání doplňkového místa v letech 2017 až 2021 - služební úřady

Ve služebních úřadech, v nichž jsou zřizována doplňková služební místa, byl zároveň **zjišťován počet zaměstnanců, kterými jsou tato služební místa obsazována**. Doplňkové služební místo by mělo být primárně obsazeno podle § 2 písm. b) nařízení vlády č. 137/2015 Sb., o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou, státním zaměstnancem ve služebním poměru na dobu určitou odpovídající době povolení

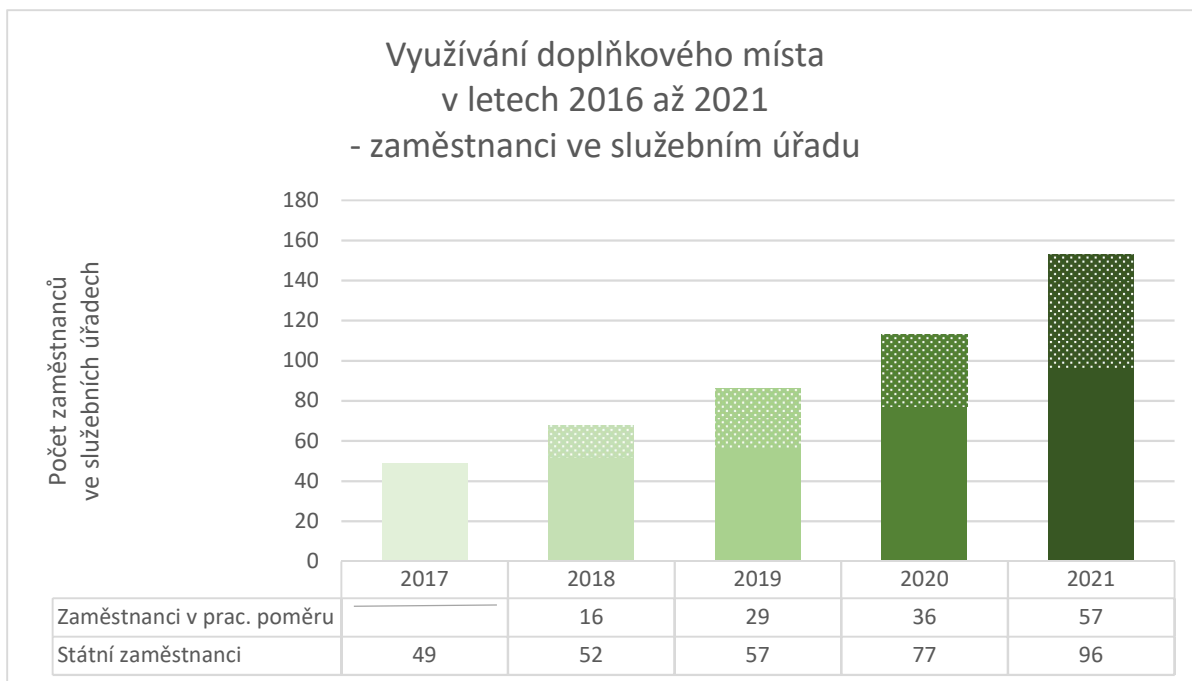
kratší služební doby. Není-li doplňkové služební místo obsazeno státním zaměstnancem ve služebním poměru, je možné použít ustanovení § 178 odst. 1 nebo 2 zákona o státní službě a doplňkové služební místo obsadit osobou v pracovním poměru na dobu určitou podle pracovněprávních předpisů, a to na dobu odpovídající době povolení kratší služební doby.



V roce 2021 (graf č. 38) se jednalo celkem o **153 doplňkových služebních míst**. **96 doplňkových služebních míst** bylo **obsazeno státními zaměstnanci** (0,16 % všech státních zaměstnanců), což je nárůst o 25 % oproti roku 2020, a **57 doplňkových služebních míst** bylo **obsazeno zaměstnanci v pracovním poměru** (0,44 % všech zaměstnanců v pracovním poměru), což je nárůst o téměř 60 % oproti roku 2020. **Z 96 státních zaměstnanců** zařazených na doplňkovém služebním místě, což tvoří 62,7 % všech zaměstnanců zařazených na doplňkovém služebním místě, bylo **79 žen** (51,6 %) a **17 služebních míst** obsadili **muži** (11,1 %). **Zaměstnanců v pracovním poměru** je celkem 57 (37,3 %), z toho **44 žen** (28,8 %) a **13 mužů** (8,5 %).

Graf 38: Počet zaměstnanců zařazených na doplňkovém služebním místě v roce 2021

V předchozích letech sekce pro státní službu nezjišťovala počty mužů a žen na doplňkových služebních místech. Následující údaje obsahují pouze srovnání zaměstnanců v služebním a pracovním poměru na doplňkových služebních místech. V roce 2020 (graf č. 39) se jednalo o 77 doplňkových služebních míst obsazených státními zaměstnanci (0,12 % všech státních zaměstnanců) a 36 doplňkových služebních míst obsazených zaměstnanci v pracovním poměru (0,24 % zaměstnanců v pracovním poměru). V roce 2019 se jednalo o 57 doplňkových služebních míst obsazených státními zaměstnanci (0,09 % všech státních zaměstnanců) a 29 doplňkových služebních míst obsazených zaměstnanci v pracovním poměru (0,24 % zaměstnanců v pracovním poměru ve služebním úřadu). V roce 2018 se jednalo o 52 doplňkových služebních míst obsazených státními zaměstnanci (0,09 % všech státních zaměstnanců) a 16 doplňkových služebních míst obsazených zaměstnanci v pracovním poměru (0,1 % zaměstnanců v pracovním poměru ve služebním úřadu). V roce 2017 se jednalo o 49 doplňkových služebních míst obsazených státními zaměstnanci (0,08 % všech státních zaměstnanců). Z výše uvedených údajů je patrné, že počet zaměstnanců zařazených na doplňkových služebních místech se od roku 2017 více než zdvojnásobil, což svědčí o zvýšeném zájmu zaměstnanců o zkrácené úvazky. **Dvě třetiny doplňkových služebních míst jsou přitom obsazeny státními zaměstnanci, zbývající jedna třetina zaměstnanci v pracovním poměru.** Tento stav odpovídá literě zákona o státní službě, neboť služba má být primárně vykonávána ve služebním poměru.

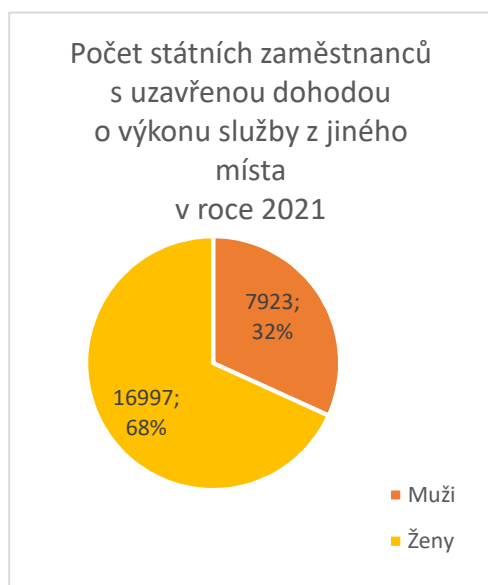


Graf 39: Využívání doplňkového místa v letech 2016 až 2021 - zaměstnanci ve služebním úřadu

7. Výkon služby z jiného místa

Výkon služby z jiného místa je podle § 116 odst. 1 zákona o státní službě dalším z nástrojů sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby. Jedná se o výkon služby na sjednaném místě, které je odlišné od pravidelného místa výkonu služby státního zaměstnance.

7.1 Výkon služby z jiného místa v roce 2021



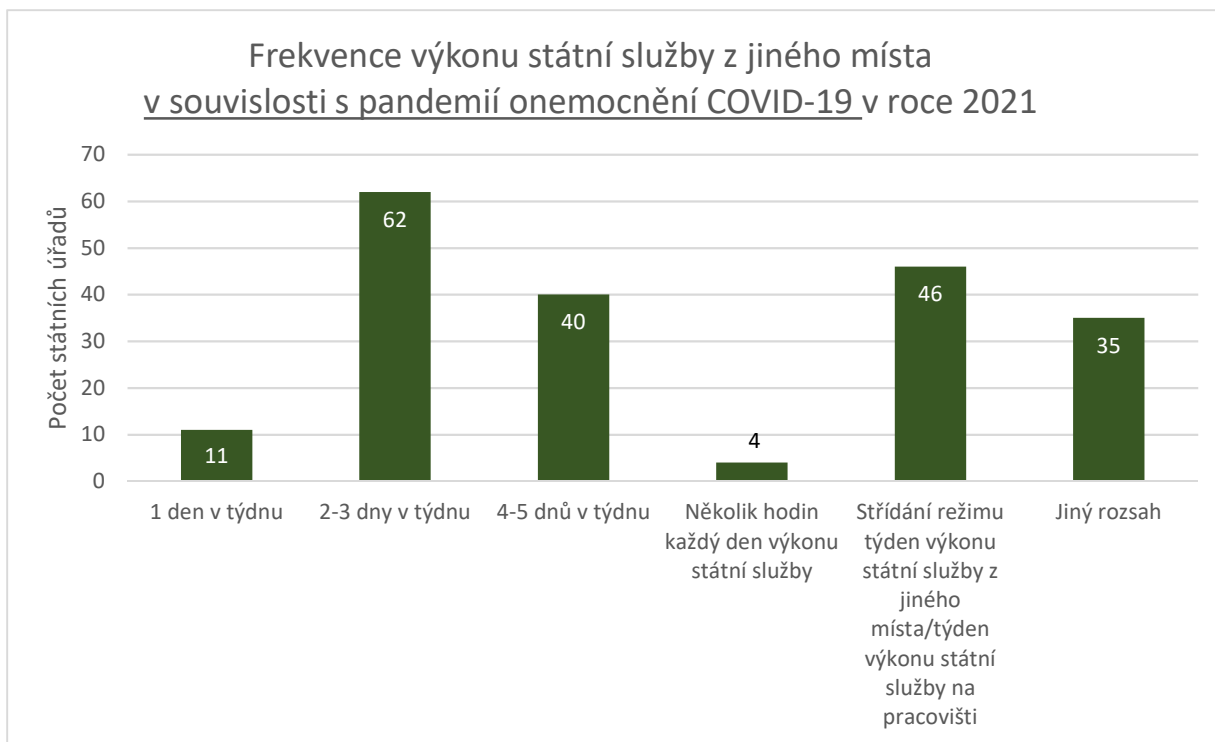
Graf 40: Počet státních zaměstnanců s uzavřenou dohodou o výkonu služby z jiného místa v roce 2021

Výkon státní služby z jiného místa může být v případě správného funkčního nastavení efektivním nástrojem sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby. **Institut výkonu státní služby z jiného místa** byl dle zjištěných dat **využíván v roce 2021 ve všech služebních úřadech**. Celkově mělo **v roce 2021 sjednanu dohodu** o výkonu státní služby z jiného místa (graf č. 40) **24 920 státních zaměstnanců**, z nichž bylo **16 997 žen** (68 %) a **7 923 mužů** (32 %).

Rok 2021 byl stále poznamenán pandemií onemocnění COVID-19. Pokud jde o dotazníkové šetření pro zjištění stavu vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady v roce 2021 za účelem vypracování výroční zprávy, dotazníkové otázky týkající se institutu výkonu služby z jiného místa doznaly oproti předchozímu roku změn s ohledem na určitou změnu okolností v roce 2021 v souvislosti s překonáváním pandemie onemocnění

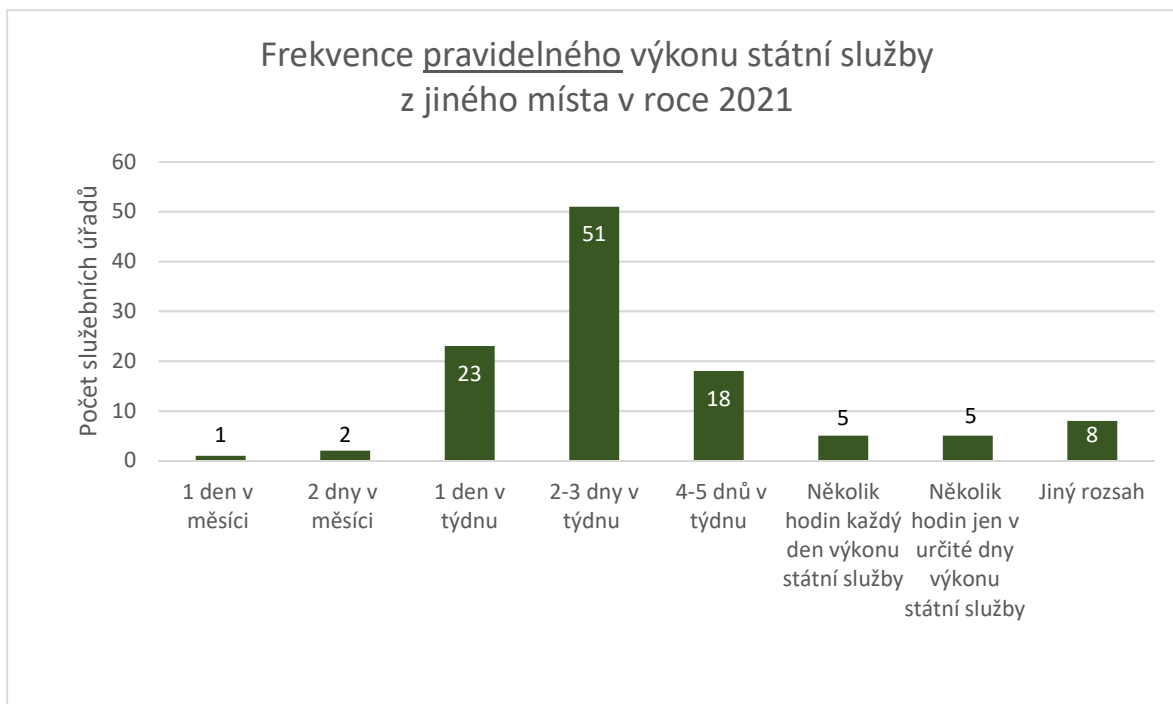
COVID-19. Již nebylo nutné posuzovat výkon služby z jiného místa pouze jako prostředek ochrany zdraví v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19. Jarní a podzimní měsíce roku 2021 byly však stále ovlivněny nepříznivou epidemiologickou situací, a proto bylo nutné i toto do hodnocení výkonu služby z jiného místa promítnout.

Služební úřady byly v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19 dotazovány na četnost, resp. **rozsah výkonu státní služby z jiného místa** (graf č. 41). **Nejčastěji** byla služba z jiného místa vykonávána **v rozsahu 2 až 3 dnů v týdnu**. Ve stejném rozsahu byla služba z jiného místa vykonávána **v 62 služebních úřadech**, což je 26,6 % všech služebních úřadů, které umožňují sjednávání dohod o výkonu státní služby z jiného místa. Druhým nejčastěji využívaným rozsahem výkonu je využití **střídání režimu týden výkonu státní služby z jiného místa a týden výkonu státní služby na pracovišti**. Třetím nejčastějším využívaným rozsahem výkonu státní služby z jiného místa bylo **využívání čtyř až pěti dnů v rámci jednoho týdne**. Z možnosti *jiný rozsah* vyplynulo, že se situace měnila v průběhu roku podle intenzity pandemie, frekvence výkonu státní služby z jiného místa se nastavovala dle aktuální situace a potřeby; výkon státní služby z jiného místa byl využíván i v době nařízené karantény či nařízení karantény dítěte.



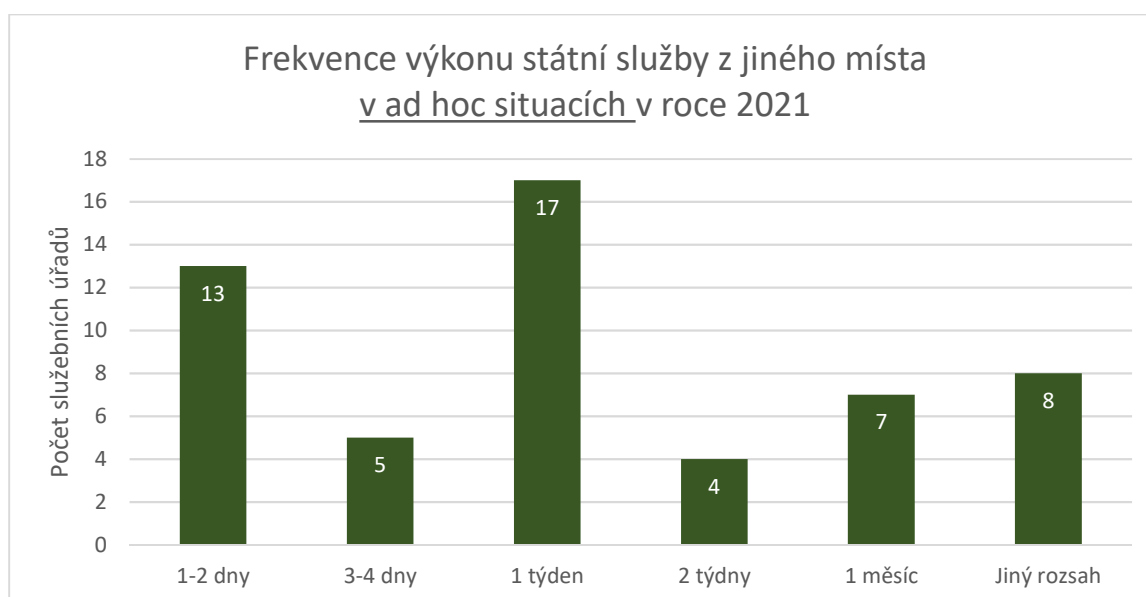
Graf 41: Frekvence výkonu státní služby z jiného místa v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19 v roce 2021

Služební úřady byly dále dotazovány na **četnost výkonu státní služby z jiného místa, který neměl souvislost s pandemií onemocnění COVID-19** (graf č. 42). Nejčastěji užívaným rozsahem výkonu státní služby z jiného místa **v roce 2021** bylo využívání **dvou až tří dnů v rámci jednoho týdne**. Tento způsob je využíván **v 51 služebních úřadech**, což je 21,9 % všech služebních úřadů, které umožňují sjednávání dohod o výkonu státní služby z jiného místa. Druhým nejčastějším způsobem je využití **jednoho dne v týdnu**. Třetím nejčastějším způsobem je využití **čtyř až pěti dnů v týdnu**. Jako *jiný rozsah* uvedlo 8 služebních úřadů čtyři dny v lichém týdnu výkonu státní služby z jiného místa, dále tři dny z jiného místa a dva dny výkonu státní služby na pracovišti.



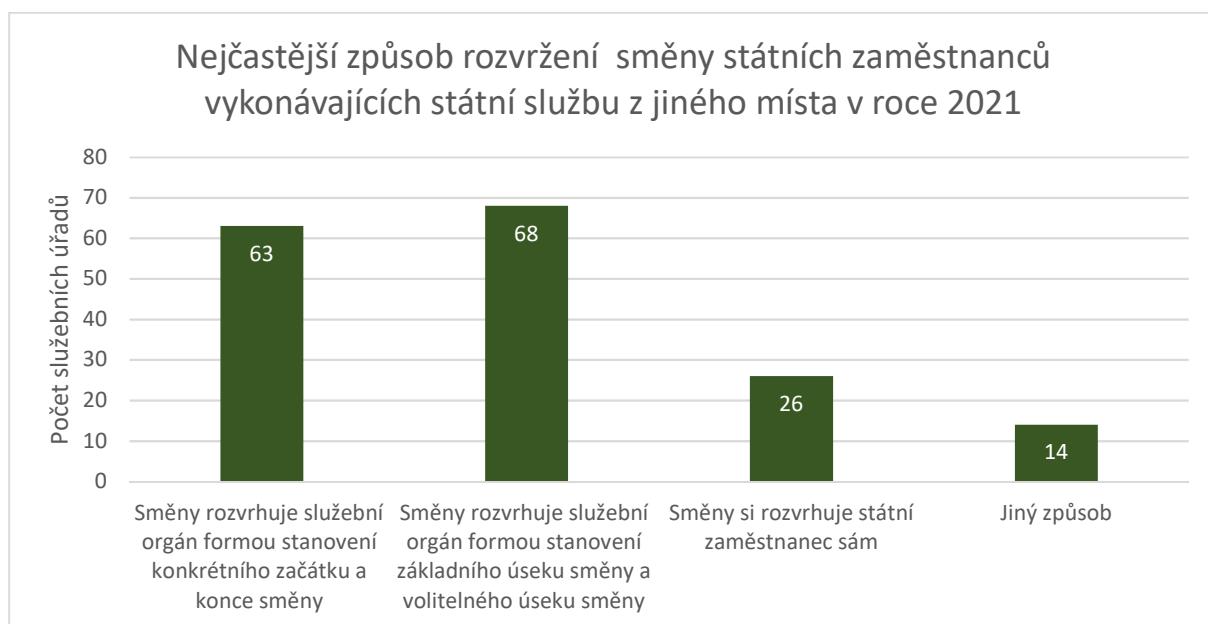
Graf 42: Frekvence pravidelného výkonu státní služby z jiného místa v roce 2021

Služební úřady odpovídaly i na otázky ohledně **četnosti výkonu státní služby z jiného místa v ad hoc situacích** (graf č. 43). **Nejčastěji** užívaným rozsahem výkonu státní služby z jiného místa v roce 2021 bylo využívání **jednoho týdne v rámci jednoho měsíce**. Tento způsob je využíván **v 17 služebních úřadech**, což je 7,3 % všech služebních úřadů, které umožňují sjednávání dohod o výkonu státní služby z jiného místa. Druhým nejčastěji užívaným rozsahem je **využití jednoho až dvou dnů v měsíci**. Třetím nejčastěji užívaným rozsahem je využití výkonu státní služby z jiného místa *jiným rozsahem*, a to dle nemoci dětí nebo potřeby zaměstnance.



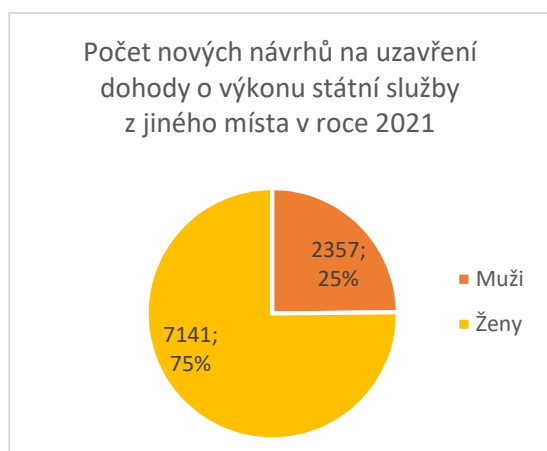
Graf 43: Frekvence výkonu státní služby z jiného místa v ad hoc situacích v roce 2021

Služební úřady se rovněž vyjadřovaly k tomu, jaké jsou **nejčastější způsoby rozvržení směny** státních zaměstnanců vykonávajících službu z jiného místa (graf č. 44). Celkem **68 služebních úřadů** uvedlo jako nejčastější způsob, kdy **směny rozvrhuje služební orgán formou stanovení základního úseku směny a volitelného úseku směny**. **63 služebních úřadů** pak uvedlo, že **směny rozvrhuje služební orgán formou stanovení konkrétního začátku a konce směny**. **23 služebních úřadů** uvedlo, že **směny si rozvrhuje státní zaměstnanec sám**. Jako *jiný způsob*: uvedlo **14 služebních úřadů**, že se tak děje **dle pokynu představeného** po předchozím projednání se zaměstnancem, rozvržení směn je tak stanoveno v dohodě o výkonu státní služby z jiného místa uzavřené se státním zaměstnancem.

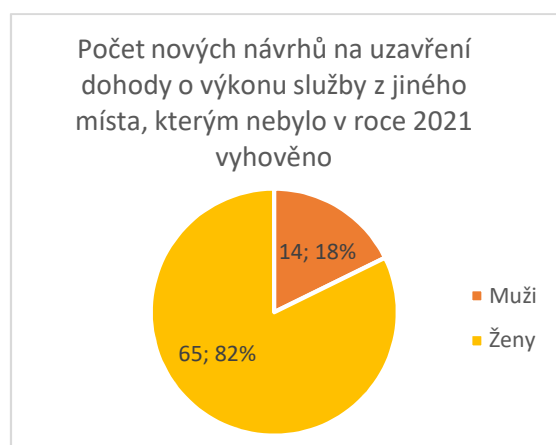


Graf 44: Nejčastější způsob rozvržení směny státních zaměstnanců vykonávajících státní službu z jiného místa v roce 2021

Počet nových žádostí o uzavření dohody o výkonu státní služby z jiného místa (graf č. 45) bylo za rok 2021 celkem **9 498**, z toho **7 141 žen** (75 %) a **2 357 mužů** (25 % mužů). **Vyhověno nebylo 79** státním zaměstnancům, z toho **65 ženám** (82 %) a **14 mužům** (18 % mužů) (graf č. 46).



Graf 45 Počet nových návrhů na uzavření dohody o výkonu státní služby z jiného místa v roce 2021

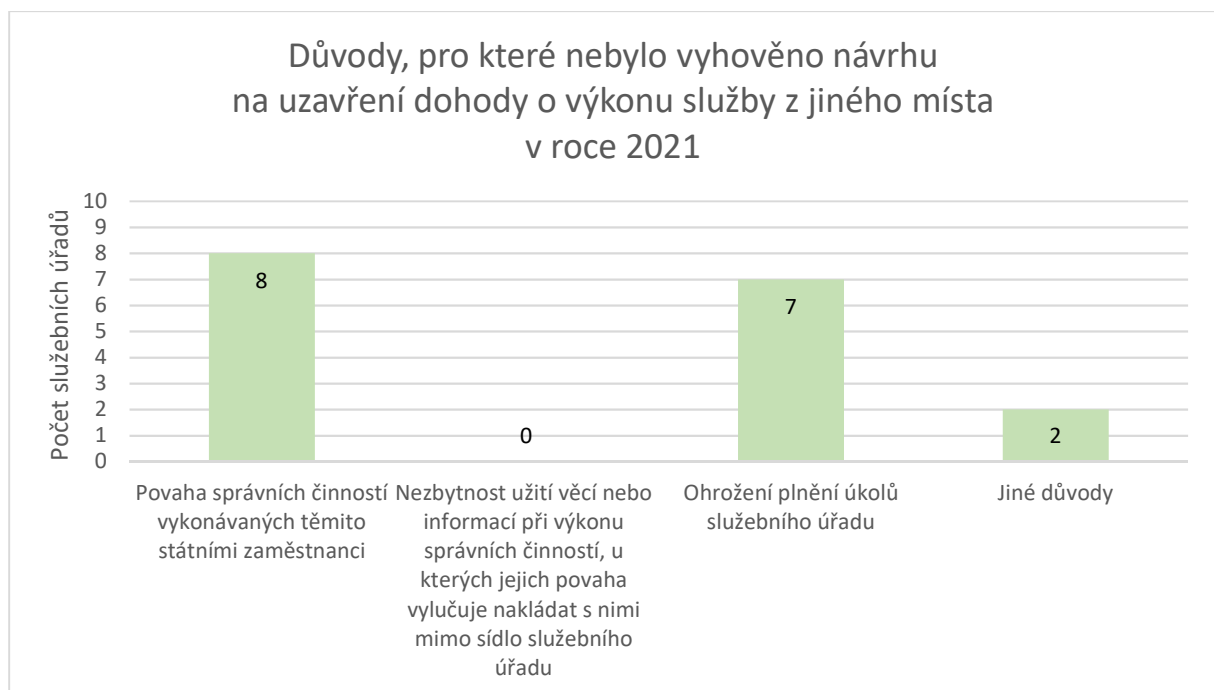


Graf 46: Počet nových návrhů na uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa, kterým nebylo v roce 2021 vyhověno

Důvodům, pro které nebylo vyhověno návrhu na uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa, se věnuje výroční zpráva dále.

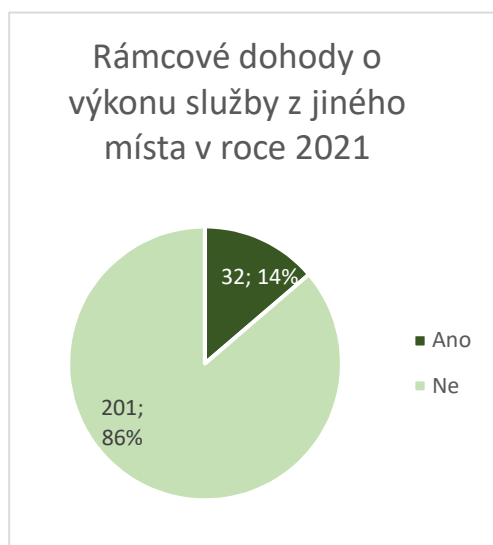
Služební úřady se vyjadřovaly k tomu, z jakých důvodů jsou **nejčastěji uzavírány dohody** o výkonu služby z jiného místa. Prvním nejčastějším důvodem byla **péče o dítě státního zaměstnance**, druhým **péče o osobu blízkou**, třetím **zdravotní stav státního zaměstnance**.

Služební úřady, jež uvedly, že v loňském roce zamítly žádost o sjednání dohody o výkonu státní služby z jiného místa (graf č. 47), uvedly, že mezi **nejčastějšími důvody, proč nelze sjednat dohodu** o výkonu státní služby z jiného místa, je **povaha správních činností** vykonávaných státními zaměstnanci na určitých služebních místech. Tento důvod uvedlo 8 služebních úřadů. Druhým nejčastějším důvodem, který uvedlo 7 služebních úřadů, bylo **ohrožení plnění úkolů služebního úřadu**. V případě *jiných důvodů* služební úřady uvedly nedostatečné odůvodnění žádosti nebo byla žádost neopodstatněná, případně služební úřad výkon z jiného místa neumožňuje.



Graf 47: Důvody, pro které nebylo vyhověno návrhu na uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa v roce 2021

7.2 Rámcové dohody

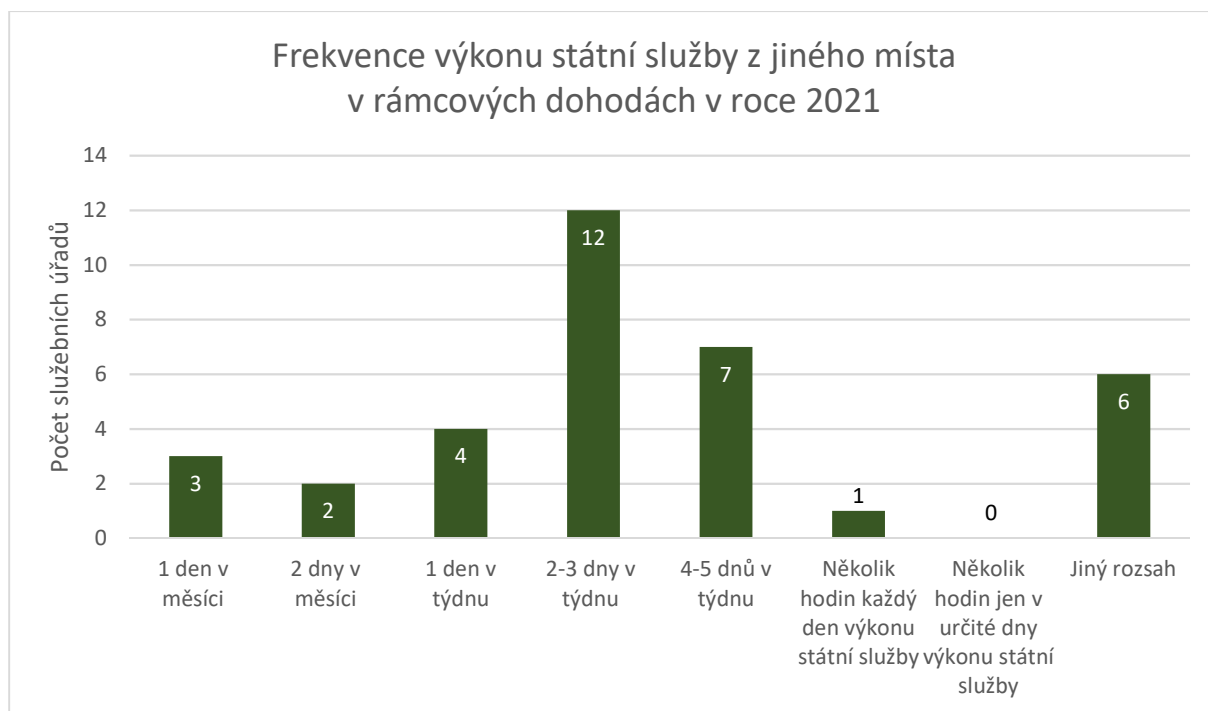


Graf 48: Rámcové dohody o výkonu služby z jiného místa v roce 2021

Celkem 32 (14 %) služebních úřadů uvedlo, že uzavřely rámcové dohody o výkonu služby z jiného místa a 201 (86 %) služebních úřadů nikoliv (graf č. 48).

Nejčastěji sjednanou dobou výkonu státní služby z jiného místa v rámcových dohodách v roce 2021 (graf č. 49) bylo využívání **dvou až tří dnů v rámci jednoho týdne**. Druhým nejčastějším způsobem bylo **čtyři až pět dnů v rámci jednoho týdne**.

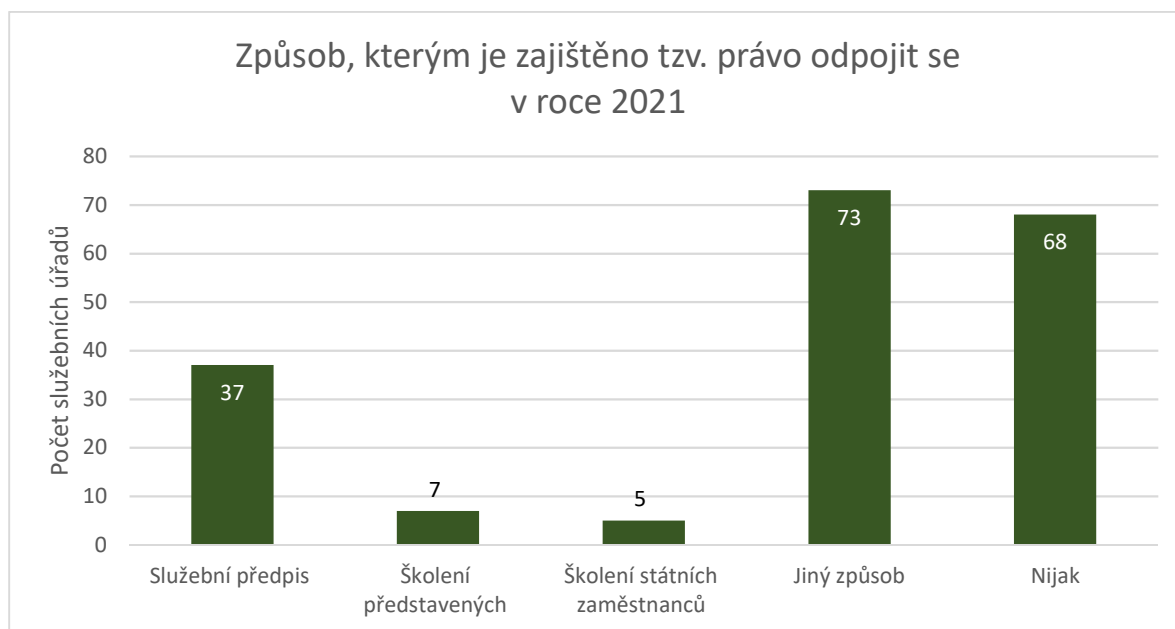
Jiný rozsah uvedlo 6 služebních úřadů. Patří sem zejména **střídání zaměstnanců ve skupinách po týdnech**, aby nedocházelo k situacím, kdy se velká část zaměstnanců současně nachází ve stejný čas na pracovišti; v ad hoc situacích – **podle vzniklého požadavku**, který schvaluje bezprostředně nadřízený představený; **podle pokynu představeného** po předchozím projednání se zaměstnancem; **12 dnů za čtvrtletí** jako pevná a neměnná doba; či v závislosti na intenzitě pandemie střídány výše uvedené možnosti, neboť právě pandemie onemocnění COVID-19 vedla k plošnému uzavírání rámcových dohod.



Graf 49: Frekvence výkonu státní služby z jiného místa v rámcových dohodách v roce 2021

7.3 Právo odpojit se

Služební úřady nově odpovídaly na otázku, **jakým způsobem je zajištěno právo odpojit se** (graf č. 50). Právo odpojit se umožňuje zaměstnancům přerušit používání (odhlásit se) komunikačních prostředků používaných k práci a nebyť dosažitelní mimo stanovenou služební dobu, aniž by jim za to hrozily jakékoli negativní postihy. Jednou z možností je včlenění tohoto práva do **služebního předpisu**, přičemž **v roce 2021** toto právo začlenilo do služebního předpisu **37 služebních úřadů**. **Školení, at' již představených či státních zaměstnanců**, využilo celkem **12 služebních úřadů**. Celkem **73 služebních úřadů** uvedlo, že se tak **děje jiným způsobem** než byly nabízené varianty, a to **ústní dohodou s nadřízenými** (27x), či je toto právo **zakotveno v dohodě o výkonu služby z jiného místa** (20x). Některé služební úřady uvedly, že **není nezbytné explicitně zajišťovat právo odpojit se**, neboť je přirozeně eticky respektováno a odpojení využívají zaměstnanci zcela podle své úvahy jako **běžnou součást svých nároků**. Jiné služební úřady uvedly, že na zaměstnancích není vyžadováno plnění služebních úkolů nebo komunikace mimo stanovenou nebo dohodnutou dobu. Výjimkou jsou představení, kteří jsou dostupní na mobilních telefonech pro případ mimořádné události, ale v době své dovolené mají určené své zástupce, a mohou tak plně využít práva odpojit se. 68 služebních úřadů žádný způsob zajištěný nemá. Na unijní úrovni v současnosti neexistuje žádný právní předpis, který by zakotvoval právo zaměstnanců odpojit se. Evropský parlament vydal doporučení (Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahující doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL)) adresované Komisi, aby připravila text směrnice upravující právo odpojit se. V brzké době tak lze očekávat zvýšený tlak na zřetelnější oddělování osobního a profesního života a na respektování soukromí zaměstnanců mimo služební dobu.



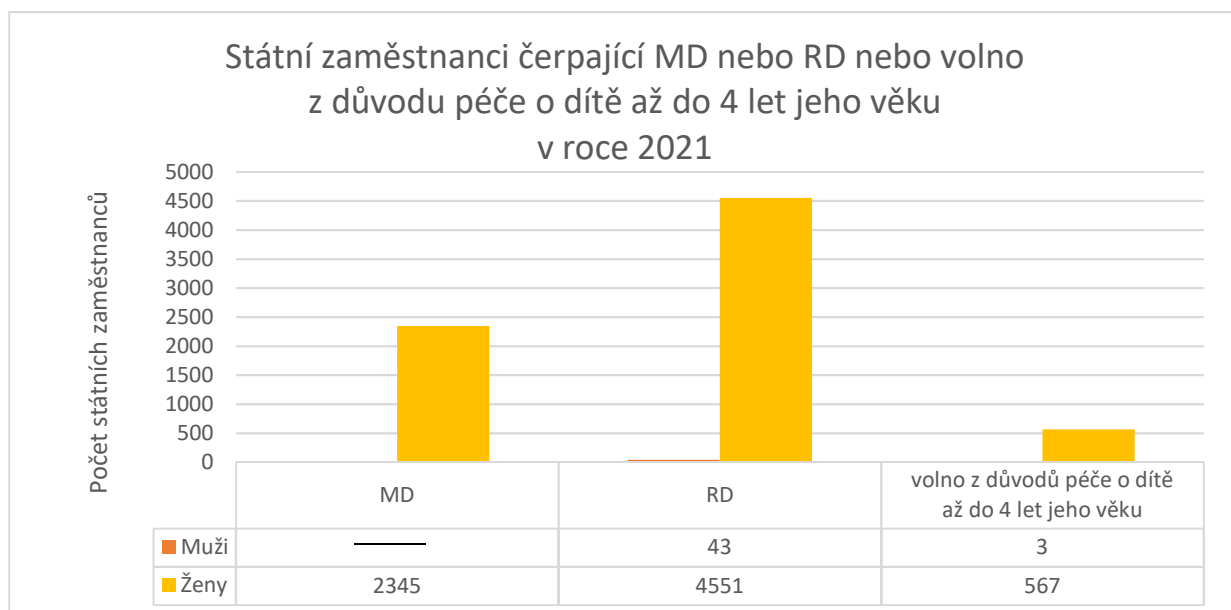
Graf 50: Způsob, kterým je zajištěno tzv. právo odpojit se v roce 2021

8. Státní zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené

Tato kapitola se věnuje tomu, do jaké míry úřady pracují s dotčenou skupinou zaměstnanců čerpajících mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, zda a případně jak jim umožňují účast na vzdělávání, přístup k informacím o změnách působnosti a organizaci služebního úřadu a přístup na místo výkonu služby.

V letech 2016 až 2021 bylo zjišťováno, kolik státních zaměstnanců bylo zařazeno mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené.

V roce 2021 (graf č. 51) čerpalo mateřskou nebo rodičovskou dovolenou 6 939 státních zaměstnanců (11,3 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 6 896 žen (99,4 %) a 43 mužů (0,6 %). Neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trvajících déle než jeden měsíc čerpalo 570 státních zaměstnanců (0,9 % všech státních zaměstnanců), ve třech případech se jednalo o muže (0,5 %). Podíl mužů podílejících se na péči o dítě, ať již formou čerpání rodičovské dovolené, nebo neplaceného služebního volna, je tak stále velmi nízký.

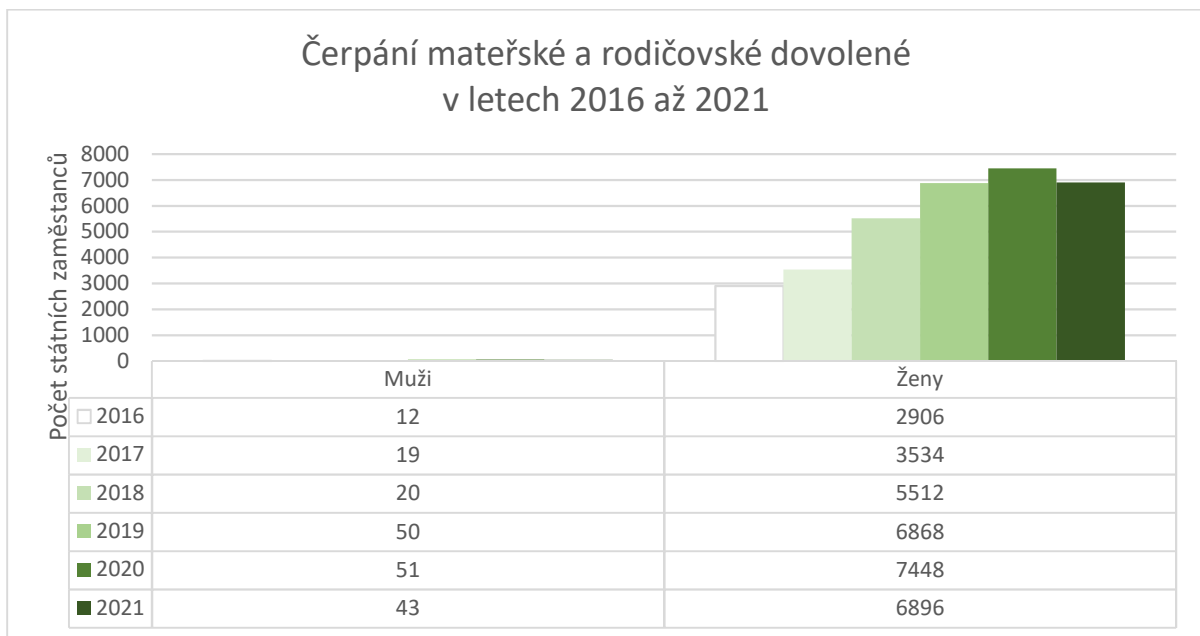


Graf 51: Státní zaměstnanci čerpající MD nebo RD nebo volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku v roce 2021

Následující graf č. 52 zobrazuje čerpání mateřské a rodičovské dovolené státními zaměstnanci v letech 2016 až 2021.

V roce 2020 čerpalo mateřskou nebo rodičovskou dovolenou 7 499 státních zaměstnanců (12,0 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 7 448 žen (99,3 %) a 51 mužů (0,7 %). Neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trvajících déle než jeden měsíc čerpalo 530 státních zaměstnanců (0,85 % všech státních zaměstnanců), ve všech případech se jednalo o ženy. V roce 2019 čerpalo mateřskou dovolenou 2 344 státních zaměstnankyň, což bylo 3,73 % všech státních zaměstnanců. Rodičovskou dovolenou čerpalo

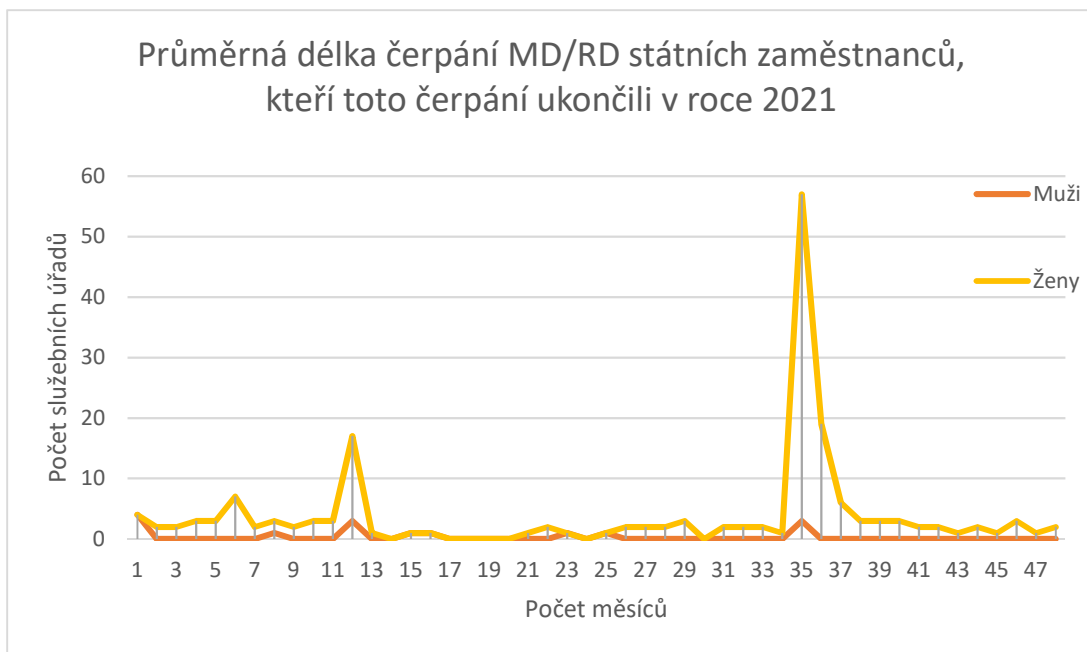
v tomto roce 4 574 státních zaměstnanců (7,27 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 4 524 žen (98,9 %) a 50 mužů (1,7 %). Celkem tedy čerpalo mateřskou nebo rodičovskou dovolenou 6 918 státních zaměstnanců (11 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 6 868 žen (99,3 %) a 50 mužů (0,7 %). V roce 2018 čerpalo mateřskou dovolenou 1 654 státních zaměstnankyň, což bylo 2,58 % všech státních zaměstnanců. Rodičovskou dovolenou čerpalo v tomto roce 3 878 státních zaměstnanců (6,05 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 3 858 žen (99,0 %) a 20 mužů (1,0 %). Celkem tedy čerpalo mateřskou nebo rodičovskou dovolenou 5 532 státních zaměstnanců (8,63 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 5 512 žen (99,64 %) a 20 mužů (0,36 %). V roce 2017 čerpalo mateřskou a rodičovskou dovolenou celkem 3 553 státních zaměstnanců (5,54 % všech státních zaměstnanců), z tohoto počtu bylo 19 mužů (0,54 % ze státních zaměstnanců čerpajících mateřskou či rodičovskou dovolenou). Žen na mateřské či rodičovské dovolené bylo 3534. V roce 2016 čerpalo mateřskou a rodičovskou dovolenou celkem 2 918 státních zaměstnanců (4,66 % všech státních zaměstnanců), z tohoto počtu bylo 12 mužů (0,4 % ze státních zaměstnanců čerpajících mateřskou či rodičovskou dovolenou, což tvořilo 0,08 % ze všech státních zaměstnanců), žen na mateřské či rodičovské dovolené bylo 2906. V letech 2016 a 2017 nebyl sledován počet žen na mateřské dovolené, pouze celkový počet žen na mateřské a rodičovské dovolené.



Graf 52: Čerpání mateřské a rodičovské dovolené v letech 2016 až 2021

Vedle počtu státních zaměstnanců čerpajících mateřskou či rodičovskou dovolenou bylo rovněž zjišťováno, **jak průměrně dlouho trvalo zařazení státních zaměstnanců mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské**, kteří toto čerpání ukončili v roce 2021 (graf č. 53).

Průměrná délka čerpání rodičovské dovolené u mužů, kteří se **vrátili v roce 2021** zpět do 15 služebních úřadů, byla **16 měsíců**. **Průměrná délka čerpání mateřské a rodičovské dovolené u žen**, které toto čerpání **ukončily v roce 2021**, byla **29,5 měsíce**. Údaje poskytlo 165 služebních úřadů.



Graf 53: Průměrná délka čerpání MD/RD státních zaměstnanců, kteří toto čerpání ukončili v roce 2021

V roce 2021 bylo nově zjišťováno, **kolik státních zaměstnanců bylo v roce 2021 zařazeno zpět k výkonu státní služby po ukončení čerpání mateřské či rodičovské dovolené** v roce 2021. V této souvislosti bylo rovněž zjišťováno, kolik těchto státních zaměstnanců po návratu z mateřské či rodičovské dovolené požádalo o úpravu služební doby nebo jejího rozvržení a kolika z nich bylo vyhověno.

V roce 2021 bylo po ukončení čerpání mateřské či rodičovské dovolené **zařazeno zpět k výkonu služby 1026 žen a 27 mužů. O úpravu služební doby nebo jejího rozvržení požádalo 283 žen a 2 muži, přičemž 281 ženám a oběma mužům bylo vyhověno.**

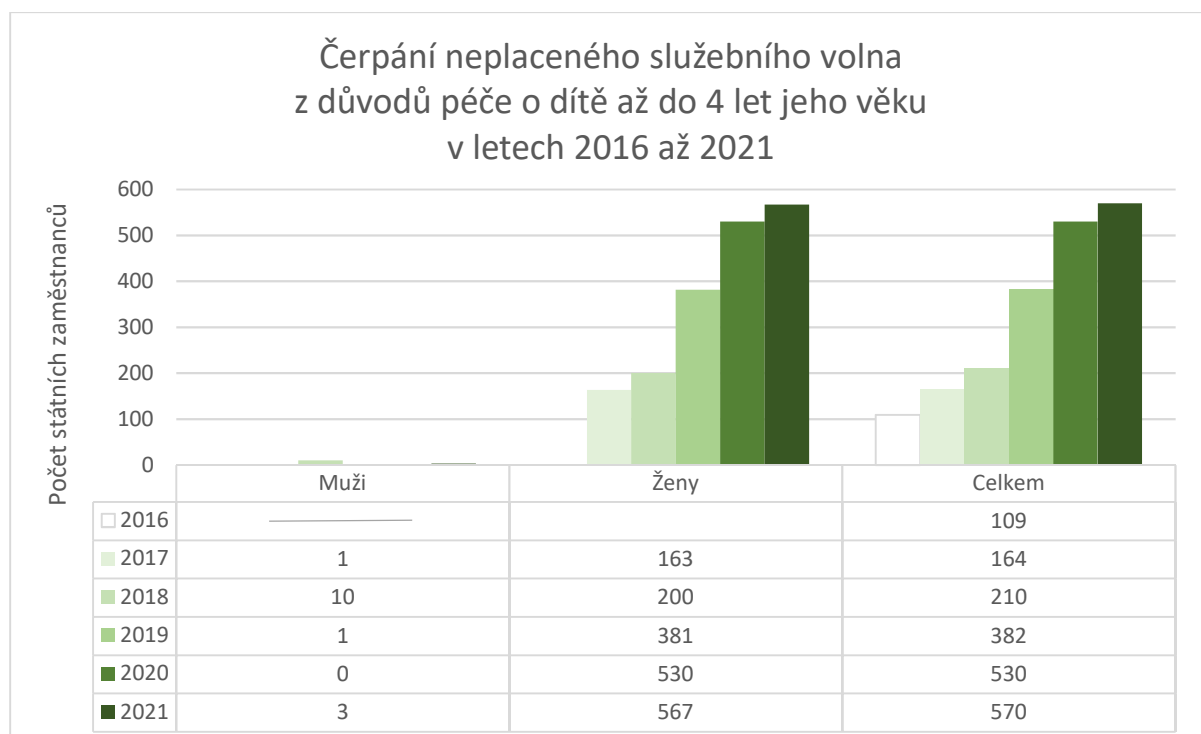
Tyto údaje opět potvrzují, že čerpání mateřské či rodičovské dovolené v drtivé většině využívají ženy a tomu odpovídají výrazně vyšší počty žen, které se zařazují zpět k výkonu služby po ukončení čerpání mateřské či rodičovské dovolené. Přibližně 28 % žen po návratu požádalo o úpravu služební doby nebo jejího rozvržení. Téměř ve 100 % případech jim bylo vyhověno. O úpravu služební doby nebo jejího rozvržení žádali jen 2 muži. Vyhověno bylo oběma.

V letech 2016 až 2020 bylo rovněž zjišťováno, kolik státních zaměstnanců čerpalo neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trvajícím déle než jeden měsíc. Obecně je třeba konstatovat, že na poskytnutí neplaceného služebního volna není právní nárok. Je však třeba zohlednit případy, které uvádí rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. října 2008 sp. zn. 21 Cdo 4411/2007, tj. případy, kdy státní zaměstnanec nemá možnost umístit dítě do předškolního zařízení – mateřské školy nebo speciální mateřské školy a nemůže zajistit řádnou péči o dítě ani jinak, a vyznamenal o tom řádně služební orgán a prokázal tuto skutečnost doložením rozhodnutí o nepřijetí dítěte do předškolního zařízení; v takovém případě, v souladu s judikovaným názorem Nejvyššího soudu, má státní zaměstnanec na poskytnutí neplaceného služebního volna nárok.

Graf č. 54 zobrazuje čerpání neplaceného služebního volna z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku státními zaměstnanci v letech 2016 až 2021.

V roce 2020 čerpalo neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trvajícím déle než jeden měsíc 530 státních zaměstnanců (0,85 % všech státních zaměstnanců), ve všech případech se jednalo o ženy.

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

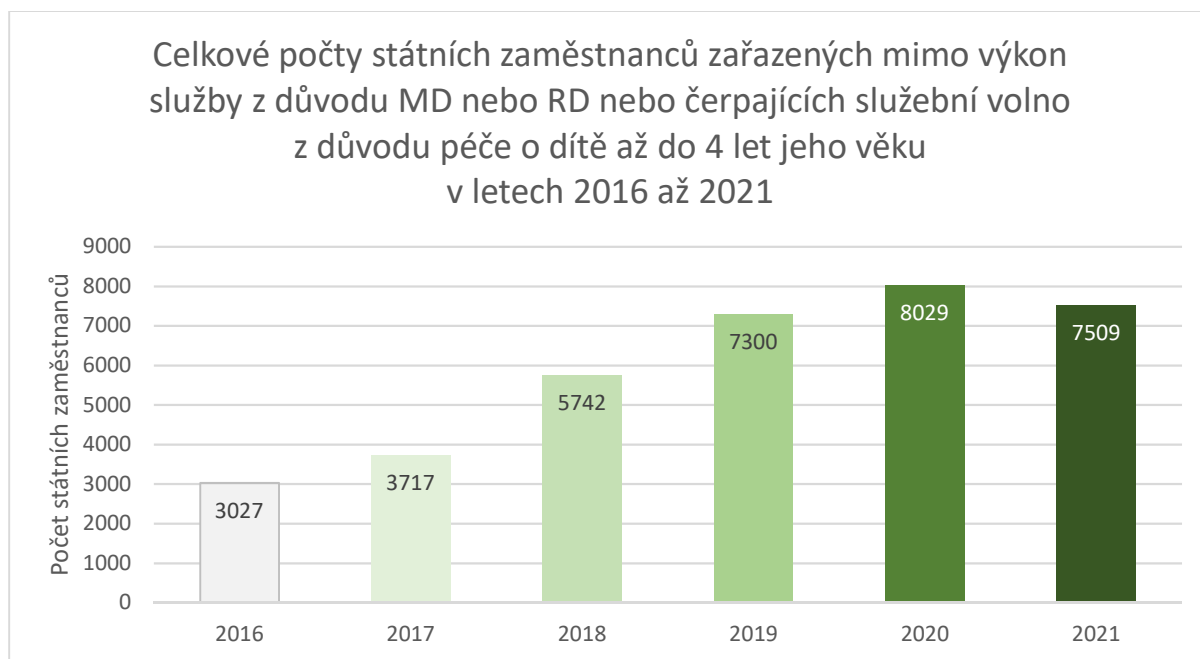


Graf 54: Čerpání neplaceného služebního volna z důvodů péče o dítě až do 4 let jeho věku v letech 2016 až 2021

Srovnání počtu státních zaměstnanců zařazených mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpajících služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku v letech 2016 až 2021 zobrazuje graf č. 55.

Pro přehlednost lze, na základě výše uvedených údajů, ještě jednou shrnout, že v roce 2021 se péči o děti ve formě čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpání neplaceného služebního volna z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trvajícím déle než jeden měsíc věnovalo celkem 7 509 státních zaměstnanců (12,3 % všech státních zaměstnanců) z toho bylo 7 463 žen (99,4 %) a 46 mužů (0,6 %). V roce 2020 8 029 státních zaměstnanců (12,8 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 7 978 žen (99,4 %) a 51 mužů (0,6 %). V roce 2019 se péči o děti ve formě čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpání neplaceného

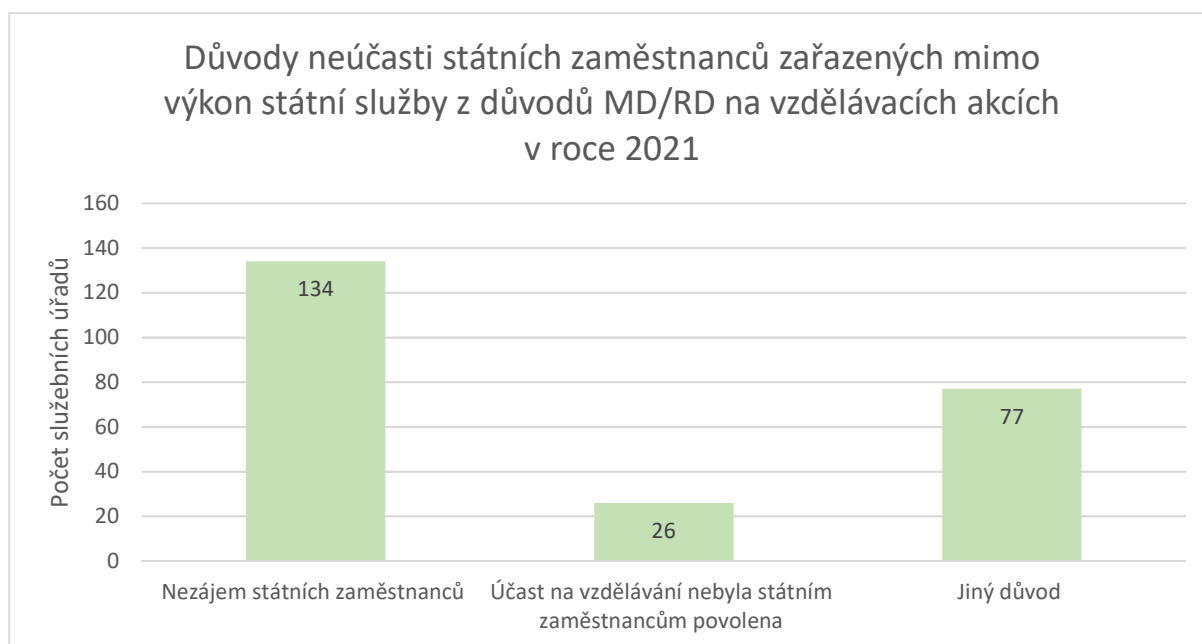
služebního volna z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trávající déle než jeden měsíc věnovalo celkem 7 300 státních zaměstnanců (11,6 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 7 249 žen (99,3 %) a 51 mužů (0,7 %). V roce 2018 se péči o děti věnovalo 5 742 státních zaměstnanců (8,96 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 5 712 žen (99,5 %) a 30 mužů (0,5 %). V roce 2017 to bylo celkem 3 717 státních zaměstnanců (5,8 % všech státních zaměstnanců) a v roce 2016 celkem 3 027 státních zaměstnanců (4,8 % všech státních zaměstnanců).



Graf 55: Celkové počty státních zaměstnanců zařazených mimo výkon služby z důvodu MD nebo RD nebo čerpajících služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku v letech 2016 až 2021

Ve vztahu ke státním zaměstnancům zařazeným mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené a státním zaměstnancům čerpajícím neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trávající déle než jeden měsíc bylo rovněž zjišťováno, **kolik procent těchto státních zaměstnanců ve služebních úřadech se zúčastnilo vzdělávání v roce 2021**. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že **průměrně se jednalo o 22,9%** státních zaměstnanců této skupiny.

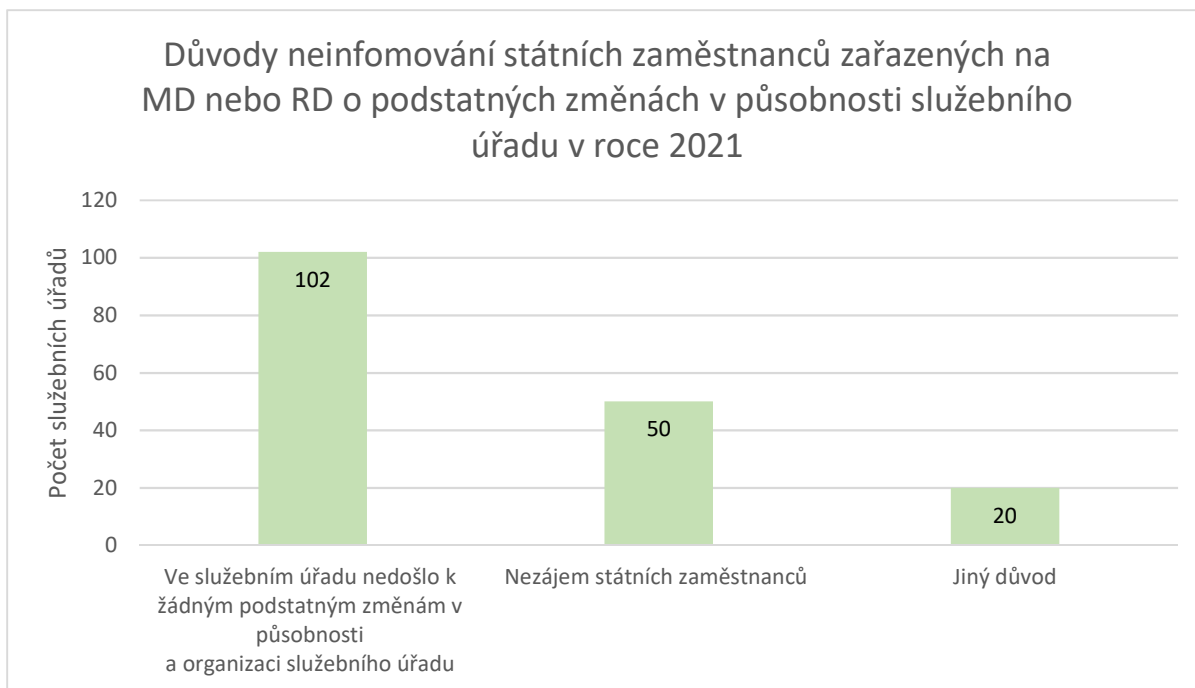
V rámci sběru dat byly zjišťovány též **důvody vedoucí k neúčasti na vzdělávacích akcích**. Důvody neúčasti této skupiny státních zaměstnanců popisuje graf č. 56. Celkem **134 služebních úřadů** uvedlo, že **státní zaměstnanci nemají zájem** o vzdělávací akce. **26 služebních úřadů** uvedlo, že **účast na vzdělávacích akcích nebyla státním zaměstnancům povolena**. **77 služebních úřadů** uvedlo **jiné důvody**, mezi které patří **nepříznivá epidemiologická situace** (40x), nebo vůbec **nemají zaměstnance zařazené mimo výkon služby** z důvodu mateřské či rodičovské dovolené. Další překážkou účasti na vzdělávacích akcích je i **nemožnost zajistit hlídání dětí, nedostatečná technická vybavenost pro on-line vzdělávání**, případně státním zaměstnancům **nebyla taková možnost vůbec nabídnuta**.



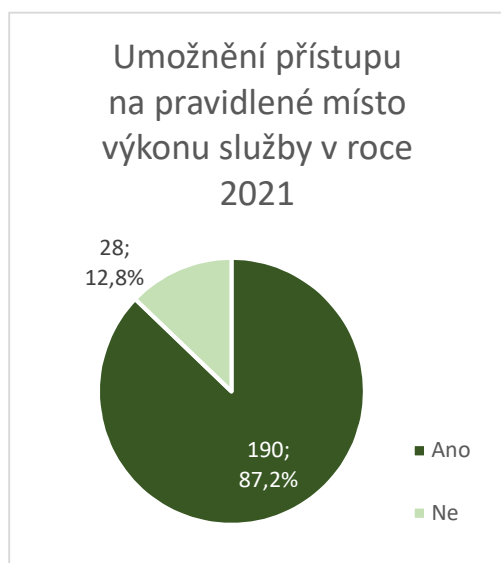
Graf 56: Důvody neúčasti státních zaměstnanců zařazených mimo výkon státní služby s důvodů MD/RD na vzdělávacích akcích v roce 2021

Rovněž bylo zjišťováno, **kolik státních zaměstnanců** zařazených mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené a státních zaměstnanců čerpajících neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trávající déle než jeden měsíc **bylo informováno o podstatných změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu. V roce 2021** bylo v **74 služebních úřadech informováno** o podstatných změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu **100 % zaměstnanců**. Ve **111 služebních úřadech nebyl informován ani jeden státní zaměstnanec**. Průměrně tedy bylo na 203 služebních úřadech informováno 40,4 % státních zaměstnanců. V roce 2020 to bylo 57,5 % státních zaměstnanců a v předchozím roce 2019 šlo o 45,8 % těchto státních zaměstnanců. Z těchto údajů nelze primárně usuzovat na neplnění informačních povinností služebních úřadů vůči předmětným skupinám státních zaměstnanců. Služební úřad totiž státního zaměstnance zařazeného mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpajícího neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku informuje o podstatných změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu, má-li státní zaměstnanec o poskytování těchto informací zájem. V otázce plnění informační povinnosti služebního úřadu rovněž hraje roli i to, zda vůbec došlo k podstatné změně v působnosti a organizaci služebního úřadu, jak plyne z údajů uvedených níže.

Důvody, pro které nebyli někteří tito státní zaměstnanci informováni o podstatných změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu, uvedlo 102 služebních úřadů (graf č. 57). Jedním z důvodů byl fakt, že u nich **nedošlo k žádným podstatným změnám** v působnosti a organizaci služebního úřadu, a proto nebylo třeba informovat. V 50 služebních úřadech **státní zaměstnanci o takové informace nejeví zájem**. Jako *jiné důvody* uvedlo 20 služebních úřadů to, že zaměstnanci *mají právo odmítnout informace*.



Graf 57: Důvody neinformování státních zaměstnanců zařazených na MD nebo RD o podstatných změnách v působnosti služebního úřadu v roce 2021



Graf 58: Umožnění přístupu státním zaměstnancům zařazeným mimo výkon státní služby z důvodů MD/RD v roce 2021

V roce 2021 odpovídaly služební úřady na otázku, **zda umožňují přístup státním zaměstnancům zařazeným mimo výkon státní služby** z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpajícím neplacené volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku **na pravidelné místo výkonu státní služby** (graf č. 58). Přístup na pravidelné místo výkonu služby **umožnilo 190 služebních úřadů** (87,2 %), **28 služebních úřadů** (12,8 %) tuto možnost státním zaměstnancům **neposkytlo**.

9. Další nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem služby

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

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

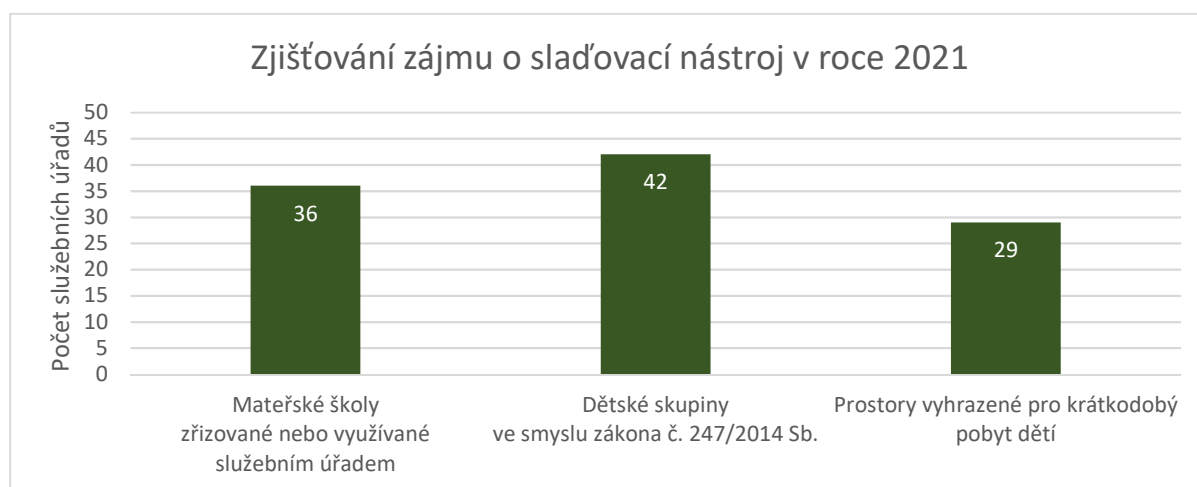
V druhé podkapitole jsou uvedeny projekty, jimiž služební úřady samostatně rozvíjejí sladování rodinného a osobního života s výkonem služby.

9.1 Mateřské školy, dětské skupiny a prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí

K nástrojům pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby prostřednictvím péče o dítě předškolního věku patří mateřské školy, dětské skupiny a prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí. Zatímco mateřské školy poskytují předškolní vzdělávání dětí, včetně povinného předškolního vzdělávání, dětské skupiny poskytují službu péče o dítě a jejich hlavním cílem je podpora rodičů malých dětí při sladování rodinného a pracovního života.

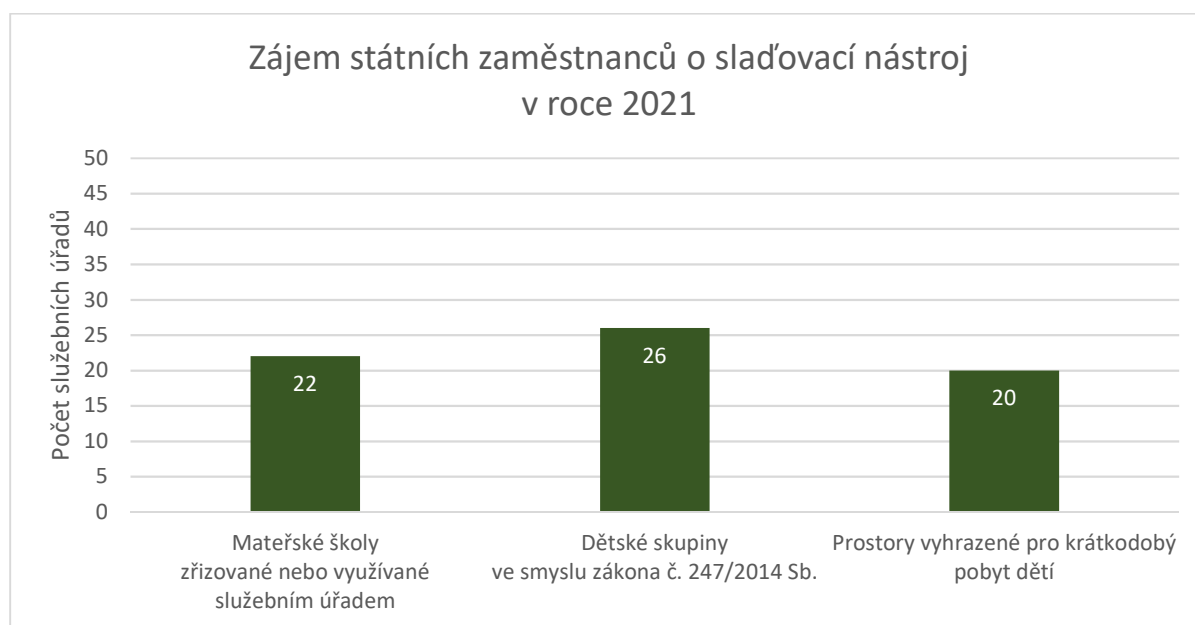
Dotazníkové šetření se zaměřovalo na otázky, zda služební úřad zajišťoval vlastní mateřskou školku nebo dětskou skupinu sám nebo prostřednictvím jiného subjektu a zda služební úřady zřizovaly prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí.

Z šetření za rok 2021 bylo ohledně **zjišťování zájmu státních zaměstnanců** o některý ze sladovacích nástrojů shledáno (graf č. 59), že ve **42 služebních úřadech** projeví státní zaměstnanci **zájem o dětské skupiny**, v **36 služebních úřadech o mateřské školy** zřizované nebo využívané služebním úřadem a ve **29 služebních úřadech prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí**.



Graf 59: Zjišťování zájmu o sladovací nástroj v roce 2021

Největší zájem státní zaměstnanci projevili o dětské skupiny, poté o mateřské školy zřizované nebo využívané služebním úřadem a nejméně o prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí (graf č. 60).



Graf 60: Zájem státních zaměstnanců o sladovací nástroj v roce 2021

Mateřské školy

V roce 2021 měl zřízenou vlastní mateřskou školu pouze 1 služební úřad, a to Ministerstvo zemědělství. Poskytování předškolního vzdělávání prostřednictvím jiného zřizovatele zajišťovaly v tomto roce již 4 služební úřady, a to Ministerstvo vnitra a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, nově Státní ústav pro kontrolu léčiv a Státní pozemkový úřad. V roce 2020 měl zřízenou vlastní mateřskou školu rovněž pouze 1 služební úřad, a to Ministerstvo zemědělství. Poskytování předškolního vzdělávání prostřednictvím jiného zřizovatele zajišťovaly 2 služební úřady, a to Ministerstvo vnitra a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

Poskytování předškolního vzdělávání tak v roce 2020 umožňovaly 3 služební úřady. V roce 2019 to bylo 5 služebních úřadů, v roce 2018 šlo o 8 služebních úřadů a v roce 2017 to bylo služebních úřadů. Je třeba konstatovat, že počet služebních úřadů poskytujících předškolní vzdělávání dětí státních zaměstnanců stále klesá. Do budoucna by bylo vhodné zaměřit se na to, co je příčinou stále klesajícího počtu služebních úřadů poskytujících předškolní vzdělávání.

V roce 2021 žádalo o umístění dítěte v mateřské škole provozované přímo služebním úřadem nebo prostřednictvím jiného subjektu 62 státních zaměstnanců, přičemž 5 žádostem nebylo vyhověno (8,1 % podaných žádostí). V roce 2020 žádalo o umístění dítěte v mateřské škole provozované přímo služebním úřadem nebo prostřednictvím jiného subjektu 69 státních zaměstnanců, přičemž 7 žádostem nebylo vyhověno (10,1 % podaných žádostí). V roce 2019 žádalo o umístění dítěte v mateřské škole celkem 81 státních zaměstnanců. Z tohoto počtu žádostí nebylo vyhověno 3 žádostem (3,7 % podaných žádostí).

Přehled poskytování předškolního vzdělání ukazuje graf č. 61.



Graf 61: Poskytování předškolního vzdělání v letech 2017 až 2021

Dětská skupina

Poskytování péče o dítě v dětské skupině (graf č. 64) **v roce 2021** zajišťovalo **9 služebních úřadů** – zajištěno bylo celkem **331 míst v dětských skupinách**. Stejně jako v loňském roce se konkrétně jednalo o Český statistický úřad s kapacitou 12 míst v dětské skupině, Ministerstvo dopravy, Ministerstvo financí a Ministerstvo životního prostředí každé po 24 místech v dětské skupině, Ministerstvo obrany s kapacitou celkem 160 míst v osmi dětských skupinách, Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo zahraničních věcí každé s 30 místy v dětské skupině, Ministerstvo průmyslu a obchodu s kapacitou 15 míst v dětské skupině a Pražská správa sociálního zabezpečení s kapacitou 12 míst v dětské skupině.

Poskytování péče o dítě v dětské skupině v roce 2020 zajišťovalo 10 služebních úřadů. Kromě výše uvedených se jednalo o Ministerstvo spravedlnosti se zajištěnými 10 místy v dětské skupině. Celková nabízená kapacita v roce 2020 byla 349 míst v dětských skupinách.

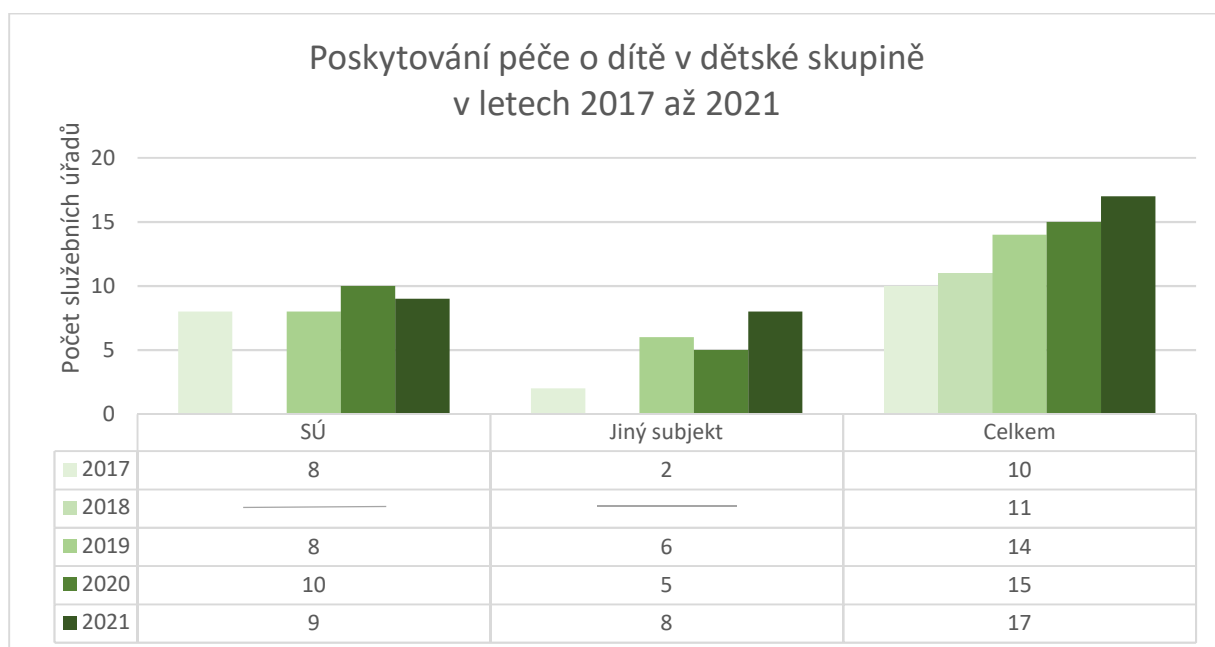
V roce 2019 zajišťovalo poskytování péče o dítě v dětské skupině 8 služebních úřadů. V roce 2018 zajišťovalo poskytování péče o dítě v dětské skupině 11 služebních úřadů a 8 služebních úřadů v roce 2017.

Poskytování péče o dítě v dětské skupině prostřednictvím jiného zřizovatele zajišťovalo **v roce 2021 8 služebních úřadů** – celkovou kapacitu míst v dětských skupinách se nepodařilo zjistit, s ohledem na zjištěné údaje lze uvést, že zajištěno bylo celkem 29 míst v dětských skupinách. Ministerstvo vnitra, Ministerstvo kultury, Česká správa sociálního zabezpečení a Česká školní inspekce kapacitu míst v dětských skupinách nevedly. Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo spravedlnosti, Státní ústav pro kontrolu léčiv a Úřad vlády prostřednictvím

jiného zřizovatele mají k dispozici celkovou kapacitu 29 míst v dětských skupinách, v rozmezí mezi 4 až 10 místy v dětské skupině.

V roce 2020 poskytovalo péči o dítě v dětské skupině prostřednictvím jiného zřizovatele 5 služebních úřadů. Konkrétně se jednalo o Českou školní inspekci, Ministerstvo kultury, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo vnitra a Úřad vlády České republiky. Kapacity těchto dětských skupin se pohybovaly mezi 4 až 24 místy.

V roce 2019 zajišťovalo poskytování péče o dítě v dětské skupině prostřednictvím jiného zřizovatele 6 služebních úřadů. Konkrétně se jednalo o Ministerstvo kultury, Ministerstvo vnitra, Ministerstvo spravedlnosti, Ministerstvo pro místní rozvoj, Úřad vlády České republiky a Okresní správu sociálního zabezpečení Kutná Hora. Kapacity se pohybovaly mezi 5 až 24 místy. V roce 2017 zajišťovaly poskytování péče o dítě v dětské skupině prostřednictvím jiného zřizovatele 2 služební úřady. V roce 2018 nebyl tento údaj zjišťován.

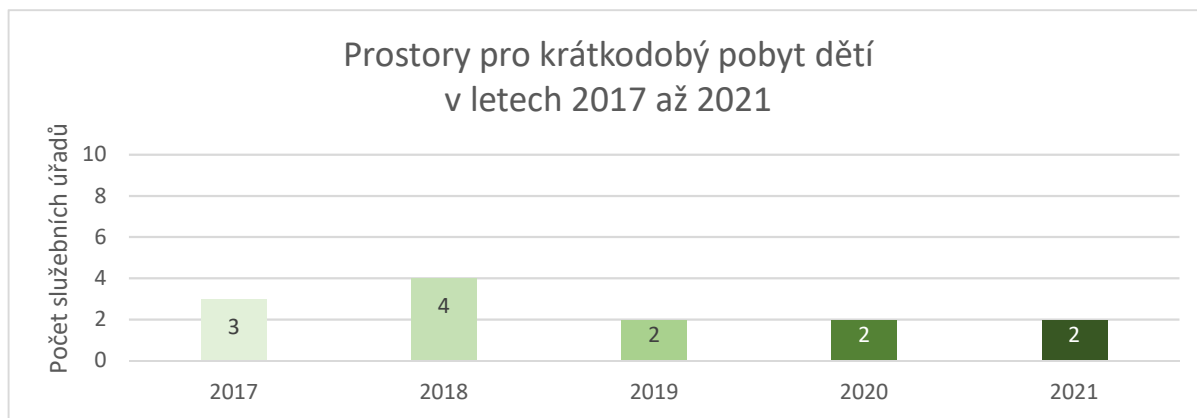


Graf 62: Poskytování péče o dítě v dětské skupině v letech 2017 až 2021

Vyhrazené prostory pro krátkodobý pobyt dětí

Prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí (graf č. 63) měly **v roce 2021 zřízeny** pouze ty služební úřady, které je zřizovaly již v roce 2020, tedy **2 služební úřady**. Konkrétně se jednalo o Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí, který má zřízeny prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí již od roku 2016, a Státní fond životního prostředí s kapacitami 10 a 3 místa.

V roce 2019 byl počet služebních úřadů zřizujících prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí stejný, tedy 2 služební úřady. Konkrétně se jednalo o Úřad práce České republiky a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí. V roce 2018 zřídily prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí 4 služební úřady a 3 služební úřady v roce 2017



Graf 63: Prostory pro krátkodobý pobyt dětí v letech 2017 až 2021

9.2 Projekty ke sladění rodinného a osobního života s výkonem služby

Služební úřady byly v rámci dotazníkového šetření pro zjištění stavu vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby v roce 2020, 2019 a předtím v roce 2017 dotázány na realizaci projektů týkajících se oblasti sladění rodinného a osobního života s výkonem služby.

V roce 2021 byly **realizovány projekty** týkající se oblasti sladění rodinného a osobního života s výkonem služby v **5 služebních úřadech**

Ministerstvo zdravotnictví v roce 2021 realizovalo jako projekt týkající se sladění rodinného a osobního života 2 letní příměstské tábory a 1 podzimní příměstský tábor.

Ministerstvo financí zřídilo dětskou skupinu pod názvem MF Korunka I. (Operační program zaměstnanost) a dětskou skupinu pod názvem MF Korunka II. (Operační program zaměstnanost).

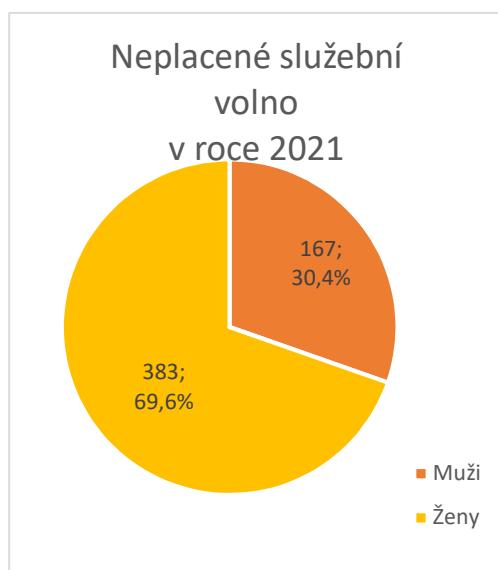
Český statistický úřad realizoval projekt pod názvem Dětská skupina Staťáček.

Ministerstvo práce a sociálních věcí podporuje implementaci dětských skupin, zajistilo provoz Dětské skupiny MPSV 1 – Myšky, Dětské skupiny MPSV 2 – Kočičky, Dětské skupiny MPSV 3 – Veverky. Dále pak koordinuje opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů.

Ministerstvo průmyslu a obchodu spravuje projekt Zajištění rovných příležitostí žen a mužů na MPO z OP Zaměstnanost.

V roce 2020 byly realizovány projekty týkající se oblasti sladění rodinného a osobního života s výkonem služby v 13 služebních úřadech, přičemž více než třetina těchto projektů byla zaměřena na zřízení dětských skupin. V roce 2019 byly realizovány projekty týkající se oblasti sladění rodinného a osobního života s výkonem služby ve 14 služebních úřadech, v roce 2017 byly tyto projekty realizovány v 8 služebních úřadech. Bližší informace v předchozích letech nebyly zjišťovány.

9.3 Neplacené služební volno



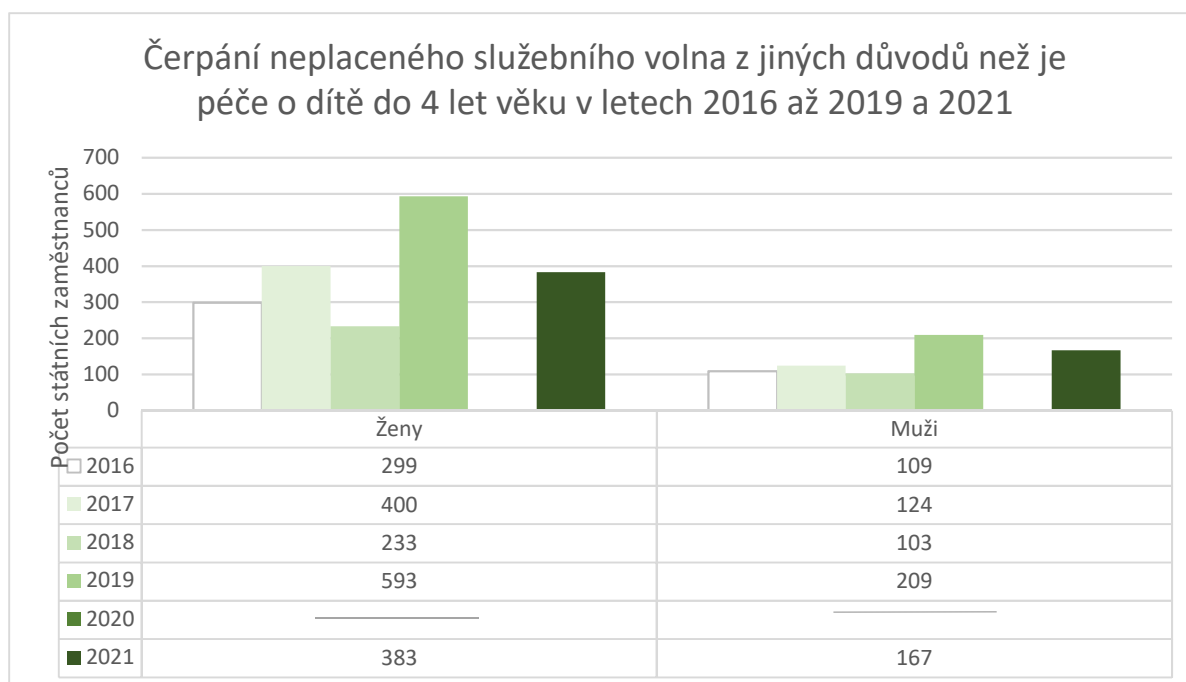
Graf 64: Neplacené služební volno v roce 2021

Jako jeden z nástrojů sladění rodinného a osobního života s výkonem služby může být státnímu zaměstnanci poskytnuto neplacené služební volno podle § 105 zákona o státní službě (též čl. 11 odst. 1 služebního předpisu ke sladování). Kapitola se věnuje neplacenému služebnímu volnu, které je poskytováno z jiných důvodů než z důvodu péče o dítě do věku 4 let.

V roce 2021 čerpalo neplacené služební volno 550 státních zaměstnanců (0,9 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo **383 žen** (69,6 %) a **167 mužů** (30,4 %) (graf č. 64).

Vývoj sleduje graf č. 65. Za rok 2020 byl zjišťován pouze údaj o počtu státních zaměstnanců čerpajících neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku a o poměru žen a mužů čerpajících toto neplacené služební volno. S ohledem na specifickou situaci roku 2020 v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19 nebyly další podrobné údaje o čerpání neplaceného služebního volna za tento rok zjišťovány, protože by neposkytly dostatečnou vypovídací hodnotu. V letech 2016 až 2019 byl zjišťován počet státních zaměstnanců čerpajících neplacené služební volno z jiných důvodů, než je péče o dítě do 4 let jeho věku.

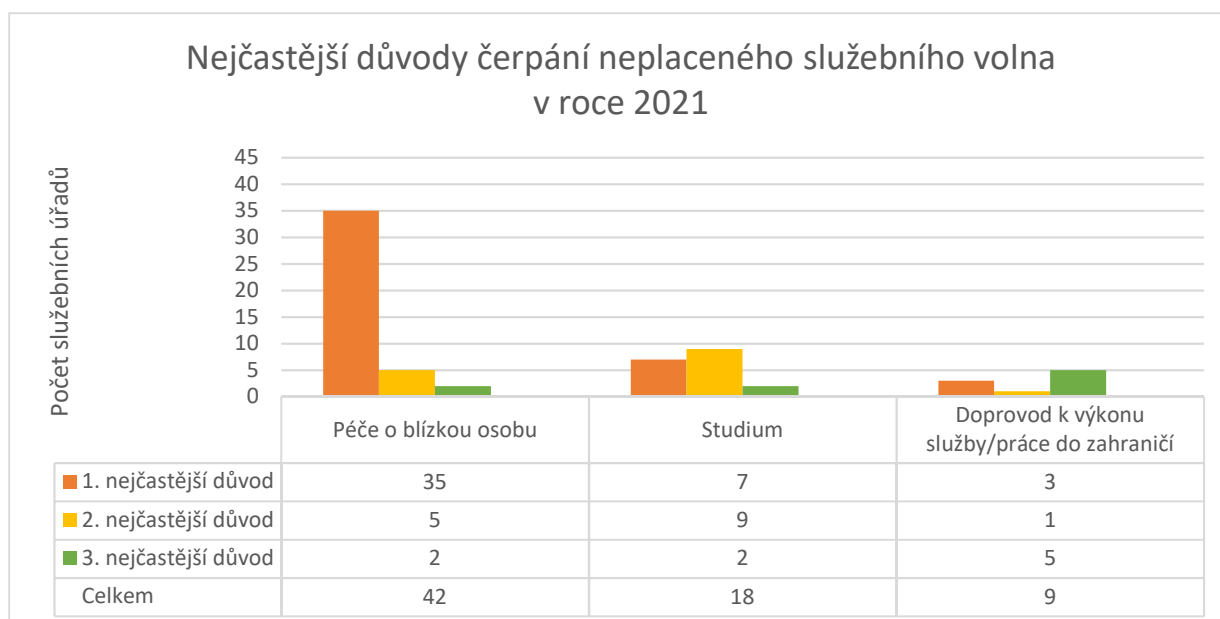
V roce 2019 čerpalo neplacené služební volno 802 státních zaměstnanců (1,28 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 593 žen (73,9 %) a 209 mužů (26,1 %). V roce 2018 čerpalo toto neplacené služební volno 336 státních zaměstnanců (0,52 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 233 žen (69,3 %) a 103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



Graf 65: Čerpání neplaceného služebního volna z jiných důvodů než je péče o dítě do 4 let věku v letech 2016 až 2019 a 2021

Služební úřady se rovněž vyjadřovaly k tomu, **z jakých důvodů nejčastěji služební orgán neplacené služební volno povoluje** (graf č. 66). V roce 2021 byla nejčastějším důvodem **péče o osobu blízkou**, druhým nejčastějším důvodem bylo **studium**, s malým rozdílem oproti třetímu nejčastějšímu důvodu **doprovodu k výkonu služby/práce v zahraničí**.

Mezi **ostatními důvody** úřady uváděly charitativní činnost, adaptaci dítěte při nástupu dítěte do mateřské školy, pomoc s likvidací následků tornáda, skutečnost, že zaměstnanci nevznikl dostatečný nárok na dovolenou z důvodu nástupu do služebního poměru v závěru kalendářního roku, skutečnost, že státní zaměstnanec již vyčerpal veškerou dovolenou, na kterou mu v kalendářním roce vznikl nárok, dále také rodinné či osobní důvody, případně zdravotní důvody.



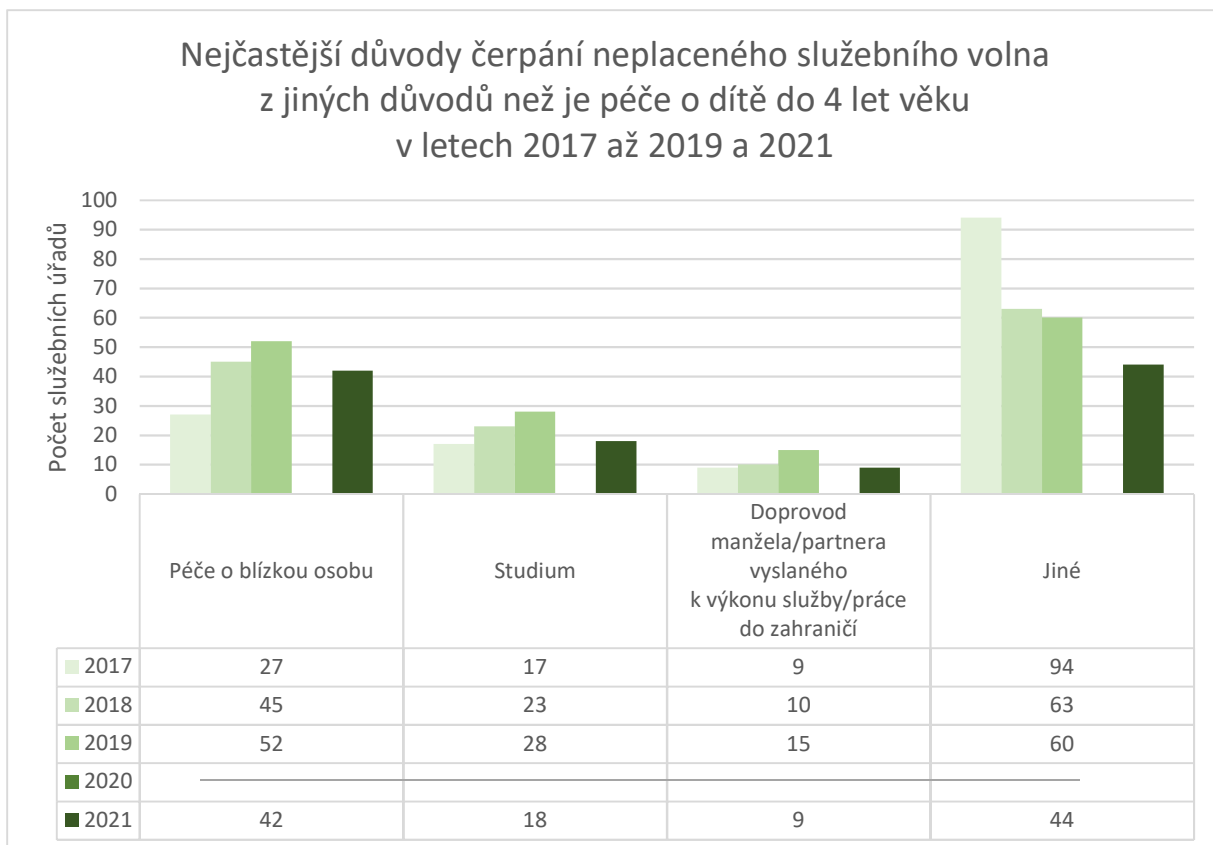
Graf 66: Nejčastější důvody čerpání neplaceného služebního volna v roce 2021

Nejčastější důvody čerpání neplaceného služebního volna z jiných důvodů než je péče o dítě do 4 let jeho věku lze porovnat v grafu č. 67. **Péči o jinou osobu** kromě péče o dítě do 4 let jeho věku jako nejčastější důvod pro povolení neplaceného služebního volna v roce **v roce 2021 uvedlo 42 služebních úřadů** (18 % služebních úřadů), v 2019 tento důvod uvedlo 52 služebních úřadů (22,3 % služebních úřadů). V roce 2018 jako důvod pro povolení neplaceného služebního volna uvedlo péči o jinou osobu kromě péče o dítě do 4 let jeho věku 45 služebních úřadů (19,4 % služebních úřadů) a v roce 2017 uvedlo tento důvod 27 služebních úřadů (12 % služebních úřadů).

Studium jako nejčastější důvod pro povolení neplaceného služebního volna v roce 2019 uvedlo 28 služebních úřadů (12,0 % služebních úřadů). **V roce 2021 bylo studium důvodem v 18 služebních úřadech** (7,7 %). V roce 2018 uvedlo tento důvod 23 služebních úřadů (9,9 % služebních úřadů) a v roce 2017 jako důvod pro povolení neplaceného služebního volna uvedlo studium 17 služebních úřadů (7 % služebních úřadů).

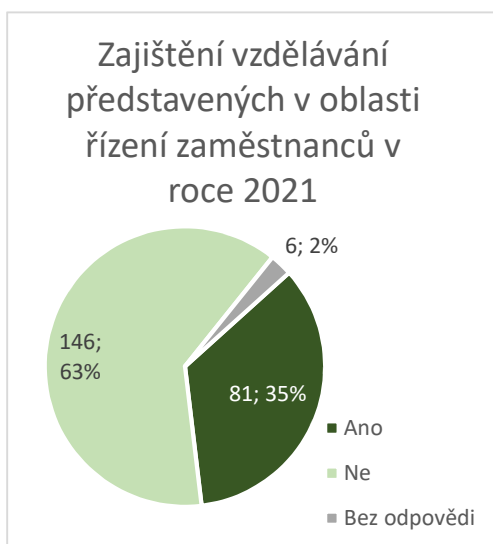
Doprovod manžela (partnera) vyslaného k výkonu služby (práce) do zahraničí jako nejčastější důvod pro povolení neplaceného služebního volna **v roce 2021**, stejně jako v roce 2017, byl důvodem **v 9 služebních úřadech** (3,9 %), v roce 2019 jej uvedlo 15 služebních úřadů (6,5 % služebních úřadů). V roce 2018 jako důvod pro povolení neplaceného služebního volna uvedlo doprovod manžela (partnera) vyslaného k výkonu služby (práce) do zahraničí 10 služebních úřadů (4,3 % služebních úřadů).

Jiné důvody jako nejčastější důvod pro povolení neplaceného služebního volna v roce 2019 uvedlo 60 služebních úřadů (25,8 % služebních úřadů). Jinými důvody v 17 služebních úřadech bylo vyčerpání dovolené, do jiných důvodů byla zahrnuta též účast na projektech Evropské unie, zdravotní důvody (lázeňská péče) a osobní důvody. V roce 2017 jako důvod pro povolení neplaceného služebního volna uvedlo jiné důvody 94 služebních úřadů (75,8 % služebních úřadů) a v roce 2018 uvedlo tento důvod 63 služebních úřadů (27,2 % služebních úřadů).



Graf 67: Nejčastější důvody čerpání neplaceného služebního volna z jiných důvodů než je péče o dítě do 4 let věku v letech 2017 až 2019 a 2021

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



Graf 68: Zajištění vzdělávání představených v oblasti řízení zaměstnanců v roce 2021

Služební úřady byly v rámci dotazníkového šetření pro zjištění stavu vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby v roce 2021 dotazovány, **zda v tomto roce zajišťovaly vzdělávání představených v oblasti řízení zaměstnanců využívajících flexibilní formy výkonu služby**. Celkem **81 služebních úřadů** (34,8 % služebních úřadů) se vyjádřilo tak, že **zajišťovaly vzdělávání představených v této oblasti**. Naproti tomu **146 služebních úřadů** (62,7 % služebních úřadů) **toto vzdělávání nezajišťovalo**. Nevyjádřilo se 6 služebních úřadů, což představuje 2,6 % služebních úřadů (graf č. 68).

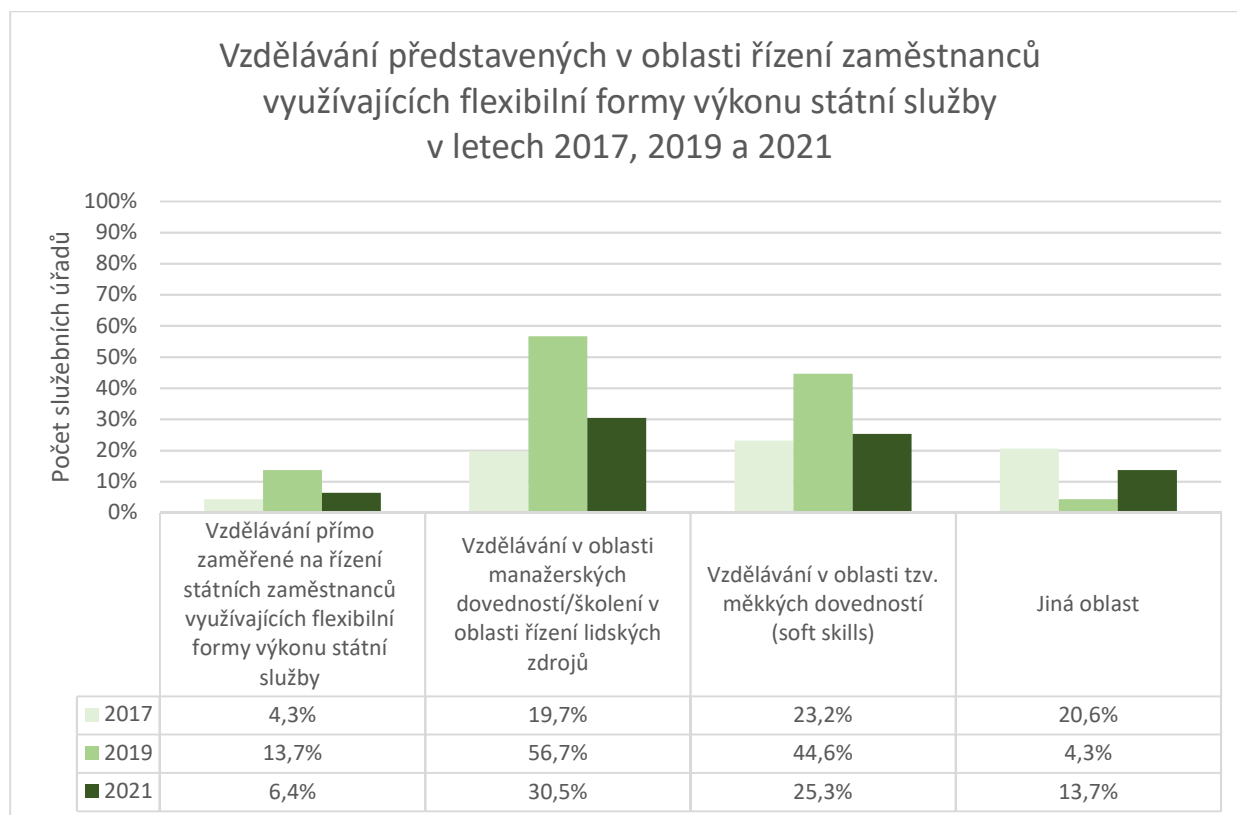
V roce 2021, 2019 a předtím v roce 2017 byly služební úřady dotázány na **způsoby zajišťování vzdělávání představených v oblasti řízení zaměstnanců využívajících flexibilní formy výkonu služby** (graf č. 69), jinými slovy, na jaké oblasti vzdělávání představených zaměřovalo.

V roce 2021 se představení v **59 služebních úřadech** (25,3 % služebních úřadů) vzdělávali prostřednictvím **školení v oblasti tzv. měkkých dovedností**, v roce 2019 tomu tak bylo ve 104 služebních úřadech (44,6 % služebních úřadů) a v roce 2017 to bylo v 54 služebních úřadech (43,5 % služebních úřadů).

V roce 2021 se představení v **71 služebních úřadech** (30,5 % služebních úřadů) vzdělávali **v oblasti manažerských dovedností**. V roce 2019 se představení ve 132 služebních úřadech (56,7 % služebních úřadů) vzdělávali prostřednictvím školení v oblasti řízení lidských zdrojů, v roce 2017 to bylo ve 46 služebních úřadech (37,1 % služebních úřadů).

V roce 2021 se představení v **15 služebních úřadech** (6,4 % služebních úřadů) vzdělávali prostřednictvím **školení přímo zaměřených na flexibilní formy výkonu služby**. V roce 2019 se představení vzdělávali v 32 služebních úřadech (13,7 % služebních úřadů), v roce 2017 to bylo v 10 služebních úřadech (8,1 % služebních úřadů).

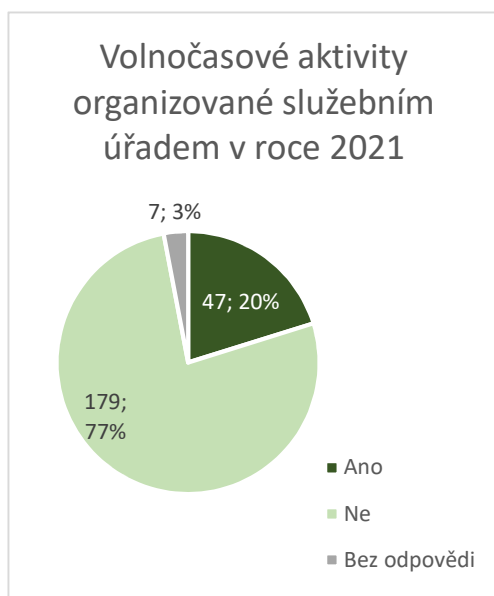
V **jiné oblasti** se v **roce 2021** vzdělávali představení v **32 služebních úřadech** (13,7 %). V roce 2019 se v jiné oblasti vzdělávali představení v 10 služebních úřadech (4,3 % služebních úřadů), v roce 2017 to bylo ve 48 služebních úřadech (38,7 % služebních úřadů). Mezi jiné oblasti v roce 2021 patřily vzdělávací kurzy (např. manažerských dovedností), vzdělávací kurzy zaměřené na to, jak předcházet syndromu vyhoření, IT kurzy kybernetické bezpečnosti nebo kurzy duševní rovnováhy a výkonnosti v době po covidu, případně kurzy, které se specializovaly na výkon služby z jiného místa nebo kurzy zaměřené na diskriminaci na pracovišti.



Graf 69: *Vzdělávání představených v oblasti řízení zaměstnanců využívajících flexibilní formy výkonu státní služby v letech 2017, 2019 a 2021*

Značný počet úřadů, celkem 146 uvedlo, že **pro představené nezajistily žádné vzdělávání v této oblasti**, zatímco v roce 2019 to bylo téměř o polovinu méně – v 74 služebních úřadech nebylo zajištěno pro představené žádné vzdělávání (31,8 % služebních úřadů) a v roce 2017 se představení nevzdělávali v 7 služebních úřadech (5,6 % služebních úřadů). I za tímto propadem vzdělávání představených v roce 2021 lze hledat ještě stále doznívající pandemii COVID-19, neboť spíše než volbu vzdělávacích aktivit bylo nutné operativně řešit jednotlivé úkoly služebních úřadů.

9.6 Organizování volnočasových akcí služebním úřadem



Graf 70: Volnočasové aktivity organizované služebním úřadem v roce 2021

Nad rámec dalších nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby bylo zjišťováno, kolik služebních úřadů organizuje pro státní zaměstnance a jejich rodinné příslušníky volnočasové aktivity.

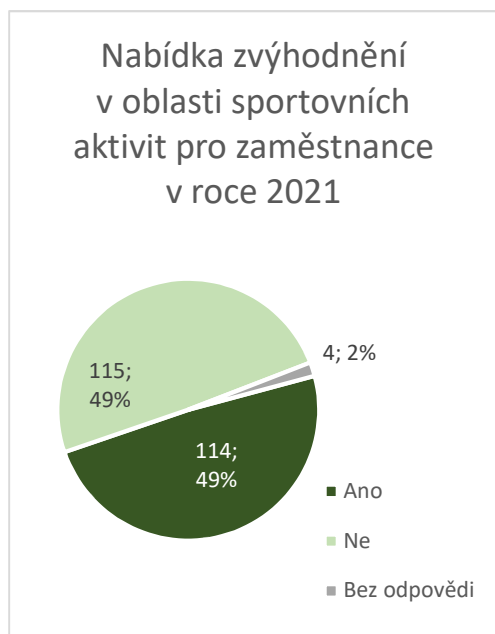
Volnočasové aktivity pro státní zaměstnance a jejich rodinné příslušníky v roce 2021 pořádalo 47 služebních úřadů (20 % služebních úřadů), **179 služebních úřadů** (77 % služebních úřadů) **žádné volnočasové aktivity nepořádalo**. V roce 2019 pořádalo volnočasové aktivity 102 služebních úřadů (44,3 % služebních úřadů) a v roce 2018 to bylo 115 služebních úřadů (49,6 % služebních úřadů). Dále bylo zjišťováno, o jaké volnočasové aktivity se jedná.

Tyto volnočasové aktivity lze rozčlenit na aktivity pro děti, sportovní, kulturní a neformální.

Mezi nejčastěji uváděné aktivity zaměřené na děti státních zaměstnanců patří: dětské dny, Mikulášské besídky a tábory. Jako sportovní akce byly nejčastěji uvedeny: bowling, skupinová cvičení, pěší turistika, triatlon, volejbal, či běh na lyžích. Některé služební úřady nabízí vlastní tělocvičnu, posilovnu. Nemalou měrou jsou zastoupeny i kulturní aktivity: exkurze, návštěvy divadla a kina; zájezdy, nabídka vstupenek do kina, divadla, Zoologické zahrady. Některé služební úřady uvedly jako aktivity neformálního charakteru např. setkání s bývalými spolupracovníky, či vánoční besedy.

Z důvodu pandemie onemocnění COVID-19 **nerealizovalo žádné volnočasové aktivity 19 služebních úřadů**.

9.7 Zvýhodnění v oblasti sportovních aktivit



Graf 71: Nabídka zvýhodnění v oblasti sportovních aktivit v roce 2021

Nad rámec dalších nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby bylo zjišťováno, kolik služebních úřadů poskytuje pro státní zaměstnance zvýhodnění v oblasti sportovních aktivit.

Zvýhodnění v oblasti sportovních aktivit pro státní zaměstnance **nabízelo v roce 2021** celkem **114 služebních úřadů** (49 % služebních úřadů), naopak **115 služebních úřadů** (49 % služebních úřadů) **žádné zvýhodnění sportovní aktivit nenabízelo** (graf č. 71). Nejčastějšími benefity byly Multisport karta (52×), Cafeterie Gallery Beta (27×), Fokus pass (19×) a Unišek (4×).

Výhodou těchto benefitů je obvykle přenosná karta, papírový šek či jiný nosič, jejichž prostřednictvím lze využívat slev či plné úhrady pestré škály volnočasových aktivit, tedy nejen sportovních aktivit (lze využít i např. na masáže, dovolenou, kulturní akce, nákupy aj.)

Řada úřadů rovněž opět zmínila možnost využití příspěvků z FKSP.

Některé úřady nabízí fotbalový, volejbalový a golfový tým (např. Ministerstvo zdravotnictví), vlastní sportoviště jako např. tenisový kurt (např. Ministerstvo financí), vlastní posilovnu (např. Ministerstvo spravedlnosti), či plnou kompenzaci při pronájmu sportovních prostor (např. Krajské vojenské velitelství Olomouc). Další služební úřady pak např. pořizují pro státní zaměstnance vstupenky do bazénů - tzv. plavenky (např. Krajské vojenské velitelství Jihlava), nebo permanentní vstupenky na hokejové zápasy (např. Katastrální úřad Karlovarského kraje).

Zvýhodnění v oblasti sportovních aktivit pro státní zaměstnance nabízelo v roce 2020 celkem 146 služebních úřadů (62,7 % služebních úřadů). Nejčastějšími benefity byly Cafeterie Gallery Beta (73×), Multisport (53×), Fokus pass (15×) a Unišek (13×). Řada úřadů rovněž zmínila možnost využití příspěvků z FKSP. Některé služební úřady, např. Ministerstvo dopravy, Ministerstvo spravedlnosti nebo Správa základních registrů pak uvedly, že státní zaměstnanci mají možnost využít sportoviště služebních úřadů (tělocvična, posilovna, bazén, sauna). Další služební úřady pak např. pořizovali pro státní zaměstnance také plavenky.

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

Závěr

Výchozími údaji pro výroční zprávu jsou počet státních zaměstnanců a poměr zastoupení žen a mužů. V roce 2021 se počet státních zaměstnanců oproti roku 2020 mírně snížil, přičemž poměrné zastoupení žen a mužů zůstalo i z dlouhodobého pohledu stejné. Ženy představují tři čtvrtiny všech státních zaměstnanců a také více než polovinu představených. Průměrně však pouze každá devátá státní zaměstnankyně je představená, zatímco u mužů je to každý čtvrtý státní zaměstnanec.

Pozitivně je možné zhodnotit údaj, že téměř 100 % služebních úřadů uplatňuje některý z alternativních způsobů rozvržení služební doby, zejména pružné rozvržení služební doby a povolení kratší služební doby. Pokud jde o pružné rozvržení služební doby, od roku 2018 je patrná rostoucí tendence v počtu služebních úřadů umožňujících pružné rozvržení služební doby. V roce 2021 sice nedošlo k nárůstu počtu služebních úřadů využívajících tento nástroj sladění rodinného a osobního života s výkonem služby, neboť počet služebních úřadů zůstal stejný jako v roce 2020, ale tento údaj vypovídá o tom, že pružné rozvržení služební doby je stále populárním nástrojem pro sladění rodinného a osobního života a rozhodně jeho obliba neklesá. Také v případě dalšího z alternativních způsobů rozvržení služební doby – kratší služební doby – lze pozorovat vzrůstající trend ve využití služebními úřady. Nejčastějším důvodem pro povolení kratší služební doby dlouhodobě zůstává péče o dítě a jako druhý nejčastější důvod zdravotní stav státního zaměstnance.

Rostoucí trend lze pozorovat i ve využívání doplňkového služebního místa služebními úřady. Institut doplňkového služebního místa umožňuje, v návaznosti na institut kratší služební doby, výkon služby na „zkrácený úvazek“, jenž je zejména mezi státními zaměstnankyněmi pečujícími o (malé) děti velmi žádaný. Počet služebních úřadů, v nichž jsou zřizována doplňková služební místa, každoročně stoupá: z 22 služebních úřadů v roce 2017 na 50 služebních úřadů v roce 2021. V souvislosti s tím z povahy věci stoupá i počet samotných doplňkových služebních míst.

Mimořádné okolnosti, které ještě v roce 2021 panovaly v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19, měly stále vliv na využití některých institutů sladění osobního a rodinného života s výkonem služby. Služební úřady byly i v roce 2021 dotazovány na výkon státní služby z jiného místa v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19. Z nepříliš rozšířeného nástroje sladění rodinného a osobního života s výkonem služby (v roce 2019 jej využívalo 2,5 % státních zaměstnanců) se stal využívaným institutem i díky rámcovým dohodám, které usnadňují jeho plošné využívání, což v roce 2021 využilo 32 služebních úřadů.

V souvislosti s nárůstem využívání institutu výkonu služby z jiného místa vydal náměstek ministra vnitra pro státní službu nový služební předpis č. 2/2021, o bližších pravidlech pro výkon státní služby z jiného místa. Problematika, jež byla dosud upravena pouze jako jeden z nástrojů pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby služebním předpisem náměstka pro státní službu č. 3/2019 tak byla nově vyčleněna do samostatného služebního předpisu. Za zmínku stojí i usnesení Evropského parlamentu (Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahující doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL)) k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady k tzv. právu odpojit se, kterým Evropský parlament reagoval na masivní nárůst využití homeworkingu nebo teleworkingu, a vyzval Komisi, aby předložila legislativní rámec s cílem stanovit minimální

požadavky pro práci na dálku v celé Unii. Z dotazníku rozeslaného pro účely sběru dat sloužících k vyhotovení této zprávy však vyplynulo, že 68 služebních úřadů tuto problematiku nijak neřeší. Toto právo začlenilo do svého služebního předpisu v roce 2021 37 služebních úřadů. Lze očekávat i s ohledem na budoucí unijní legislativu, že se bude počet služebních úřadů využívajících tento institut zvyšovat.

Z hlediska čerpání rodičovské dovolené státními zaměstnanci stále platí, že ženy výrazně převažují, ačkoli od roku 2016 se počet mužů čerpajících rodičovskou dovolenou zvýšil přibližně čtyřikrát. Pokud jde o péči o děti ve věku od 3 do 4 let, neplacené volno za tímto účelem využili v roce 2021 pouze 3 muži. Vedle počtu státních zaměstnanců čerpajících mateřskou či rodičovskou dovolenou bylo rovněž zjišťováno, jak dlouho průměrně trvalo zařazení státních zaměstnanců mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské, kteří toto čerpání ukončili v roce 2021. Průměrná délka čerpání rodičovské dovolené u mužů, kteří se vrátili v roce 2021 zpět do 15 služebních úřadů, byla 16 měsíců. Průměrná délka čerpání mateřské a rodičovské dovolené u žen, které toto čerpání ukončily v roce 2021, byla 29,5 měsíce.

Pokud jde o informovanost státních zaměstnanců zařazených mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené a státních zaměstnanců čerpajících neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trvající déle než jeden měsíc o podstatných změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu, byl zaznamenán nárůst v podílu informovaných zaměstnanců těchto skupin oproti předchozímu roku (v roce 2021 byla informována o podstatných změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu více než polovina zaměstnanců uvedených skupin).

Z dalších nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby je možné zmínit i poskytování předškolního vzdělávání služebními úřady. V roce 2021 poskytovalo předškolní vzdělávání pouze 5 služebních úřadů, stejně jako v loňském roce, v roce 2018 a v roce 2017 to však bylo dokonce 10 služebních úřadů. Pokud jde o dětské skupiny, jejich počet se každým rokem zvyšuje. Celková kapacita v dětských skupinách zřízených služebním úřadem nebo zajišťovaných služebním úřadem prostřednictvím jiného zřizovatele je 331 míst, v případě Ministerstva obrany je služba péče o dítě poskytována v osmi dětských skupinách s celkovou kapacitou 160 míst. Mezi další významné poskytovatele péče o dítě patří dětská skupina v Ministerstvu zahraničních věcí a Ministerstvu práce a sociálních věcí s kapacitou 30 míst v každém z nich. Na zřizování a zajišťování provozu dětských skupin jsou zaměřeny rovněž některé projekty realizované ve služebních úřadech.

Uplatňování nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby umožňuje státním zaměstnancům lépe skloubit svůj rodinný a osobní život s životem pracovním, či dokonce umožnit výkon služby státním zaměstnancům, kteří by jinak s ohledem na svou situaci službu konat vůbec nemohli. Snaha o vyváženost pracovního a osobního života přispívá k větší spokojenosti a pohodě státních zaměstnanců, která se nepochybně promítá i do jejich výkonu služby.