

VÝROČNÍ ZPRÁVA O VYTVÁŘENÍ PODMÍNEK PRO SLADĚNÍ

RODINNÉHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA
STÁTNÍCH ZAMĚSTNANCŮ
S VÝKONEM STÁTNÍ SLUŽBY
SLUŽEBNÍMI ÚŘADY
ZA ROK 2024



MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY
SEKCE PRO STÁTNÍ SLUŽBU
2025



Obsah

| | |
|---|----|
| Sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby..... | 2 |
| Služební úřady a počty zaměstnanců..... | 3 |
| Přístup služebních úřadů k problematice sladování..... | 6 |
| Služební doba | 10 |
| Pružná služební doba..... | 11 |
| Kratší služební doba | 12 |
| Individuální rozvržení služební doby..... | 13 |
| Stlačený pracovní týden | 14 |
| Doplňkové služební místo..... | 15 |
| Výkon služby z jiného místa..... | 16 |
| Umožnění výkonu státní služby z jiného místa | 16 |
| Pravidelný výkon státní služby z jiného místa..... | 17 |
| Státní zaměstnankyně a zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené..... | 19 |
| Spokojenost státních zaměstnankyň a zaměstnanců..... | 22 |
| Podpora duševního zdraví..... | 23 |
| Podpora tělesného zdraví | 24 |
| Stravování..... | 25 |
| Benefity..... | 26 |
| FKSP a další benefity..... | 26 |
| Neplacené služební volno | 28 |
| Podpora péče o dítě | 29 |
| Závěr 31 | |
| Příloha č. 1 – seznam služebních úřadů..... | 32 |
| Příloha č. 2 – dotazník 2024 | 35 |

použité zkratky: SZ – státní zaměstnanci; SÚ – služební úřad; SO – služební orgán



Sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby

Sladování rodinného a osobního života s pracovním výkonem představuje jednu z klíčových priorit moderní personální politiky. V evropském prostoru jde o rostoucí trend reagující na demografické změny, stárnutí populace i zvyšující se nároky na péči o děti a závislé osoby. Nejde přitom pouze o výhodu pro zaměstnance – sladování přináší stabilitu, motivaci a vyšší výkonnost i zaměstnavatelé, a ve státní službě zároveň přispívá ke kvalitě a dostupnosti veřejných služeb. Zvláštní pozornost je věnována ženám a pečujícím osobám, které jsou z hlediska přístupu k nástrojům sladování právně i sociálně více chráněny. Tyto skupiny často čelí zvýšeným nárokům na koordinaci pracovního a soukromého života, a proto je jim věnována zvláštní pozornost v oblasti právní ochrany, rovného zacházení i možností využívat flexibilní formy výkonu služby. Z tohoto důvodu je cílem politiky sladování nejen podpora rovných příležitostí žen a mužů, ale také vytváření prostředí, které umožňuje dlouhodobé udržení pečujících osob ve služebním poměru bez negativního dopadu na jejich profesní rozvoj či ekonomické postavení.

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státní službě“), stanoví povinnost služebních úřadů vytvářet podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby. Sekci pro státní službu Ministerstva vnitra pak zákon o státní službě v § 13 ukládá koordinovat vytváření podmínek pro sladování služebními úřady a zpracovat každoročně o těchto podmínkách zprávu.

Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2024 (dále jen „zpráva“) vychází z dotazníkového šetření uskutečněného v období od 5. května do 10. června 2025 a téměř výlučně se týká pouze státních zaměstnanců a zaměstnankyň. Byla zpracována data poskytnutá 160 služebními úřady.¹ Údaje zprávy se vztahují k roku 2024 a jsou doplněny o meziroční srovnání. Oproti minulým letům byl dotazník zjednodušen a více se zaměřil na aktivity služebních úřadů spojené s podporou spokojenosti, pohody (well-beingu) na pracovištích, jakož i na poskytování benefitů státním zaměstnancům. Tyto nástroje představují významný nemateriální motivační prostředek, který může přispět nejen k udržení stávajících zaměstnanců, ale také k získávání nových kvalifikovaných pracovníků do státní služby. Rovněž jsou zde stručně reflektovány výstupy z průzkumu *Pohled úředníka/ce* z roku 2024.²

¹ Oproti 231 služebním úřadům v roce 2023 jde o znatelný pokles, způsobený zejména změnami v organizační struktuře České správy sociálního zabezpečení. Od ledna 2024 byla dosavadní síť okresních správ sociálního zabezpečení nahrazena 5 územními správami. Změnu přinesla novela zákona č. 582/1991 o organizaci a provádění sociálního zabezpečení ([zákon č. 412/2023 Sb.](#)).

² Více zde <https://mv.gov.cz/sluzba/clanek/pruzkum-pohled-urednika-ce.aspx>.



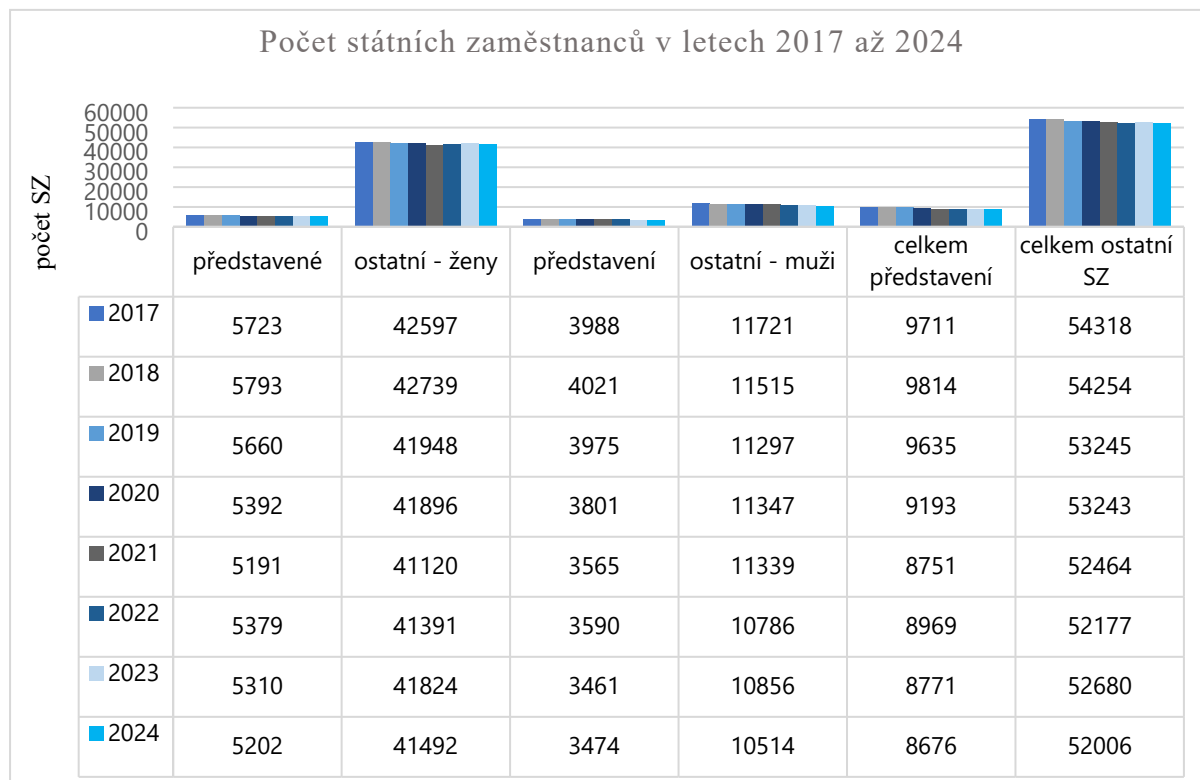
Služební úřady a počty zaměstnanců

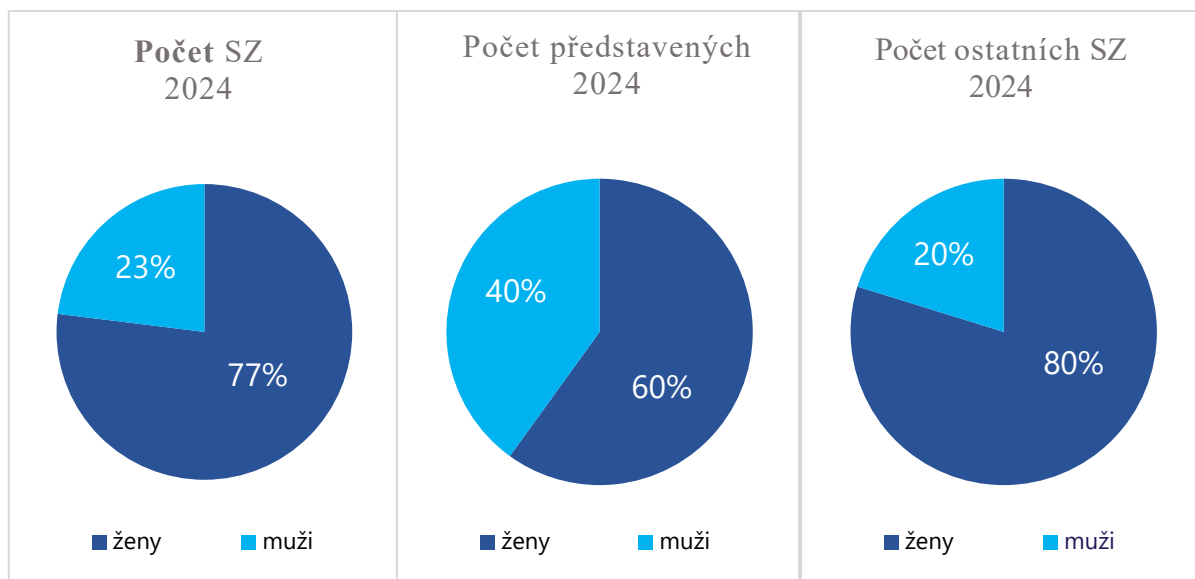
Služební úřady představují základní organizační rámeček státní služby a jejich personální složení zásadně ovlivňuje možnosti a rozsah podpory sladování profesního a osobního života. Zjištěné údaje odrážejí nejen počet státních zaměstnanců, ale i vývoj struktury podle pohlaví a podíl žen a mužů ve vedoucích funkcích.

K 31. 12. 2024 bylo ve státní službě celkem **60 682 státních zaměstnanců**, z toho **77 % tvořily ženy**. Tento podíl je dlouhodobě stabilní a potvrzuje výraznou feminizaci státní služby. Oproti roku 2023 došlo ke snížení celkového počtu státních zaměstnanců o 1,3 % (769 osob).

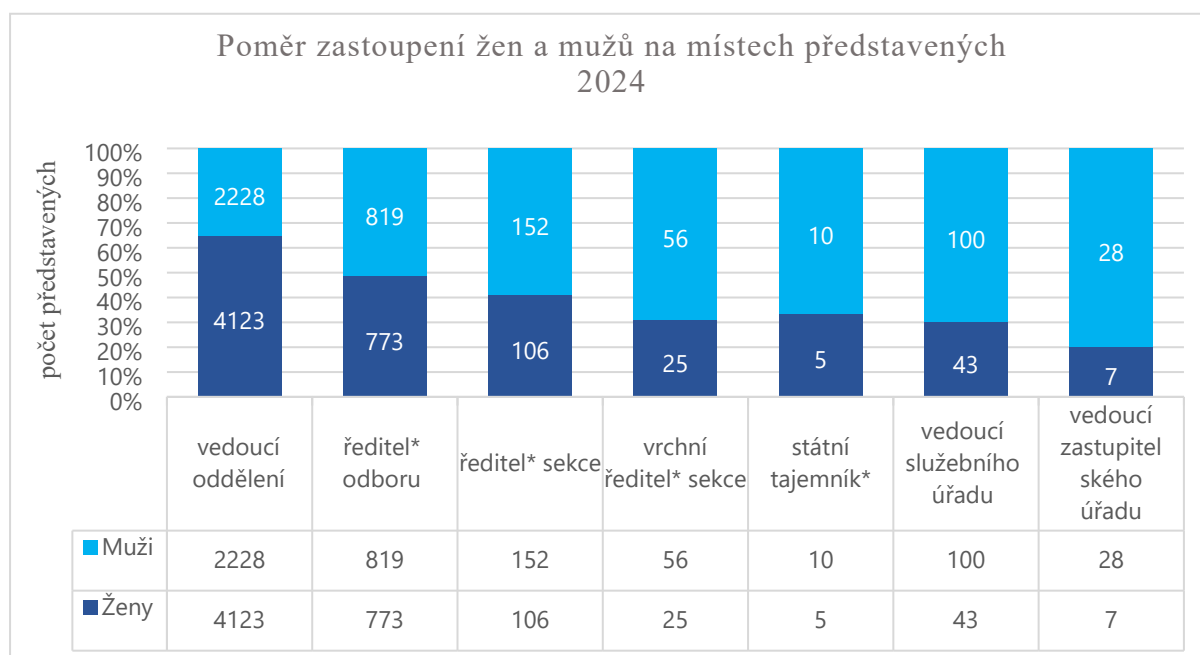
| POČET SZ | představené/i | ostatní SZ | CELKEM |
|----------|---------------|--------------|--------------|
| ženy | 5202 | 41492 | 46694 |
| muži | 3474 | 10514 | 13988 |
| CELKEM | 8676 | 52006 | 60682 |

Z pohledu řídicích pozic zůstává podíl žen na vedoucích místech nižší než jejich zastoupení v celkové populaci státních zaměstnanců. **Ženy zastávají přibližně 60 % všech vedoucích pozic**, zatímco muži tvoří většinu u funkcí na úrovni ředitele odboru a vyšších postů. Přestože se zastoupení žen v managementu v posledních letech snižuje, stále představují významnou skupinu i v řídicích strukturách.

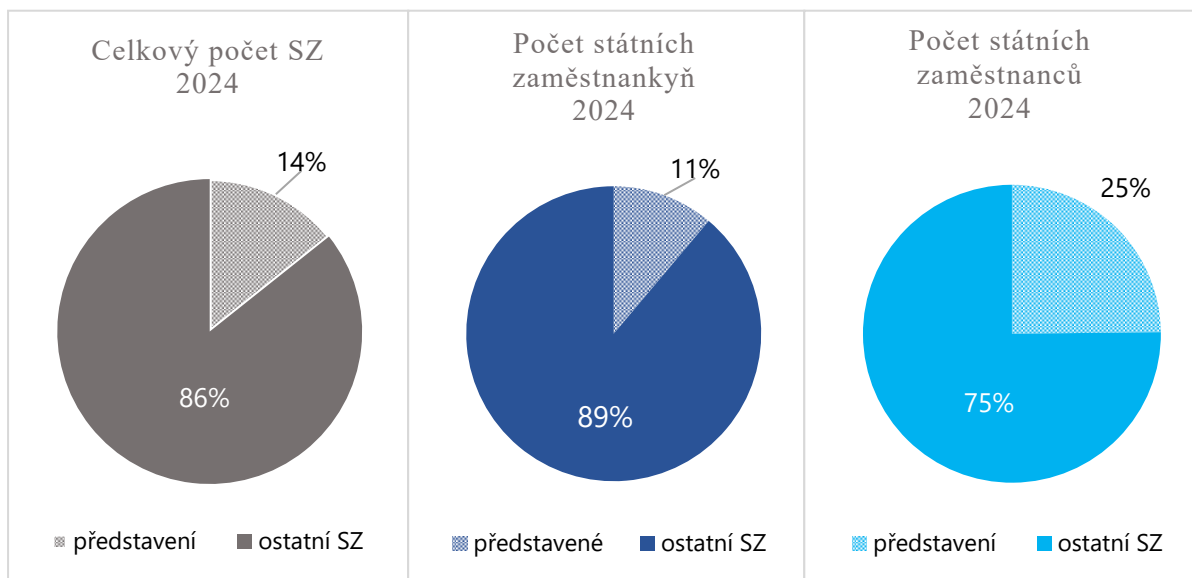




Dlouhodobá převaha žen je nejvíce patrná u nižšího až středního managementu – zejména na úrovni vedoucích oddělení, kde ženy tradičně převažují. V roce 2024 se však mírně snížil jejich počet ve funkcích vrchních ředitelů a ředitelů sekcí, zatímco počet žen na vedoucích pozicích zastupitelských úřadů naopak nepatrně vzrostl. Tento posun naznačuje, že i přes jemné výkyvy se rovnost příležitostí ve státní službě postupně upevňuje, i když stále existují rezervy v nejvyšších úrovních řízení.



V souhrnu lze konstatovat, že personální struktura státní služby zůstává stabilní, avšak vyžaduje další cílenou podporu rovného zastoupení žen a mužů, především v řídicích funkcích. Z dlouhodobého hlediska bude pro udržení kvalifikovaných státních zaměstnanců a rovnováhy ve vedení klíčové propojit personální politiku s opatřeními na podporu kariérního růstu, vzdělávání a sladování profesního a osobního života.





Přístup služebních úřadů k problematice sladování

Služební úřady sehrávají klíčovou roli v podpoře rovnováhy mezi profesním a osobním životem státních zaměstnanců. Informovanost státních zaměstnanců o dostupných nástrojích sladování je zásadní nejen z hlediska zákonné povinnosti, ale také pro zajištění pracovního komfortu, motivace a dlouhodobé stability výkonu státní služby.³

Stejně jako v minulých letech se dotazníkové šetření zaměřilo na to, jak služební úřady informují státní zaměstnance o možnostech sladování profesního a osobního života s výkonem služby a jak zjišťují jejich zájem o tyto možnosti. Součástí šetření bylo také sledování, jak často jsou tyto aktivity realizovány. Zjištěné výsledky mohou posloužit jako vzájemná inspirace a burza dobré praxe.

Z odpovědí jasně vyplynulo, že **nejčastějším a zároveň nejefektivnějším způsobem zjišťování zájmu státních zaměstnanců je osobní kontakt** – a to formou individuálních konzultací (91 %) nebo prostřednictvím porad (84 %). Pravidelné zjišťování zájmu o nástroje sladování provádělo 48 % služebních úřadů. Nejčastěji byl zájem zjišťován při nástupu nových státních zaměstnanců (86 %), přičemž tento moment byl současně využit k předání informací o nabízených nástrojích (94 %). **Nejběžnější formou poskytování informací byla přímá komunikace personálního útvaru** se státními zaměstnanci na jejich žádost – tuto praxi uvedlo 94 % služebních úřadů.

Způsoby zjišťování zájmu státních zaměstnanců o nástroje sladování:

- **Přímý kontakt:** v 91 % SÚ se státní zaměstnanci sami obraceli na personální útvar s konkrétními dotazy nebo žádostmi.
- **Porady:** 84 % SÚ zjišťuje zájem prostřednictvím představených během porad.
- **Ankety na intranetu:** využívá 18 % SÚ.

Dalšími způsoby byly například dotazníky rozesílané hromadným e-mailem, včetně těch, které byly součástí šetření spokojenosti státních zaměstnanců (12,5 % služebních úřadů). K dalším metodám patřil anonymní sběr podnětů prostřednictvím schránky nebo e-mailu, ankety pořádané odborovou organizací, šetření spokojenosti či rozhovory v rámci služebního hodnocení. Oproti roku 2023 je patrný mírný negativní trend v menším využívání e-mailových dotazníků či intranetových anket (26, respektive 27 %).

Zájem státních zaměstnanců o možnosti sladování rodinného, osobního a profesního života nezjišťovalo 5 % služebních úřadů (tzn. 7 služebních úřadů).

způsob zjišťování zájmu SZ o nástroje sladování

počet SÚ

³ Viz § 130 odst. 1 písm. c) zákona o státní službě a 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.



| | |
|---|-----|
| z konkrétních dotazů a žádostí státních zaměstnanců | 145 |
| zájem zjišťuje představený v rámci personální práce | 135 |
| anketa na intranetu | 29 |
| dotazník zaslaný hromadným e-mailem | 20 |
| ostatní | 7 |

Jak často je zjišťován zájem státních zaměstnanců o nástroje sladování:

- **Přijímání nových státních zaměstnanců:** 86 % služebních úřadů zjišťovalo zájem při přijímání nových státních zaměstnanců, což je o 12, respektive 16 procentních bodů více než v roce 2023 a 2022.⁴
- **Návrat do služby:** 66 % služebních úřadů zjišťovalo zájem při návratu zpět k výkonu služby po odpadnutí překážek ve službě nebo zařazení mimo výkon služby.
- **Pravidelné zjišťování:** ve 48 % služebních úřadů.

Důvodem pro aktivní informování státních zaměstnanců o možnostech sladování mohlo být také zařazení mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené, což uvedlo 34 % služebních úřadů. Přibližně stejný počet služebních úřadů (35 %) zjišťoval zájem při povolení čerpání neplaceného volna z důvodu péče o dítě do věku 4 let. Zájem byl také zjišťován při zařazení, jmenování nebo převedení na jiné služební místo (40 % služebních úřadů).

| frekvence zjišťování zájmu o nástroje sladování | počet SÚ |
|---|----------|
| při nástupu nového státního zaměstnance do služby | 138 |
| při návratu zpět k výkonu služby po odpadnutí překážek ve službě | 105 |
| pravidelně | 77 |
| při zařazení, jmenování nebo převedení na jiné služební místo | 64 |
| při povolení čerpání neplaceného volna z důvodu péče o dítě do věku 4 let | 56 |
| při zařazení mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené | 55 |

Nejčastější způsoby poskytování informací o nástrojích sladování:

- **Personální útvar:** 94 % prostřednictvím personálního útvaru na dotaz státního zaměstnance.

⁴ Rostoucí tendence patrně odráží přípravu služebních úřadů na zavedení adaptačního procesu od roku 2025.



- **Představený:** 94 % (například pravidelně v rámci porad)
- **Intranet:** 62 %.

Více než polovina (51 %) služebních úřadů předává informace prostřednictvím „Vstupní příručky pro nově příchozí státní zaměstnance“. Jako další informační prostředek využívalo 17 % služebních úřadů hromadný e-mail, zatímco v 16 % služebních úřadů byly informace dostupné v interních aktech řízení. Některé služební úřady předávaly informace prostřednictvím newsletteru (4 %), měsíčního zpravodaje, nebo během služebního hodnocení. Informace byly také poskytovány prostřednictvím vstupního vzdělávání, metodických dnů a výročních porad. Další možnosti zahrnovaly eLearning a aplikaci systému řízení kvality.

| způsob poskytování informací o nástrojích slad'ování | počet SÚ |
|---|----------|
| v individuálních případech poskytuje informace personální útvar | 150 |
| prostřednictvím představeného | 150 |
| informace jsou dostupné na intranetu | 99 |
| vstupní příručka | 83 |
| prostřednictvím hromadného e-mailu | 27 |
| prostřednictvím interního aktu řízení | 26 |
| newsletter | 6 |
| ostatní | 8 |

Jak často jsou státní zaměstnanci informováni o nástrojích slad'ování:

- **Nástup nového státního zaměstnance:** v 94 % služebních úřadů jsou informace poskytovány vždy při přijímání nového státního zaměstnance do služby.
- **Návrat zpět k výkonu služby po odpadnutí překážek ve službě nebo zařazení mimo výkon služby:** 66 % služebních úřadů.
- **Intranet:** 62 % služebních úřadů.

Z dotazníku dále vyplynulo, že 41 % služebních úřadů předává informace vždy při změnách služebního poměru jako je zařazení, jmenování nebo převedení na jiné služební místo, a 40 % služebních úřadů aktivně informovalo státní zaměstnance o možnostech slad'ování před jejich zařazením mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené. 36 % služebních úřadů distribuuje tyto informace státním zaměstnancům při povolení čerpání neplaceného volna z důvodu péče o dítě do věku 4 let. Pravidelné informování bylo prováděno v 38 % služebních úřadů (nejčastěji 1× ročně). Informace podle potřeby poskytuje 12 % služebních úřadů, např. v návaznosti na změny či aktualizace stávajících možností.

| frekvence informování o nástrojích slad'ování | počet SÚ |
|--|----------|
| při nástupu nového státního zaměstnance do služby | 150 |
| při návratu zpět k výkonu služby po odpadnutí překážek ve službě | 106 |



| | |
|---|----|
| aktuální informace jsou nepřetržitě dostupné na intranetu | 99 |
| při zařazení, jmenování nebo převedení na jiné služební místo | 65 |
| při zařazení mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené | 64 |
| pravidelně (např. jednou ročně) | 61 |
| při povolení čerpání neplaceného volna z důvodu péče o dítě do věku 4 let | 57 |
| ostatní | 45 |

V roce 2024 bylo realizováno 5 dílčích projektů⁵, které se týkaly oblasti sladování – např. příprava dětské skupiny v Úřadu vlády ČR, Family Day Krajského vojenského velitelství v Liberci nebo tzv. sdílená židle ve Státním fondu životního prostředí (střídání státních zaměstnanců na „jedné židli“ za účelem úspory kancelářských prostor a lepšího sladování).



POZITIVNÍ TENDOVÁNÍ ÚŘADŮ K INDIVIDUÁLNÍMU PŘÍSTUPU:
Podíl úřadů využívajících při nástupu nových státních zaměstnanců osobní konzultace vzrostl z 84 % v roce 2023 na 94 % v roce 2024.

Služební doba

Alternativní rozvržení služební doby, tedy možnost upravit rozvržení služební doby podle individuálních potřeb státních zaměstnanců, představuje jeden z klíčových nástrojů sladování.

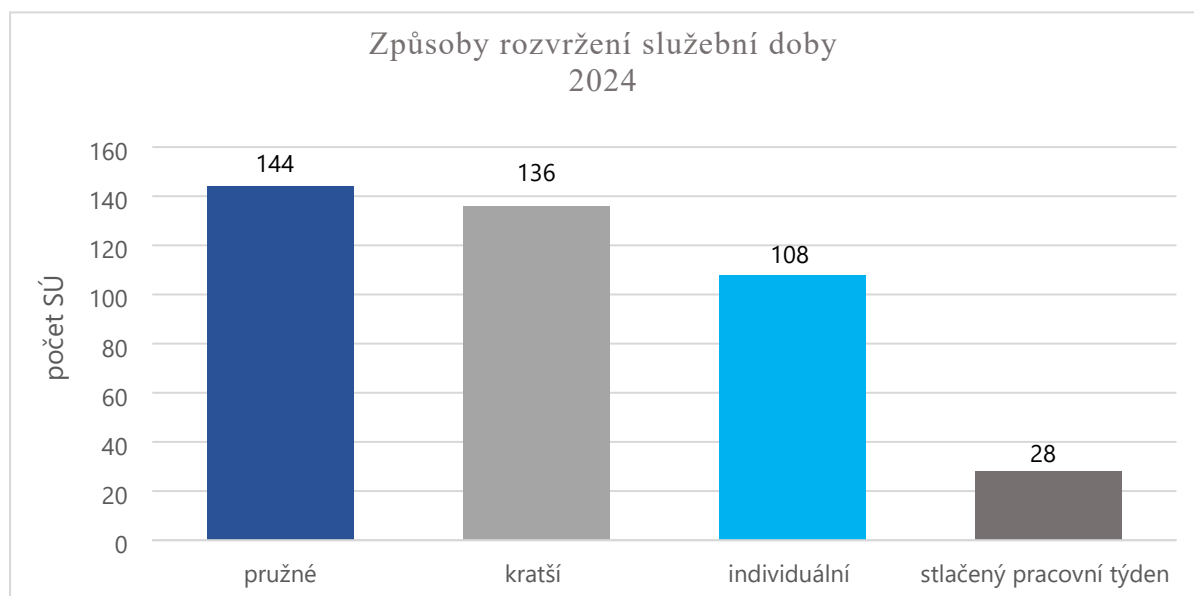
⁵ Veškeré projekty zaměřené na problematiku sladování nejen v rámci strukturálních a jiných fondů.



Patří sem pružné rozvržení služební doby, kratší služební doba, individuální rozvržení služební doby nebo tzv. stlačený pracovní týden. Pravidla stanovuje zákon o státní službě s odkazy na zákoník práce, podrobnosti pak upravuje služební předpis č. 3/2019.⁶

V roce 2024 bylo **alternativní rozvržení služební doby umožněno v 98 %** služebních úřadů (tj. 156), pouze 4 služební úřady tuto možnost neposkytly. Celkově to odpovídá dlouhodobě stabilnímu trendu, protože v posledních 8 letech je umožněno alternativní rozložení služební doby v průměru v 96, 5 % služebních úřadů.

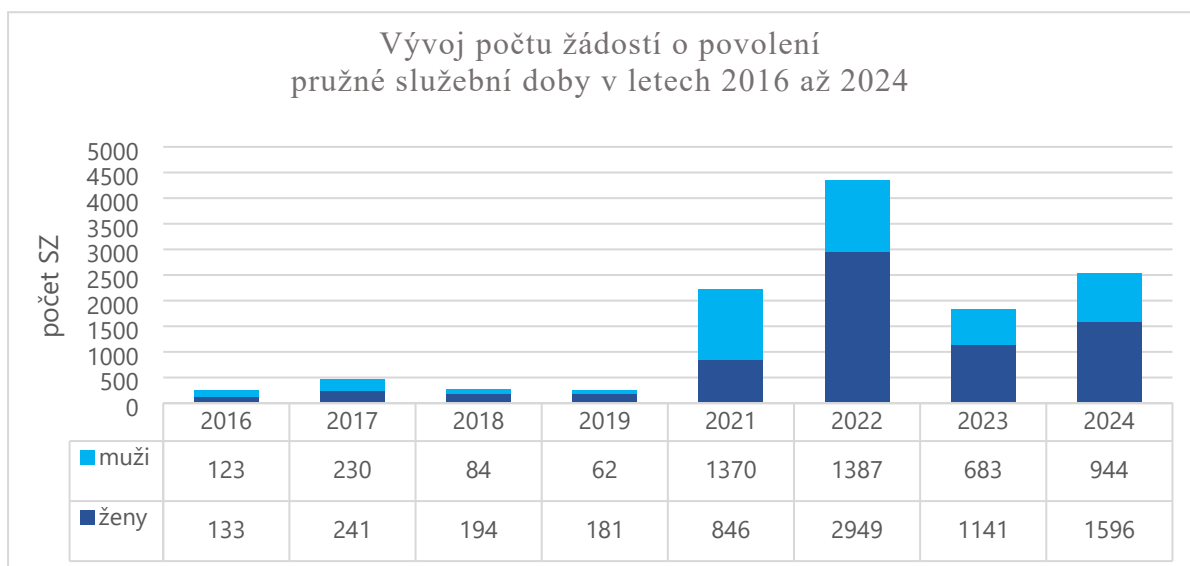
Nejrozšířenějším typem alternativního rozvržení bylo pružné rozvržení služební doby (90 % služebních úřadů), dále pak kratší služební doba (85 %) a individuální rozvržení 68 %. Nejméně využívaný je institut stlačeného pracovního týdne, který umožnilo 18 % služebních úřadů.



⁶ Od října roku 2023 došlo k rozšíření skupiny státních zaměstnanců, kterým služební orgán povolí na žádost změnu rozvržení služební doby ([zákon č. 281/2023 Sb.](#)). Jedná se o těhotné státní zaměstnankyně; státní zaměstnance se zdravotním postižením nebo závažným zdravotním důvodem; státní zaměstnance pečující o dítě, které dosud nedokončilo první stupeň základní školy; osamělé státní zaměstnance pečující o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let; obdobně to platí i pro státní zaměstnance, kteří pečují o osobu blízkou, která potřebuje značnou péči. Pokud služební orgán změnu rozvržení nebo pružné rozvržení služební doby nepovolí, je povinen o tom písemně uvědomit dotčeného státního zaměstnance včetně důvodů, které k tomuto závěru vedly.

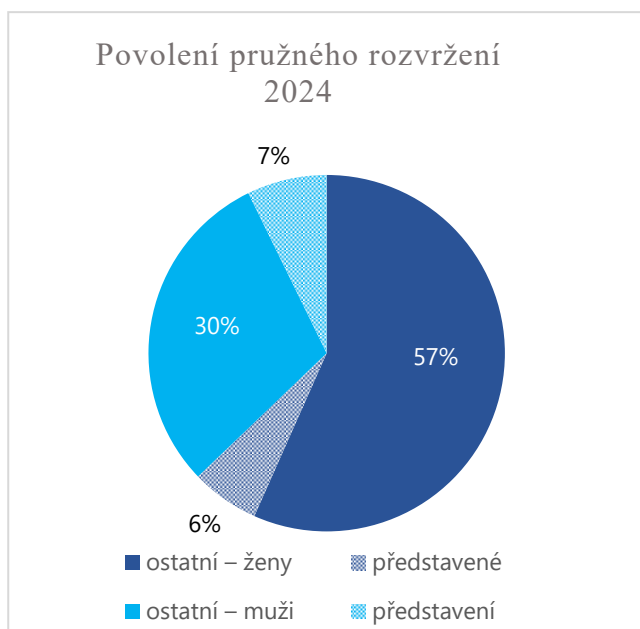
Pružná služební doba

Nejčastěji využívaným nástrojem v oblasti alternativního rozvržení služební doby je povolení pružné služební doby.⁷ V roce 2024 byla **umožněna v 90 % služebních úřadů** (144 ano, 16 toto neumožňuje). **Nejčastěji je stanovena plošně služebním předpisem – 94 %** (tj. 135 služebních úřadů). V několika případech se však tento služební předpis nevztahoval na všechny státní zaměstnance, výjimku tvořili státní zaměstnanci na pozicích, které jsou omezeny úředními hodinami a charakterem služby (např. inspektoři).



(v roce 2020 nebyl počet nových žádostí zjišťován z důvodu pandemie COVID-19)

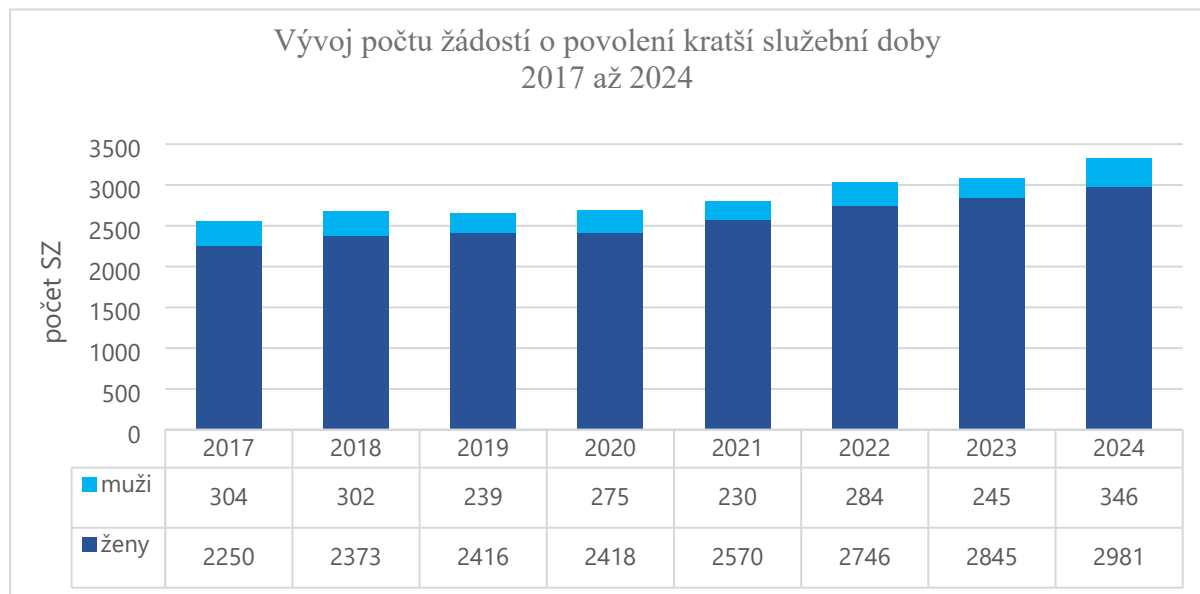
Služební orgány, které nepřistoupily k plošnému povolení, však v jednotlivých případech pružné rozvržení služební doby umožňovaly. Celkem **2 540 státních zaměstnanců žádalo o individuální povolení pružného rozvržení služební doby**. Oproti předchozímu roku počet nových žádostí **stoupl o 39 %** (o 716 podaných žádostí). Služební orgány **vyhověly všem žádostem vyjma dvou**, důvodem bylo ohrožení plnění úkolů. V individuálních případech tak bylo pružné rozvržení služební doby povoleno 1 596 ženám a 944 mužům.



⁷ Pružné rozvržení služební doby povoluje služební orgán. Státním zaměstnancům uvedeným v § 116 odst. 2 zákona o státní službě služební orgán pružnou služební dobu nepovolí pouze v případě, že to brání řádnému plnění úkolů služebního úřadu.

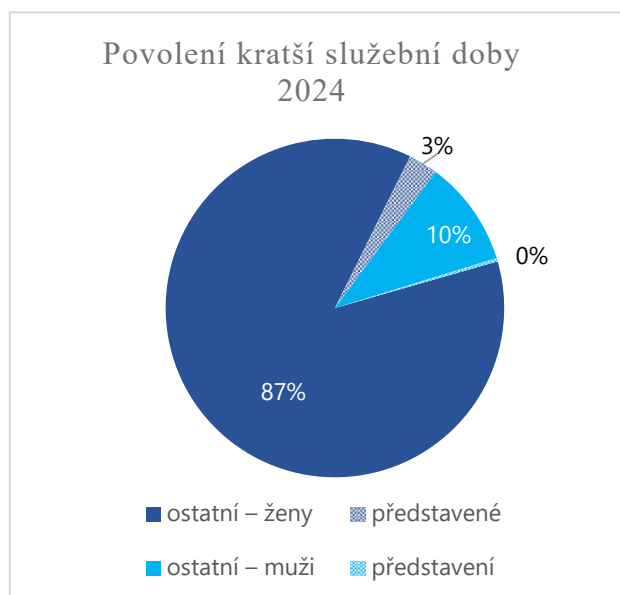
Kratší služební doba

Dalším hojně využívaným způsobem alternativního rozvržení služební doby je kratší služební doba.⁸ V roce 2024 zaznamenala tato forma rozvržení služební doby nárůst – **85 % služebních úřadů umožnilo** využít tento způsob rozvržení, a to konkrétně 136 ze všech 160 služebních úřadů.



V roce 2024 využívalo kratší služební dobu 5,5 % všech státních zaměstnanců (3 327).

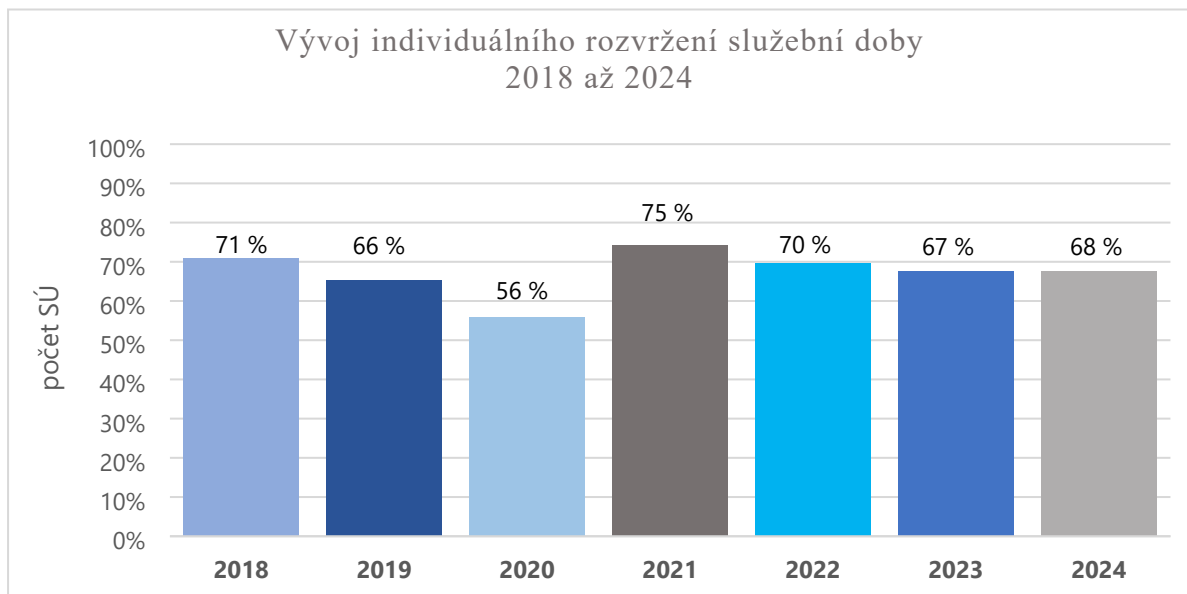
Zájem mužů o kratší služební dobu oproti roku 2023 stoupl (o 41 %, tedy o 101 státních zaměstnanců). Celkový počet státních zaměstnanců využívajících tuto možnost však vzrostl díky zvýšenému zájmu žen (o 5 %, tedy přesně o 136 státních zaměstnankyň).



⁸ Státním zaměstnancům uvedeným v § 116 odst. 2 zákona o státní službě kratší služební dobu služební orgán nepovolí pouze v případě, že to brání řádnému plnění úkolů služebního úřadu.

Individuální rozvržení služební doby

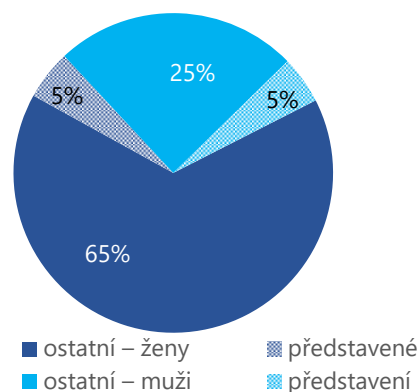
Jiné než ve služebních úřadech stanovené rozvržení služební doby nebo jiné rozvržení začátku a konce služební doby je blíže upraveno v čl. 4 služebního předpisu č. 3/2019.⁹ V roce 2024 bylo individuální rozvržení služební doby **umožněno v 68 % služebních úřadů**, a to konkrétně ve 108 služebních úřadech).



Státní zaměstnanci se pro tento způsob rozvržení služební doby rozhodli v 94 služebních úřadů (tzn. v 60 % služebních úřadů, které individuální rozvržení služební doby umožňují). Celkem v roce 2024 mělo **povoleno individuální rozvržení služební doby 3 380 státních zaměstnanců** (2 387 žen a 996 mužů). Všem žádostem bylo vyhověno.

Ve srovnání s rokem 2023 **vzrostl podíl mužů** využívajících individuální rozvržení služební doby o 7 %, i když celkový počet uživatelů klesl.

Povolení individuálního rozvržení 2024

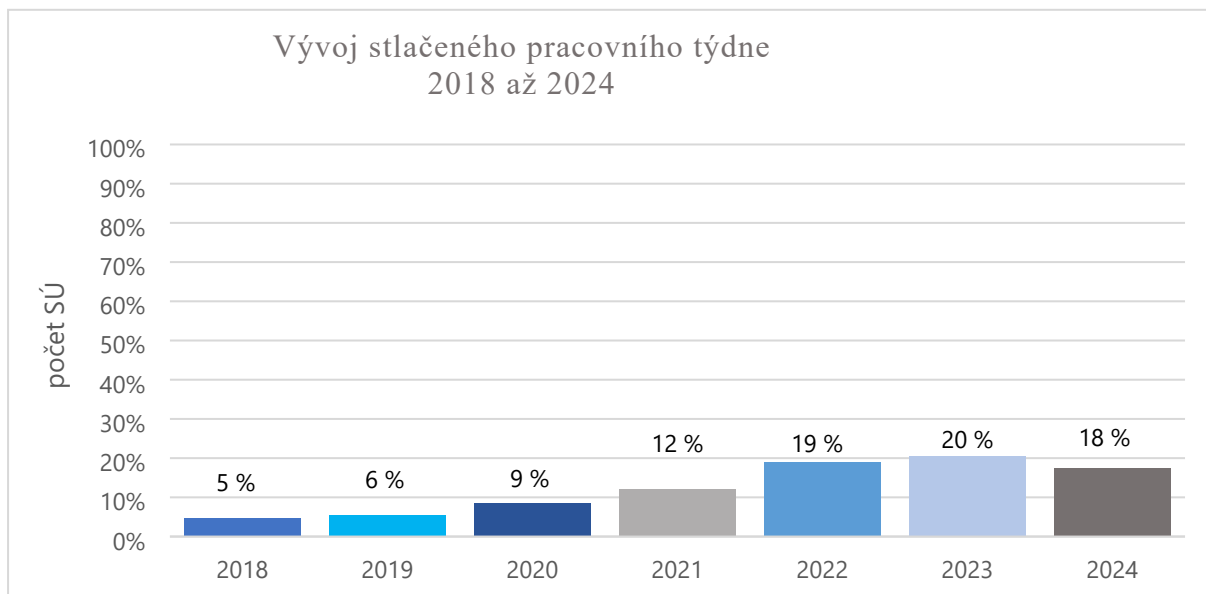


⁹ Individuální rozvržení služební doby povoluje služební orgán na žádost státního zaměstnance. Státním zaměstnancům uvedeným v § 116 odst. 2 zákona o státní službě služební orgán individuální rozvržení služební doby nepovolí pouze v případě, že to brání řádnému plnění úkolů služebního úřadu.



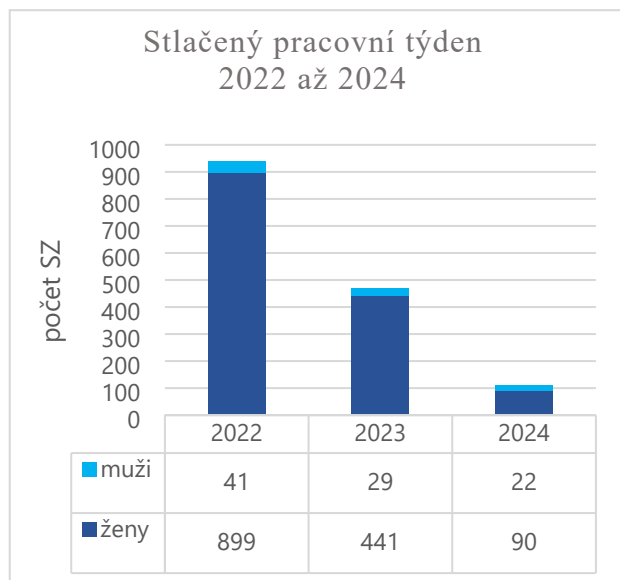
Stlačený pracovní týden

Další možností, jak uchopit alternativní rozvržení služební doby, je tzv. stlačený pracovní týden. Jeho podstata spočívá v tom, že týdenní služební doba je rozložena do méně než 5 pracovních dnů, nejčastěji se jedná o 4 dny (po 10 hodinách). V roce 2024 **stlačený pracovní týden umožnilo 18 %** služebních úřadů (tj. 28 ze 160).



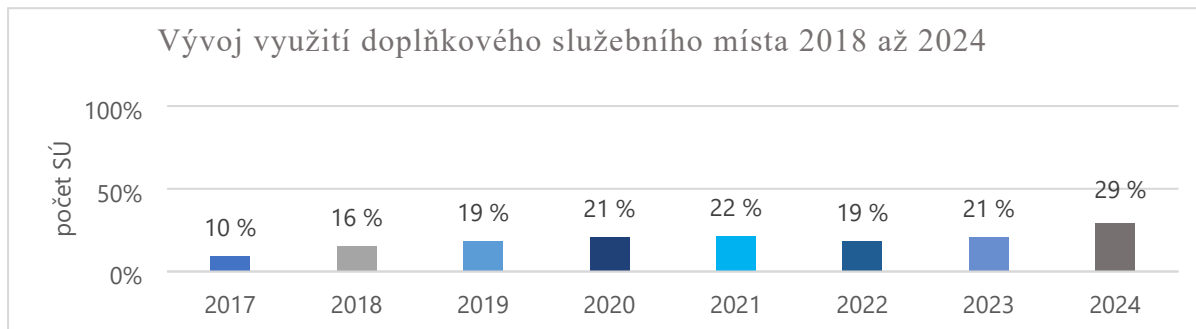
Ve většině služebních úřadů, kde byl stlačený pracovní týden povolen, o něj však státní zaměstnanci neprojevili zájem (cca v řádu desítek individuálních využití).

Oproti roku 2023 i 2022 se jedná o výrazný propad a dlouhodobě se tak potvrzuje **trvale sestupná tendence využívání tohoto nástroje v praxi.**

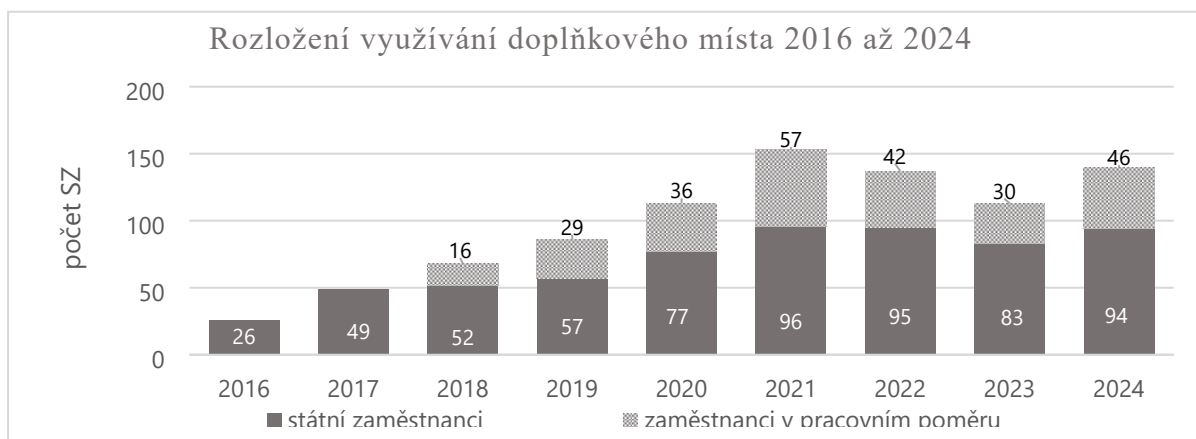


Doplňkové služební místo

Doplňkové služební místo se zřizuje k základnímu služebnímu místu, pokud státní zaměstnanec vykonává službu na základním místě na kratší úvazek (na základě povolení kratší služební doby); cílem je doplnit výkon služby tak, aby činnosti vykonávané na daném místě byly pokryty v plném rozsahu. Obě tato služební místa (základní i doplňková) musí být zařazena ve stejné platové třídě i oboru služby. Je-li osoba přijata na doplňkové služební místo, je to na dobu trvání kratší služební doby státního zaměstnance na základním služební místě.¹⁰ V roce 2024 bylo **doplňkové služební místo zřízeno ve 47 služebních úřadech**.



Bylo zřízeno **140 doplňkových služebních míst**, z toho 94 (67 % všech zaměstnanců zařazených na doplňkovém služebním místě) bylo obsazeno státními zaměstnanci, a to 76 ženami ku 18 mužům. Zbývajících **46 doplňkových míst bylo obsazeno zaměstnanci v pracovním poměru** podle § 178 zákona o státní službě (33 %), a to 31 ženami ku 15 mužům. **Podíl žen byl výrazně vyšší**, a to 76 % (z toho 54 % ve služebním poměru) oproti 24 % mužů (z toho 13 % ve služebním poměru). Od roku 2021 je patrný mírně sestupný trend zřizování doplňkového místa, přičemž ale mírně roste počet doplňkových míst obsazených zaměstnanci v pracovním poměru.



¹⁰ Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2017 ve znění služebních předpisů č. 2/2018, 2/2020 a 1/2021.

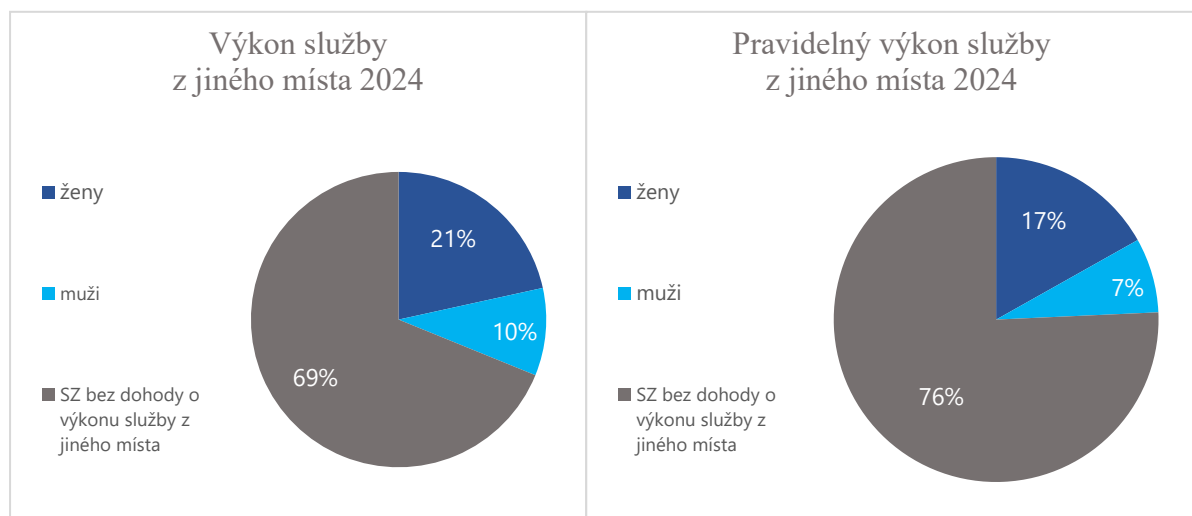
Výkon služby z jiného místa

Výkon služby z jiného místa, které je odlišné od pravidelného místa výkonu služby (známý též jako home office), se stal během posledních let důležitým nástrojem pro sladění profesního a osobního života státních zaměstnanců. V době pandemie COVID-19 došlo k jeho masivnímu rozšíření, následné roky ukazují, že tento způsob výkonu služby se v řadě služebních úřadů stabilizoval a postupně se stává standardní součástí pracovního režimu.¹¹

Umožnění výkonu státní služby z jiného místa

Výkon služby z jiného místa v roce 2024 umožňovalo **84 % služebních úřadů** (135 ze 160 SÚ), tedy výrazně více než v roce 2023 (54 %) i 2022 (56 %). V roce 2024 mělo se služebním orgánem uzavřenou **dohodu o výkonu státní služby z jiného místa 31 % státních zaměstnanců** (18 901 státních zaměstnanců), což představuje nárůst oproti 27, respektive 25 % v letech 2023 a 2022. Poměr v rozložení mezi státními zaměstnankyněmi a zaměstnanci byl 69 % žen ku 31 % mužů (13 082 a 5 819). Trend posledních let vykazuje stabilní růst ve využití tohoto podstatného nástroje sladování osobního a profesního života.

Pravidelný, a tedy nejen pouze nahodilý, výkon státní služby z jiného místa byl umožněn v **74 % služebních úřadů** (118). Pravidelně využívalo home office 24 % státních zaměstnanců (14 739 osob), což je nárůst o 4 respektive 8 procentních bodů oproti rokům 2023 a 2022.

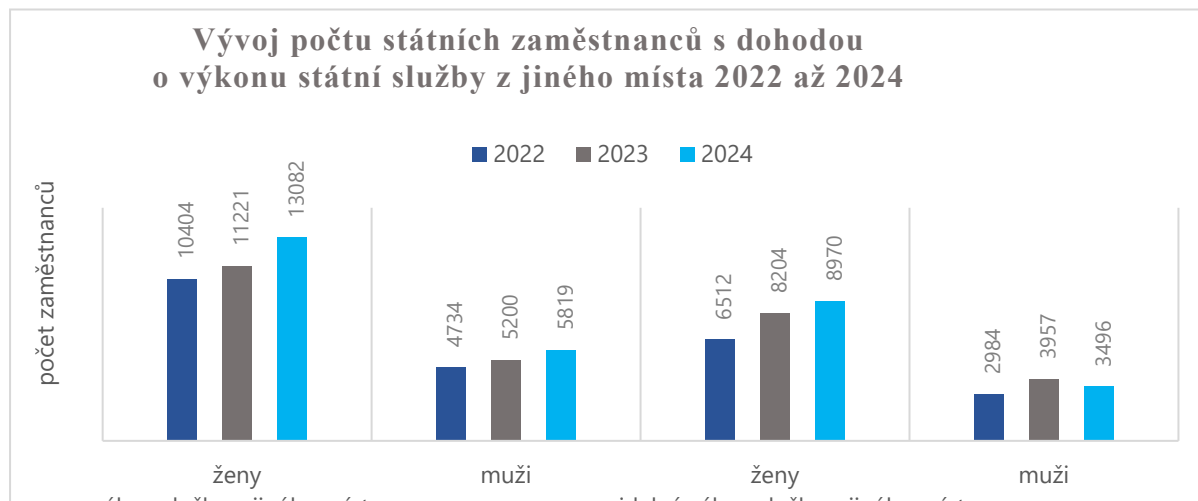


¹¹ Podmínky výkonu služby z jiného místa upravuje § 116 a 117 zákona o státní službě, nařízení vlády č. 144/2015 Sb. a služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2021. Podmínky se sjednávají dohodou (lze i e-mailem). Pokud služební orgán dohodu neuzavře, musí to písemně odůvodnit, rovněž může pověřit uzavíráním dohod i představené. Služební orgán také může výkon služby z jiného místa písemně nařídit, pokud to stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona (např. krizový zákon).



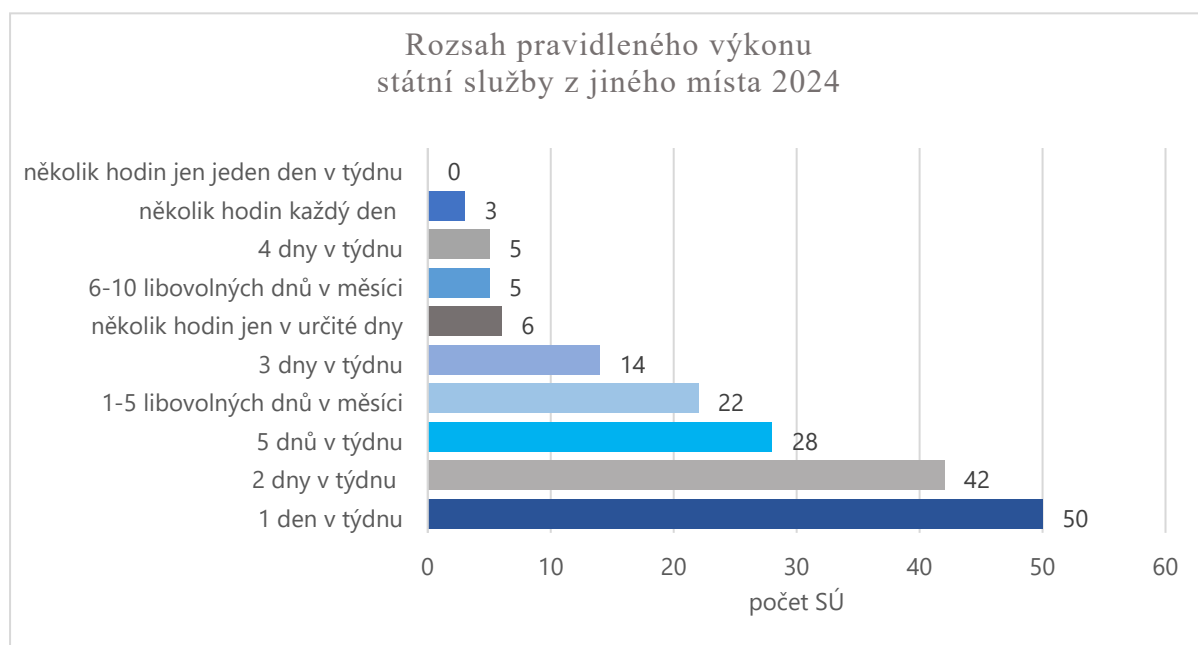
Výkon služby z jiného místa **nahodile** (např. v době péče o blízkou osobu) v roce 2024 **umožňovalo 77 % služebních úřadů** (přesně 123), což je o čtvrtinu více služebních úřadů než v roce 2023.

Srovnáme-li rok 2024 s rokem 2023, je vidět **nárůst především v oblasti pravidelného výkonu státní služby z jiného místa**. Především růst počtu uzavřených dohod pro pravidelný home office je konzistentní, průměrně o 2 500 státních zaměstnanců ročně.



Pravidelný výkon státní služby z jiného místa

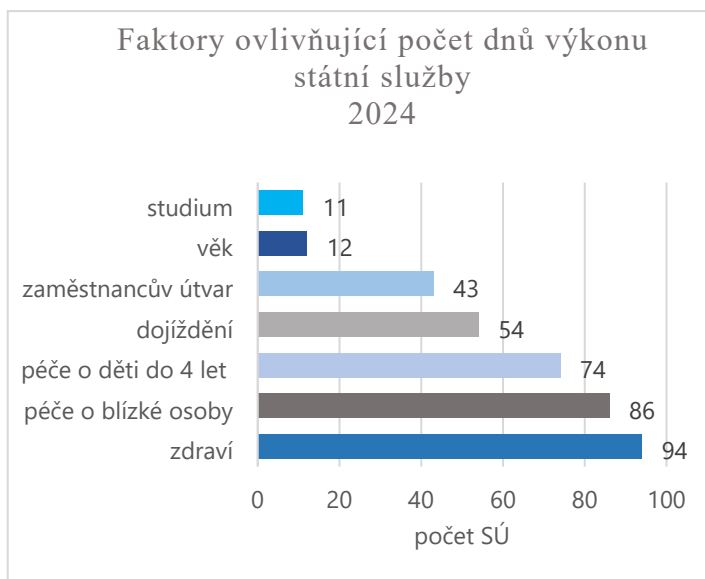
Nejčastějším rozsahem pravidelného výkonu státní služby z jiného místa v roce 2024 byly, stejně jako v roce předchozím, **1 nebo 2 dny v týdnu**. Uvedlo tak 50 % služebních úřadů, které umožňují uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa. Ve 25 % služebních úřadů, které umožňovaly uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa, měli všichni státní zaměstnanci uzavřenou dohodu na jednotný počet dnů.



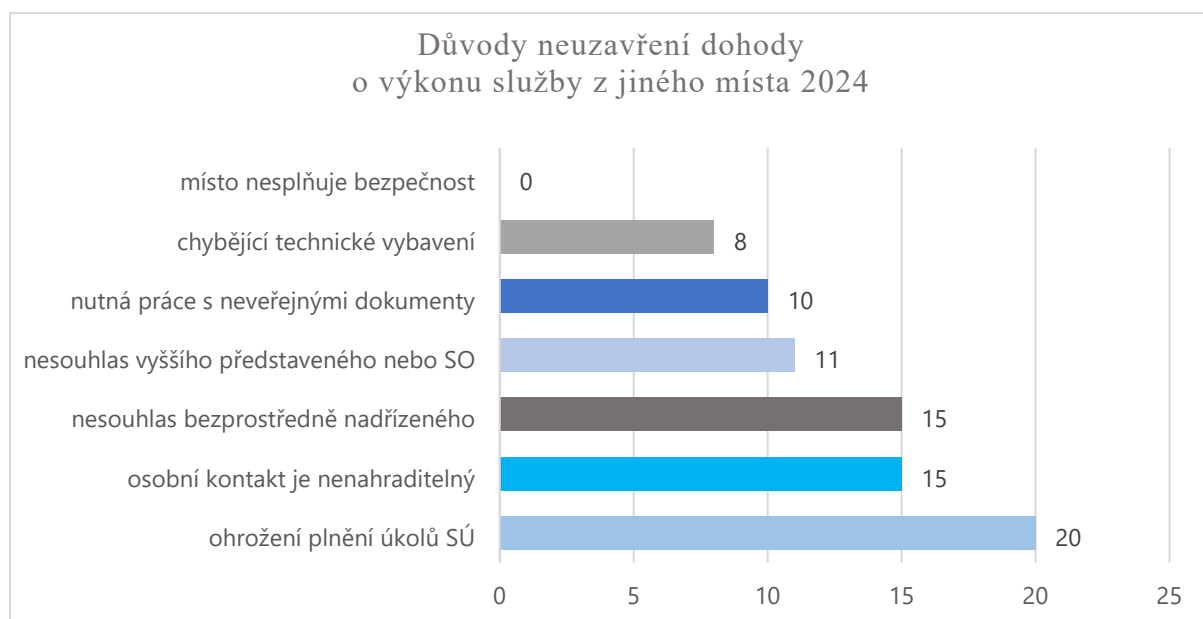


Tři čtvrtiny služebních úřadů, které umožňují výkon služby z jiného místa, zohlednily při stanovení počtu dnů home office různé faktory. Nejčastějšími důvody byly:

- **zdravotní stav státních zaměstnanců** (59 %);
- **péče o blízkou osobu** (54 %);
- **péče o děti do 4 let** (46 %).



K nejčastějším důvodům, proč nebylo návrhům na uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa vyhověno, patřilo **ohrožení plnění úkolů služebních úřadů (13 %)**, dále **nesouhlas představeného a argument nenahraditelnosti osobního kontaktu (9 %)**. Oproti předchozím rokům je patrná tendence dohody odmítat méně často a zároveň argumentovat vyváženěji.

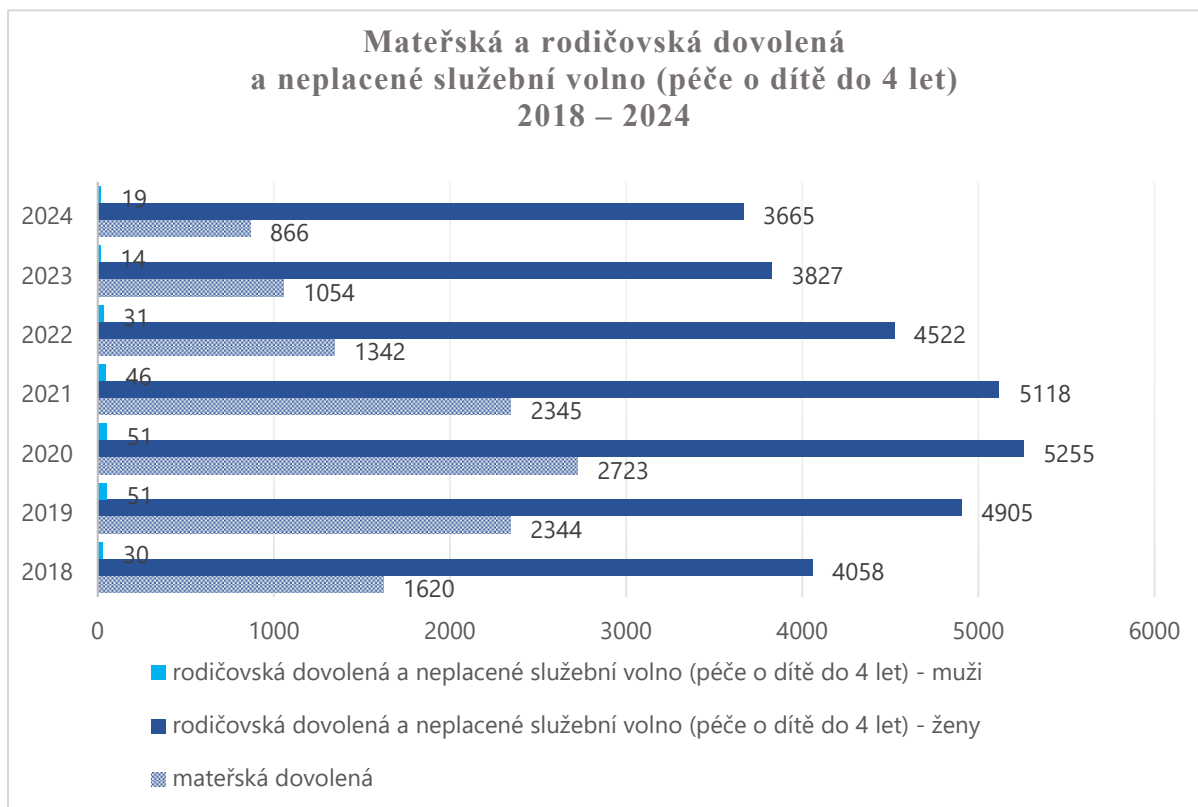


Z NOUZOVÉHO ŘEŠENÍ STANDARDNÍ NÁSTROJ STÁTNÍ SLUŽBY:
Nahodilý home office umožnilo v roce 2024 přes 75 % úřadů.

Státní zaměstnankyně a zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené

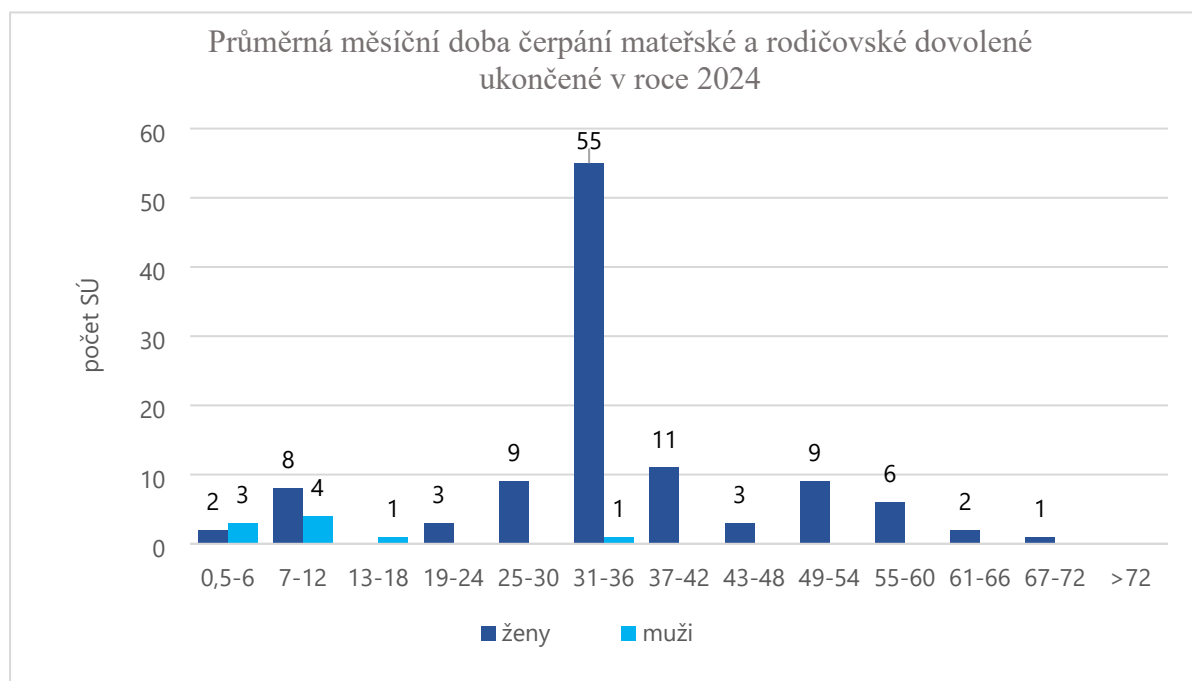
Podpora sladění rodinného a profesního života by měla být dlouhodobou prioritou státní služby. Možnost čerpání mateřské a rodičovské dovolené, stejně jako služebního volna z důvodu péče o dítě, představuje klíčový nástroj k udržení zaměstnanosti a stability pracovních týmů. Pokud mají státní zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené zájem, mohou se účastnit vzdělávání, musí být informováni o významných změnách ve služebním úřadu, o pořádání kulturních, sportovních či jiných společenských akcích a také jim musí být umožněn vstup na pracoviště.¹²

V roce 2024 čerpalo mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nebo neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let **4 550 státních zaměstnanců** (7,5 % všech státních zaměstnanců). Z toho **4 531 žen (99,6 %) a 19 mužů (0,4 %)**. Podíl mužů podílejících se na péči o dítě, ať již formou čerpání rodičovské dovolené, nebo neplaceného služebního volna, je velmi nízký. V roce 2024 došlo pouze k dílčímu růstu o několik osob. Celkově je v porovnání s předchozími lety vidět klesající tendence v počtu všech státních zaměstnanců zařazených mimo výkon služby z důvodu mateřské a rodičovské dovolené a péče o dítě do 4 let (8 a 9 % v letech 2023 a 2022).



¹² Podrobněji viz § 3 nařízení vlády č. 144/2015 Sb. a čl. 15 služebního předpisu č. 3/2019.

V roce 2024 se **většina státních zaměstnankyň vracela z mateřské nebo rodičovské dovolené po 31 až 36 měsících, muži do jednoho roku**, ale šlo jen o několik jednotlivých případů.



Celkově bylo v roce 2024 zařazeno zpět k výkonu státní služby po ukončení čerpání mateřské a rodičovské dovolené 1 089 státních zaměstnanců, z toho 1 081 (99,3 %) žen a 8 mužů. Po ukončení čerpání mateřské a rodičovské dovolené **zažádalo o úpravu služební doby nebo jejího rozvržení 37 %** zpět zařazených státních zaměstnankyň (408). Služební úřady nevyhověly 12 žádostem a pouze 39 % služebních úřadů aktivně nabízelo možnost dřívějšího návratu na pracoviště vytvořením potřebných podmínek.

Stoupající počet žádostí i míra nevyhovění může naznačovat **větší nároky státních zaměstnanců na flexibilitu**, ale i omezené provozní možnosti služebních úřadů (pro srovnání v roce 2022 zažádalo o úpravu služební doby či rozvržení 27 % státních zaměstnanců a všem bylo vyhověno, v roce 2023 pak 27 % a nebylo vyhověno 5 státním zaměstnankyním).

Zatímco absolutní počty čerpajících se postupně snižují, přetrvává velmi nízké zastoupení mužů. V roce 2024 je patrný nejen pokles návratů do služby, ale i zhoršující se podpora ze strany služebních úřadů. Tento trend může vést k prohlubování bariér při návratu, zejména žen, do aktivní služby. Zvláštní pozornost si zaslouží rostoucí počet žádostí o flexibilní uspořádání práce, což do jisté míry reflektuje měnící se potřeby zaměstnanců s malými dětmi.

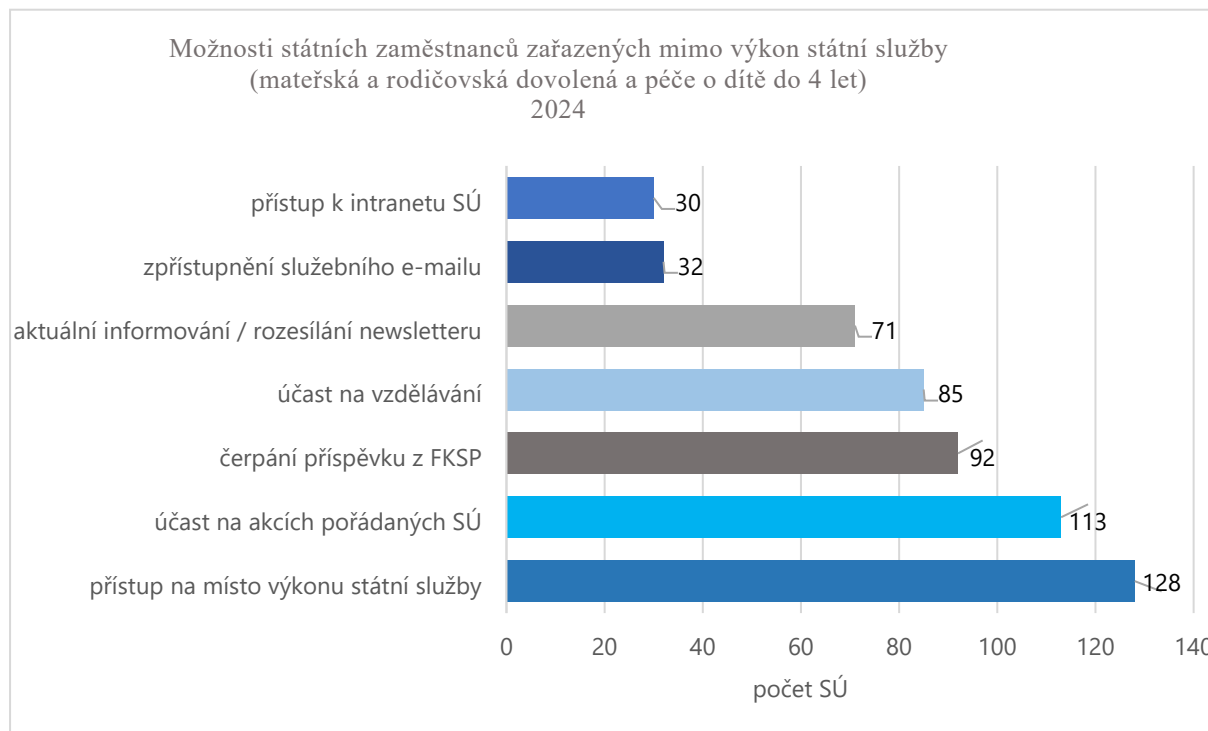
Podpora státních zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené má různé podoby a vždy záleží na proaktivitě dotčeného služebního úřadu a jeho interakci se zaměstnanci. V roce 2024 došlo k poklesu podpory zaměstnanců ve všech sledovaných oblastech:

- **Přístup na pracoviště:** 80 % služebních úřadů (pokles oproti 92 % v roce 2022 i 2023).
- **Účast na akcích:** 71 % (87 a 83 % v roce 2022 a 2023).



- **Příspěvek z FKSP:** 58 % (71 % v roce 2022 i 2023).
- **Vzdělávání:** 53 % (70 a 66 % v roce 2022 a 2023).
- **Přístup k intranetu:** pouze 19 % (26 a 28 % v roce 2022 a 2023).

Celkem **71 % služebních úředů informovalo** o těchto možnostech státní zaměstnance (před zařazením mimo výkon služby). Vzdělávacích a společenských akcí se účastnilo v době zařazení mimo výkon služby 113 osob.



Do čerpání rodičovské dovolené se zapojuje jen minimum mužů, zatímco většinu tvoří ženy, které se také vracejí do práce po výrazně delší době. To obecně poukazuje na potřebu větší podpory mužů k využívání rodičovské dovolené. Rostoucí počet žádostí o flexibilní pracovní režimy zároveň naznačuje, že státní zaměstnankyně hledají možnosti, jak skloubit práci a péči o rodinu, avšak ne vždy se jim dostává potřebné podpory. Pro vyrovnání postavení žen a mužů je proto klíčové posílit flexibilní formy práce a zajistit, aby návrat žen do služby nevedl k jejich znevýhodnění.



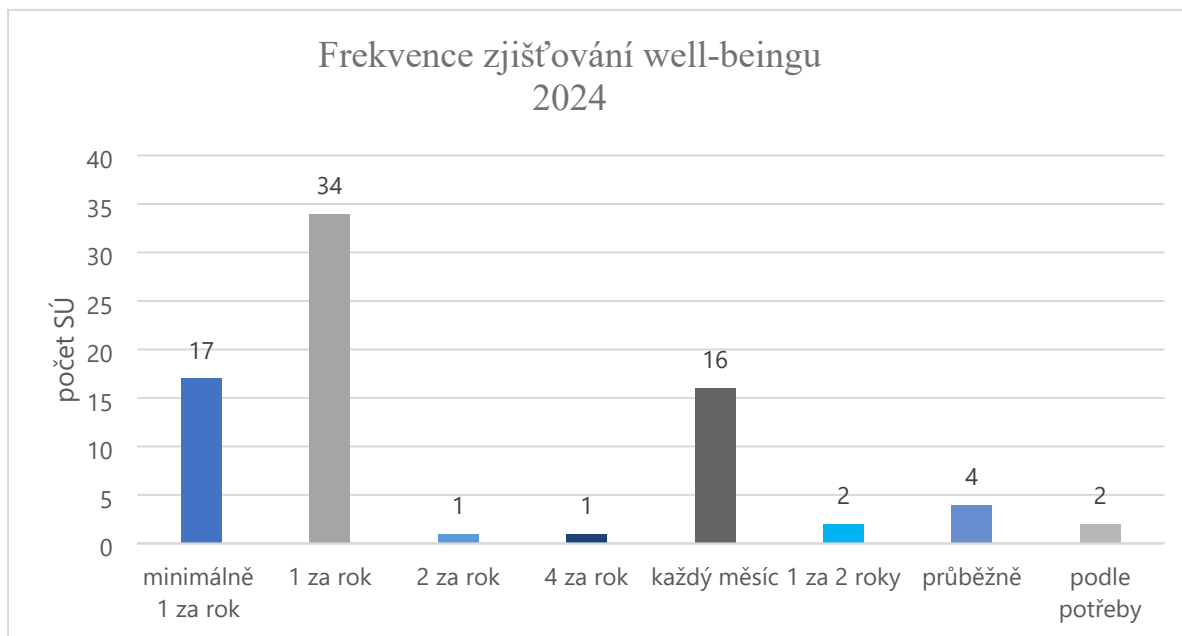
Podpora státních zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené klesla ve všech sledovaných oblastech na nejnižší úroveň za poslední roky.

Spokojenost státních zaměstnankyň a zaměstnanců

Spokojenost – well-being zaměstnanců ve státní správě je jedním z klíčových faktorů ovlivňujících nejen pracovní výkon, ale také dlouhodobou stabilitu a odolnost služebních úřadů. Dobře nastavená péče o spokojenost a duševní zdraví státních zaměstnanců přispívá k nižší fluktuaci, vyšší loajalitě i kvalitnějším službám směrem k veřejnosti. Jak ukazuje i průzkum Pohled úředníka/ce z roku 2024, státní zaměstnanci stále více vnímají potřebu, aby instituce reflektovaly jejich každodenní služební i osobní limity. Právě proto je sledování a vyhodnocování well-beingu nedílnou součástí moderního řízení služebních úřadů.

V roce 2024 **well-being státních zaměstnanců sledovalo 96 služebních úřadů**, tedy 60 % všech, přičemž více než polovina (53 %) provádí měření alespoň jednou ročně. Oproti roku 2023 došlo k mírnému nárůstu zapojení – loni se systematickým sledováním zabývala necelá polovina služebních úřadů.

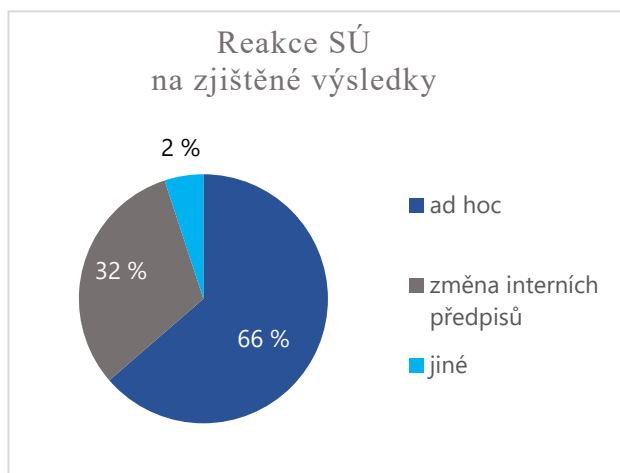
Roste také pestrost využívaných metod: zatímco v roce 2023 dominovaly dotazníky, v roce 2024 je **podíl dotazníkových šetření (42 %) a sledování interních indikátorů¹³ (46 %) téměř vyrovnaný**. Tento trend naznačuje, že služební úřady začínají pracovat s kombinací nástrojů a dokážou tak lépe zachytit různé dimenze spokojenosti státních zaměstnanců.



¹³ Mezi nejčastěji zmiňované indikátory patří fluktuace státních zaměstnanců uvnitř útvarů a nemocnost.

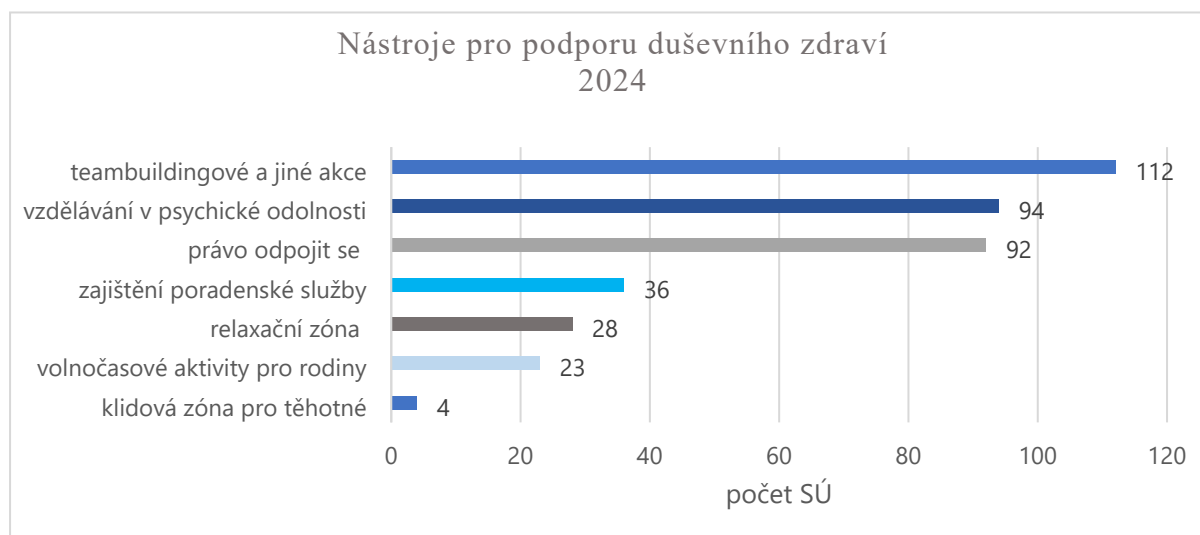
Zajímavým posunem je také způsob reakce na zjištěné problémy. V roce 2024 postupují dvě třetiny služebních úřadů spíše ad hoc – tedy řeší podněty individuálně, zatímco třetina přistupuje ke změnám interních předpisů (toto však odpovídá spíše delší frekvenci zjišťování).

Tento poměr je prakticky totožný s rokem 2023, což ukazuje na stabilní trend: **systematické zakotvování well-beingu do interních předpisů je zatím minoritní.**



Podpora duševního zdraví

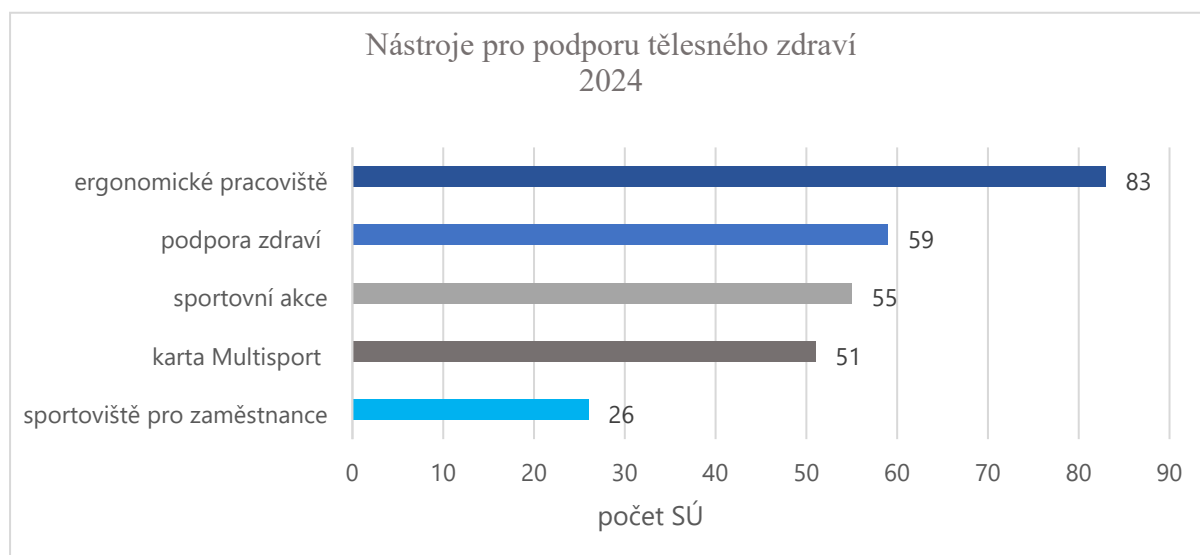
V roce 2024 **75 % služebních úřadů poskytovalo podporu** v této oblasti, a to 120 ze 160 služebních úřadů (v roce 2023 nabízelo vzdělávání zaměřené na psychickou odolnost 44 % služebních úřadů a poradenské služby mělo k dispozici 22 % služebních úřadů). Přestože část služebních úřadů uvádí, že disponuje nástroji pro řešení individuálních obtíží státních zaměstnanců (poradenství, mediace, workshopy), jejich dostupnost je často limitovaná pouze na vybrané resorty. **Přibližně třetina institucí má nastavené jasné postupy a nabízí podpůrné programy**, zbylé dvě třetiny reagují spíše ad hoc, převážně na základě individuálních podnětů. Nejčastěji využívaným opatřením je **pořádání teambuildingových a jiných akcí (70 %), vzdělávání (59 %) a implementace práva odpojit se (58 %)**.



Průzkum *Pohled úředníka/ce* doplňuje, že značná část státních zaměstnanců vnímá nedostatečnou institucionální podporu duševní pohody. Subjektivní zkušenost úředníků tak potvrzuje, že opatření zůstávají spíše fragmentovaná a jejich dopad na každodenní realitu je omezený.

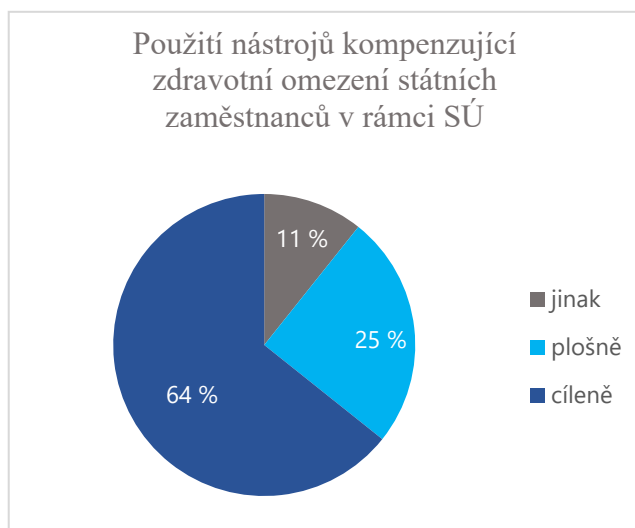
Podpora tělesného zdraví

V roce 2024 **podporovalo tělesné zdraví 66 % služebních úřadů** (106 ze všech 160). Nejčastějšími opatřeními bylo poskytnutí vhodného ergonomického pracoviště (52 %). Zhruba třetina služebních úřadů pak rovnoměrně realizuje podporu např. příspěvky na očkování, vitamíny, pořádáním sportovních akcí nebo subvencuje kartu Multisport. Tato podpora zaznamenala oproti roku 2023 mírný nárůst. Z průzkumu *Pohled úředníka/ce* vyplývá, že státní zaměstnanci vnímají takovou podporu spíše jako benefit než základní podmínku.



Řešení zdravotních omezení

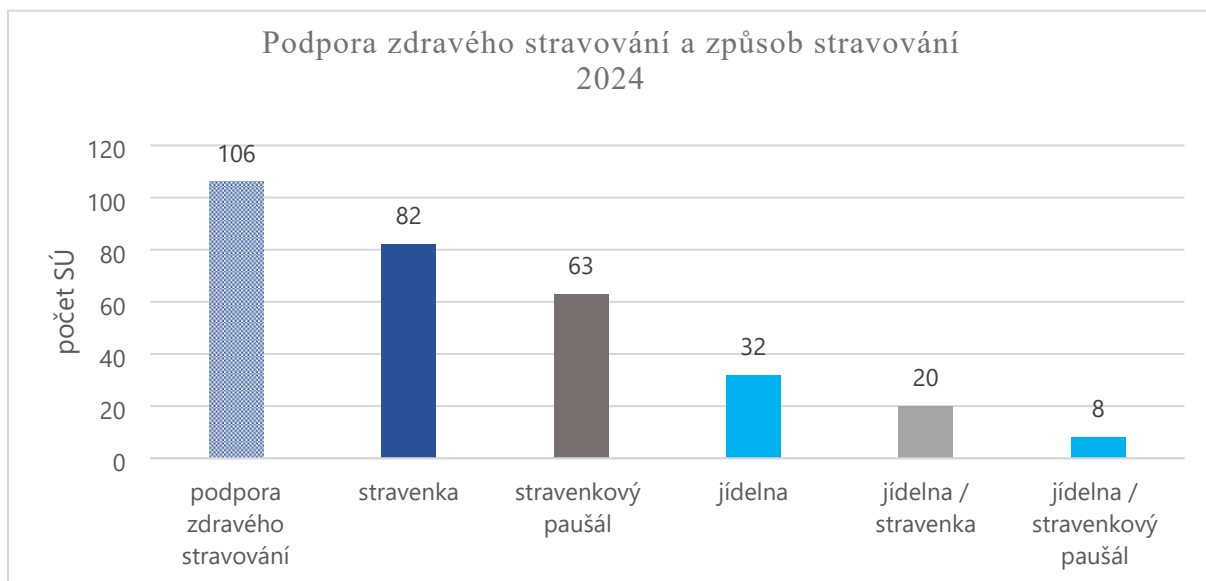
V roce 2024 třetina státních zaměstnanců v rámci průzkumu *Pohled úředníka/ce* uvedla, že trpí zdravotním omezením, které ovlivňuje jejich pracovní výkon. Pouze **18 % služebních úřadů** (tedy 28 ze všech 160) **na zdravotní omezení státních zaměstnanců systematicky reaguje**. Odezva bývá nejčastěji cílená, a to např. individuální úpravou pracovní doby, home office, zlepšením ergonomie pracoviště nebo nabídkou zdravotních pomůcek (18 služebních úřadů). V menší míře pak přijetím plošných opatření (7 služebních úřadů).



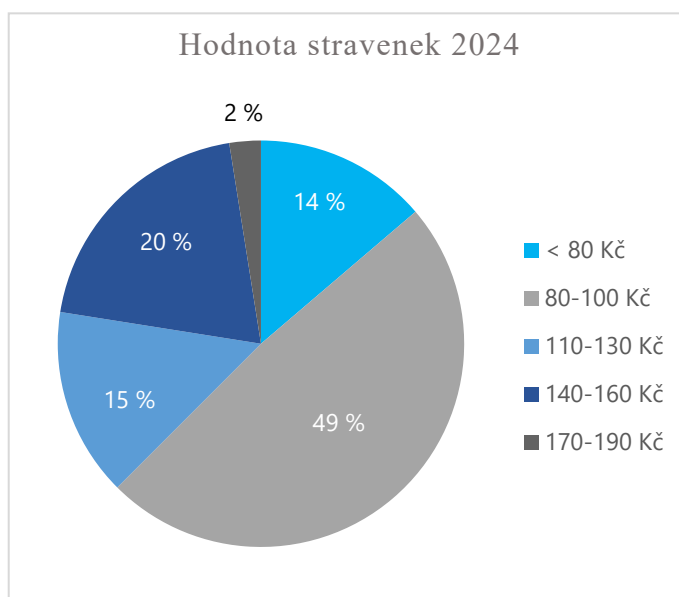
V průzkumu *Pohled úředníka/ce* státní zaměstnanci často uvádějí, že stávající opatření nejsou dostatečně komunikována nebo že je složité se k nim dostat. Tento nesoulad mezi formálními opatřeními služebních úřadů a jejich skutečným dopadem na každodenní práci zůstává klíčovou výzvou pro další období.

Stravování

Podpora zdravého stravování je důležitým tématem v 66 % služebních úřadů, nejčastěji byla poskytována nepřímo, a to prostřednictvím **příspěvku na stravenky** (51 %) a **případně stravenkovým paušálem** (39 %). Pouze v 20 % služebních úřadů je možnost využít vlastní stravovací zařízení, což může být dáno technickými a finančními možnostmi jednotlivých služebních úřadů. Mezi přímé podpory zdravého stravování lze uvést dílčí **nárůst „zdravých bufetů“**, **vzdělávací semináře** nebo **interní ankety o kvalitě stravování**.



Nově byl zařazen i dotaz na hodnotu stravenek v jednotlivých služebních úřadech. Nejčastější hodnota stravenky je v rozmezí 80 až 100 Kč (ne všechny služební úřady, které stravenky podporují, její hodnotu uvedly). Stravenky vyšších hodnot jsou spíše v menšině, přičemž ani nejvyšší nominální hodnota neodpovídá optimální hodnotě stravenky stanovené pro rok 2024¹⁴ (211 Kč).



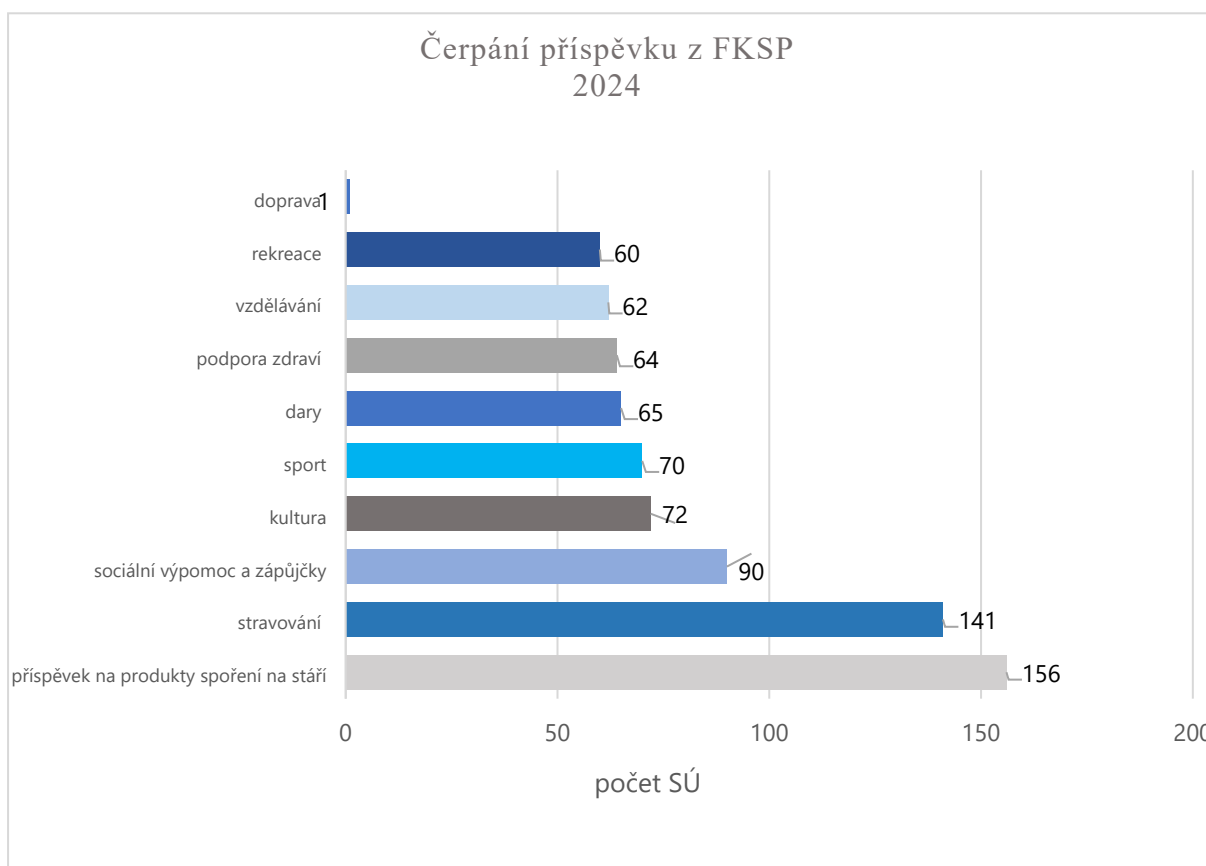
¹⁴ Jedná se o každoroční nepřímý tržní výpočet poskytovatelů stravenek na základě daňového limitu a vyhlášky o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stanovování průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad (v roce 2024 70 % ze 166 Kč a 55% úhrada zaměstnavatelem, tedy $116,20/0,55=211$ Kč).

Benefity

Benefity a podpora péče o děti státních zaměstnanců představují důležitou součást politiky sladování profesního a rodinného života. Kvalitní nabídka benefitů i možností péče o děti posiluje atraktivitu státní správy jako zaměstnavatele a přispívá k vyšší stabilitě pracovních týmů. Přestože se tato oblast vyvíjí pomalu, analýza posledních let ukazuje dílčí posuny – zejména v oblasti dětských skupin a rozšiřování využívání benefitů včetně Fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP).

FKSP a další benefity

V roce 2024 byl **příspěvek FKSP nejvíce využíván na produkty spoření na stáří** (97,5 % služebních úřadů)¹⁵ a na **stravování** (88 % služebních úřadů). Polovina služebních úřadů jej čerpala na sociální výpomoc a zápůjčky (56,3 %), významnou část také tvořila podpora kultury (45 %), sportu (43,8 %), dary (40,6 %), podpora zdraví (40 %), vzdělávání (38 %) a rekreace (37,5 %). Pouze jeden služební úřad jej využil na dopravu. V jednotkách případů bylo FKSP použito i na jiné oblasti, např. na knihy či seniorské akce.



¹⁵ Od roku 2024 se základní příděl do FKSP snížil z 2 % na 1 % a byla zrušena vyhláška č. 114/2002 Sb., která dosud pravidla pro hospodaření FKSP upravovala. Zároveň musí min. polovina prostředků směřovat na spoření na stáří.



V roce 2024 **zřídilo benefitní karty 54,5 % služebních úřadů** (87 ze 160). Oproti roku 2023 a 2022, je patrný jasně rostoucí trend, který státním zaměstnancům umožňuje flexibilně volit využití příspěvků podle individuálních potřeb v oblasti sportu, kultury, vzdělávání nebo zdraví.

Dlouhodobě se konzervativní struktura čerpání příliš nemění – tradičně dominují příspěvky na stravování a spoření, zároveň se však rozšiřuje rozsah jejich využívání.



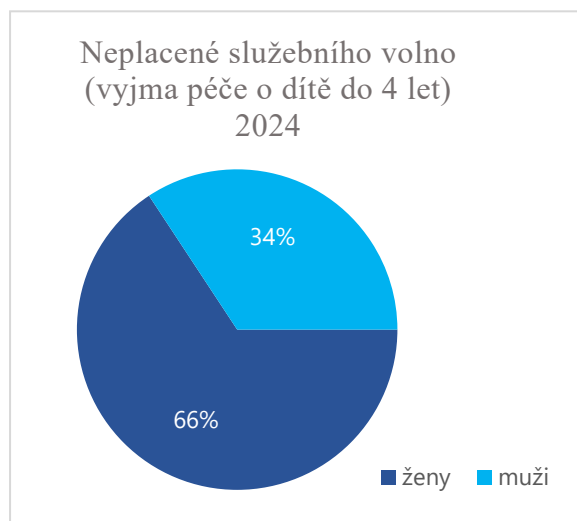
Inspirativní příklady dobré praxe:

- kurzy cizích jazyků pro státní zaměstnance
- společné návštěvy kulturních, sportovních akcí či památek
- slevy na produkty a služby od smluvních dodavatelů

tyto benefity poskytuje 26 % služebních úřadů

Neplacené služební volno

Dalším z nástrojů sladění rodinného a osobního života s výkonem služby může být poskytnutí neplaceného služebního volna.¹⁶

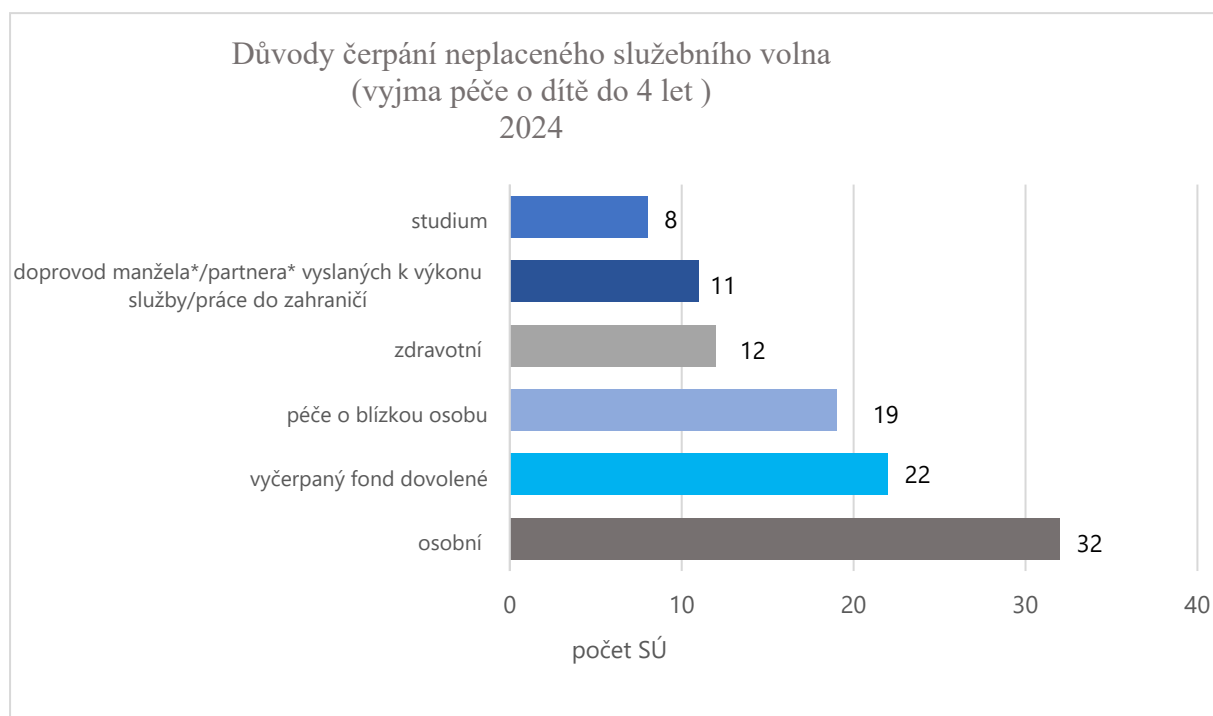


Neplacené služební volno, které je poskytováno z jiných důvodů než z důvodu péče o dítě do věku 4 let, bylo v roce 2024 čerpáno:

- v 33 služebních úřadech (21 %)
- **178 státními zaměstnanci**
(1 % všech státních zaměstnanců)
- 117 ženami a 61 muži.

V porovnání s posledními 3 roky je neplacené služební volno využíváno výrazně méně (v letech 2021 až 2023 každoročně více než 500 státních zaměstnanců).

Nejčastějšími motivem pro čerpání neplaceného služebního volna byly **osobní důvody nebo péče o osobu blízkou** (což shodně uvedlo 14 % služebních úřadů) a vyčerpaný fond dovolené, jak uvedlo 9 % služebních úřadů.



¹⁶ § 105 zákona o státní službě a čl. 11 odst. 1 služebního předpisu č. 3/2019.



Podpora péče o dítě

Podpora péče o děti zůstává jedním z nejdůležitějších prvků sladování profesního a rodinného života ve státní službě. V roce 2024 se ukazuje stabilní, i když pomalý, růst kapacit zejména v oblasti dětských skupin, které se stávají nejpraktičtějším a nejrozšířenějším nástrojem podpory rodičů. Oproti roku 2022 se počet zapojených služebních úřadů i nabízených míst navýšil, přesto zůstává dostupnost těchto služeb omezená zejména na ústřední správní úřady. I nadále se jedná o oblast s významným potenciálem další podpory.

Krátkodobé dětské prostory v rámci služební doby

V letech 2022, 2023 i 2024 existovaly prostory pro krátkodobý pobyt dětí **pouze ve dvou služebních úřadech** – Ministerstvu práce a sociálních věcí s kapacitou 30 míst a Státním fondu životního prostředí se 3 místy. Za poslední 3 roky tedy nedošlo k žádnému rozvoji. Podíl činí zhruba 1,3 % služebních úřadů a bariérami jsou zejména decentralizace pracovišť, prostorové i finanční limity a v neposlední řadě nízká poptávka ze strany státních zaměstnanců (demografická struktura, nevhodnost prostředí).

Dětské skupiny

Dětské skupiny stále představují nejrozšířenější formu podpory. V roce 2024 **dětskou skupinu zajišťovalo 15 služebních úřadů (9 %)**, a to 10 vlastním zřízením a 5 prostřednictvím externího subjektu. Počet interně zřízených dětských skupin zůstává dlouhodobě stabilní (cca 10 od roku 2016), naopak počet externě zřízených dětských skupin se v průběhu jednotlivých sledovaných období výrazně mění, což je způsobeno jednak možnostmi zřizovatele, poptávkou státních zaměstnanců a také změnami v organizačních strukturách jednotlivých služebních úřadů.¹⁷ Kapacita dětských skupin mírně roste (425 dětí v roce 2024, 366 respektive 353 v letech 2023 a 2022). Z dlouhodobého hlediska kapacita dětských skupin postupně narůstá, přesto však nedochází k významnému rozšiřování zapojených služebních úřadů.

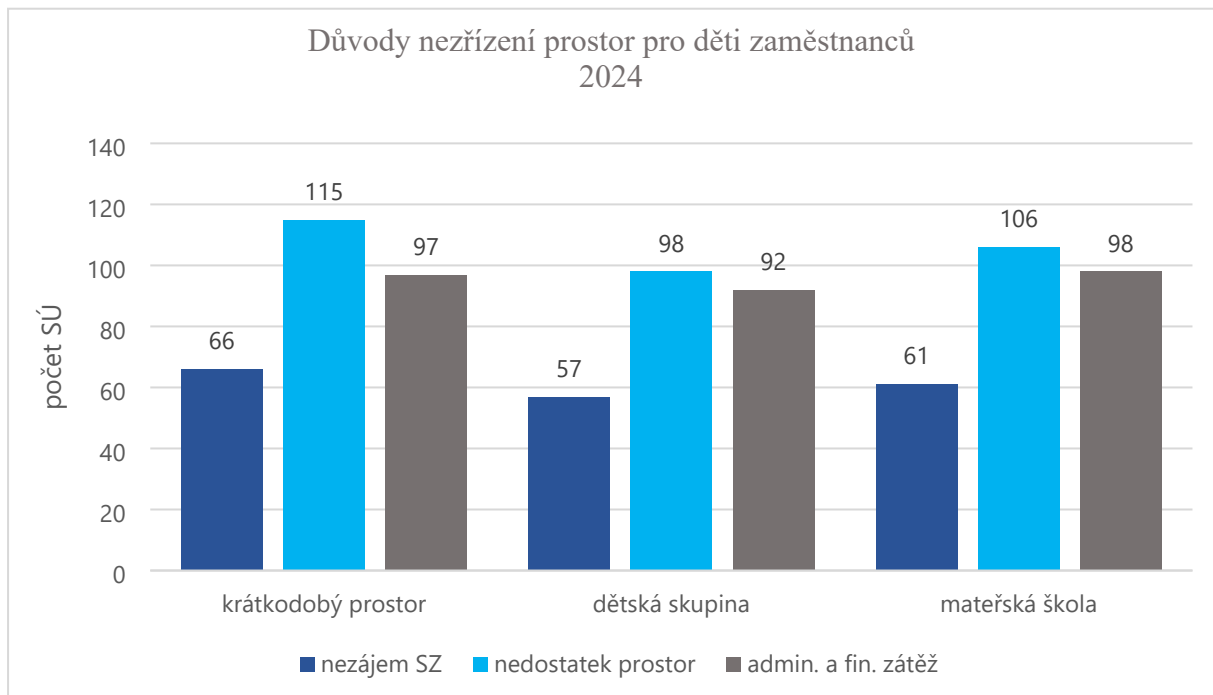
Mateřské školy

V roce 2024 **zajišťovaly mateřskou školu 4 služební úřady¹⁸** s kapacitou zhruba 80 dětí. V předchozím roce zajišťovalo školku 14 služebních úřadů s celkovou kapacitou přes 60 míst a v roce 2022 5 služebních úřadů s kapacitou kolem 50 míst. Stejně jako v případě dětských skupin, i zde je třeba zohlednit celkové počty externě zajišťovaných mateřských škol v návaznosti na proměnlivou organizační strukturu služebních úřadů a jejich zřizovací možnosti. Postupný, ale velmi pomalý, nárůst kapacit je patrný, podíl na celkovém počtu služebních úřadů však zůstává marginální a dostupnost těchto služeb je, stejně jako v případě dětských skupin, převážně omezená na ústřední správní úřady.

¹⁷ Viz např. změna organizační struktury České správy sociálního zabezpečení od ledna 2024.

¹⁸ Vyjma Ministerstva zemědělství jsou dlouhodobě všechny mateřské školy zajišťovány externě.

Důvody, proč služební úřady nezřizují prostory pro krátkodobý pobyt dětí, dětské skupiny nebo mateřské školy, se v posledních letech výrazně nemění. Převažuje **nedostatek prostor a zejména finanční zátěž**. Také v roce 2024 služební úřady navazují na tyto bariéry a v dílčích případech zmiňují i decentralizaci pracovišť a demografickou strukturu zaměstnanců.



Závěr

Rok 2024 potvrdil, že sladování rodinného a osobního života se státní službou zůstává pevně zakotvenou součástí personální politiky. Ve srovnání s lety 2022 a 2023 je patrný posun k systematictější podpoře státních zaměstnanců – zejména v oblasti pružného rozvržení služební doby, kratší služební doby či výkonu služby z jiného místa, která se postupně stala standardním nástrojem. Pozitivně lze hodnotit také rozšíření benefitních karet a postupný růst kapacit dětských skupin.

Naopak přetrvávají výzvy v podpoře státních zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené, kde v roce 2024 došlo k citelnému poklesu poskytování podpůrných opatření ze strany služebních úřadů. Významně se také projevují rozdíly mezi deklarovanými opatřeními a jejich reálným dopadem na každodenní pracovní zkušenost. V oblasti well-beingu sice roste počet služebních úřadů, které sledují spokojenost a duševní pohodu zaměstnanců, opatření ale zůstávají často omezena na ad hoc řešení a jejich institucionální ukotvení je zatím výjimečné.

Z hlediska personální struktury přetrvává převaha žen ve státní službě (77 %), avšak jejich zastoupení ve vyšších řídicích pozicích zůstává nižší než u mužů. Tento trend podtrhuje potřebu systematické podpory kariérního postupu žen. Do dalších let se nabízí soustředit se na následující:

- Prohloubení podpory návratů z rodičovské a mateřské dovolené a cílená motivace mužů k využívání těchto možností.
- Rozšíření flexibilních forem práce a jejich stabilní zakotvení do interních předpisů.
- Systematické ukotvení well-beingu – nejen formou dílčích aktivit, ale jako součást řízení lidských zdrojů.



Státní služba vykazuje stabilní posun směrem k modernímu zaměstnavateli, který reflektuje potřeby svých zaměstnanců.

Posílení podpory rodin, rovného zastoupení žen a mužů, podpory zdraví – jak fyzického, tak duševního – a rozvoj zaměstnaneckých benefitů zůstávají klíčovými předpoklady pro udržení konkurenceschopnosti státní správy na trhu práce i pro dlouhodobou kvalitu služeb poskytovaných občanům.



Příloha č. 1 – seznam služebních úřadů

| | |
|--|--|
| Archiv bezpečnostních složek | Zeměměřický a katastrální inspektorát v Brně |
| Český báňský úřad | Zeměměřický a katastrální inspektorát v Českých Budějovicích |
| Obvodní báňský úřad pro území krajů Jihomoravského a Zlínského | Zeměměřický a katastrální inspektorát v Liberci |
| Obvodní báňský úřad pro území krajů Královéhradeckého a Pardubického | Zeměměřický a katastrální inspektorát v Opavě |
| Obvodní báňský úřad pro území krajů Libereckého a Vysočina | Zeměměřický a katastrální inspektorát v Pardubicích |
| Obvodní báňský úřad pro území kraje Ústeckého | Zeměměřický a katastrální inspektorát v Plzni |
| Obvodní báňský úřad pro území krajů Moravskoslezského a Olomouckého | Zeměměřický a katastrální inspektorát v Praze |
| Obvodní báňský úřad pro území krajů Plzeňského a Jihočeského | Zeměměřický úřad |
| Obvodní báňský úřad pro území Hlavního města Prahy a kraje Středočeského | Energetický regulační úřad |
| Obvodní báňský úřad pro území kraje Karlovarského | Ministerstvo dopravy |
| Český statistický úřad | Drážní inspekce |
| Český telekomunikační úřad | Drážní úřad |
| Český úřad zeměměřický a katastrální | Státní fond dopravní infrastruktury |
| Katastrální úřad pro Jihočeský kraj | Státní plavební správa |
| Katastrální úřad pro Jihomoravský kraj | Úřad pro civilní letectví |
| Katastrální úřad pro Karlovarský kraj | Ministerstvo financí |
| Katastrální úřad pro Královéhradecký kraj | Finanční analytický úřad |
| Katastrální úřad pro Liberecký kraj | Finanční úřad pro hlavní město Prahu |
| Katastrální úřad pro Moravskoslezský kraj | Finanční úřad pro Středočeský kraj |
| Katastrální úřad pro Olomoucký kraj | Finanční úřad pro Jihočeský kraj |
| Katastrální úřad pro Pardubický kraj | Finanční úřad pro Plzeňský kraj |
| Katastrální úřad pro Plzeňský kraj | Finanční úřad pro Karlovarský kraj |
| Katastrální úřad pro hlavní město Prahu | Finanční úřad pro Ústecký kraj |
| Katastrální úřad pro Středočeský kraj | Finanční úřad pro Liberecký kraj |
| Katastrální úřad pro Ústecký kraj | Finanční úřad pro Královéhradecký kraj |
| Katastrální úřad pro Vysočinu | Finanční úřad pro Pardubický kraj |
| Katastrální úřad pro Zlínský kraj | Finanční úřad pro Kraj Vysočina |
| | Finanční úřad pro Jihomoravský kraj |
| | Finanční úřad pro Olomoucký kraj |
| | Finanční úřad pro Moravskoslezský kraj |



Finanční úřad pro Zlínský kraj
Specializovaný finanční úřad
Odvolací finanční ředitelství
Generální finanční ředitelství
Ministerstvo kultury
Ministerstvo pro místní rozvoj
Centrum pro regionální rozvoj České republiky
Ministerstvo obrany
Krajské vojenské velitelství Brno
Krajské vojenské velitelství České Budějovice
Krajské vojenské velitelství hlavní město Praha
Krajské vojenské velitelství Hradec Králové
Krajské vojenské velitelství Jihlava
Krajské vojenské velitelství Karlovy Vary
Krajské vojenské velitelství Liberec
Krajské vojenské velitelství Olomouc
Krajské vojenské velitelství Ostrava
Krajské vojenské velitelství Pardubice
Krajské vojenské velitelství Plzeň
Krajské vojenské velitelství Praha – Středočeský kraj
Krajské vojenské velitelství Ústí nad Labem
Krajské vojenské velitelství Zlín
Újezdni úřad Boletice
Újezdni úřad Březina
Újezdni úřad Hradiště
Újezdni úřad Libavá
Úřad pro obrannou standardizaci, katalogizaci
a státní ověřování jakosti
Ministerstvo průmyslu a obchodu
Agentura pro podnikání a inovace
Česká obchodní inspekce
Český úřad pro zk. zbraní a střeliva
Puncovní úřad

Státní energetická inspekce
Úřad pro technickou normalizaci, metrologii
a státní zkušebnictví
Ministerstvo práce a sociálních věcí
Česká správa sociálního zabezpečení
Územní správa sociálního zabezpečení pro hlavní
město Prahu a Středočeský kraj
Územní správa sociálního zabezpečení Jihočeský,
Plzeňský a Karlovarský kraj
Územní správa sociálního zabezpečení Ústecký,
Liberecký, Královéhradecký a Pardubický kraj
Územní správa sociálního zabezpečení Vysočina,
Jihomoravský a Zlínský
Územní správa sociálního zabezpečení
Moravskoslezský a Olomoucký kraj
Institut posuzování zdravotního stavu
Státní úřad inspekce práce
Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu
Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj
Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj
a Vysočinu
Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský
a Karlovarský kraj
Oblastní inspektorát práce pro Ústecký
a Liberecký kraj
Oblastní inspektorát práce pro Královéhradecký
a Pardubický kraj
Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský
a Zlínský kraj
Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský
a Olomoucký kraj
Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí
Úřad práce České republiky
Ministerstvo spravedlnosti
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
Česká školní inspekce
Ministerstvo vnitra



Správa základních registrů
Národní archiv
Moravský zemský archiv v Brně
Státní oblastní archiv v Zámrsku
Státní oblastní archiv v Litoměřicích
Státní oblastní archiv v Plzni
Státní oblastní archiv v Praze
Státní oblastní archiv v Třeboni
Zemský archiv v Opavě
Ministerstvo zdravotnictví
Hygienická stanice hlavního města Prahy
Krajská hygienická stanice Královéhradeckého kraje
Krajská hygienická stanice Jihočeského kraje
Krajská hygienická stanice Jihomoravského kraje
Krajská hygienická stanice Karlovarského kraje
Krajská hygienická stanice Libereckého kraje
Krajská hygienická stanice Moravskoslezského kraje
Krajská hygienická stanice Olomouckého kraje
Krajská hygienická stanice Pardubického kraje
Krajská hygienická stanice Plzeňského kraje
Krajská hygienická stanice Středočeského kraje
Krajská hygienická stanice Ústeckého kraje
Krajská hygienická stanice kraje Vysočina
Krajská hygienická stanice Zlínského kraje
Státní ústav pro kontrolu léčiv
Ministerstvo zemědělství
Česká plemenářská inspekce
Státní pozemkový úřad
Státní veterinární správa
Státní zemědělský intervenční fond
Státní zemědělská a potravinářská inspekce
Ústřední kontrolní a zkušební ústav zemědělský
Ústav pro státní kontrolu veterinárních biopreparátů a léčiv
Ministerstvo zahraničních věcí
Ministerstvo životního prostředí
Agentura ochrany přírody a krajiny České republiky
Česká inspekce životního prostředí
Státní fond životního prostředí
Národní sportovní agentura
Rada pro rozhlasové a televizní vysílání
Správa státních hmotných rezerv
Státní úřad pro jadernou bezpečnost
Úřad pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí
Úřad pro ochranu hospodářské soutěže
Úřad pro ochranu osobních údajů
Úřad pro přístup k dopravní infrastruktuře
Úřad průmyslového vlastnictví
Úřad vlády České republiky

Příloha č. 2 – dotazník 2024

Úvod

Celkový počet žen ve služebním poměru / z toho na pozici představených

Celkový počet mužů ve služebním poměru / z toho na pozici představených

A. Informovanost

1. Jakým způsobem jste zjišťovali zájem státních zaměstnanců o jednotlivé nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem služby? *(lze více možností)*

Zjišťuje Váš služební úřad zájem státních zaměstnanců o nástroje sladování?

Pokud ano, jakým způsobem?

- Anketa na intranetu
- Dotazník zasláný hromadným e-mailem
- Zájem zjišťuje představený v rámci personální práce (např. v rámci porad)
- Z konkrétních dotazů a žádostí státních zaměstnanců
- Jiné – uveďte:

2. Jak často jste zjišťovali zájem státních zaměstnanců o jednotlivé nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem služby? *(lze více možností)*

- Pravidelně – pokud ano, upřesněte *(např. 1/rok; 1/měsíc)*
- Při nástupu nového státního zaměstnance do služby
- Při zařazení/jmenování/převedení na jiné služební místo
- Při zařazení mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené
- Při povolení čerpání neplaceného volna z důvodu péče o dítě do 4 let jeho věku
- Při zařazení zpět k výkonu služby po odpadnutí překážek ve službě nebo po delší nepřítomnosti z jiného důvodu
- Jiné – uveďte

3. Jakým způsobem jste informovali státní zaměstnance o jednotlivých nástrojích sladování rodinného a osobního života s výkonem služby? *(lze více možností)*

Informuje Váš služební úřad o možnostech sladování? Pokud ano, jakým způsobem?

- Informace jsou na intranetu
- Rozesílání hromadného e-mailu
- Rozesílání/zveřejnění pravidelného newsletteru
- Poskytnutí vstupní příručky pro státního zaměstnance
- Prostřednictvím představeného – na dotaz státního zaměstnance nebo pravidelně v rámci porad
- V individuálních případech (na dotaz) poskytuje informace personální útvar
- Jiné – uveďte

4. Jak často jste informovali státní zaměstnance o jednotlivých nástrojích sladování rodinného a osobního života s výkonem služby? *(lze více možností)*

- Pravidelně – pokud ano, upřesněte *(např. 1/rok; 1/měsíc)*
- Aktuální informace jsou vždy dostupné na intranetu
- Při nástupu nového státního zaměstnance do služby
- Při zařazení/jmenování/převedení na jiné služební místo
- Při zařazení mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené
- Při povolení čerpání neplaceného volna z důvodu péče o dítě do 4 let jeho věku
- Při zařazení zpět k výkonu služby po odpadnutí překážek ve službě nebo po delší nepřítomnosti z jiného důvodu
- Jiné – uveďte

5. Realizovali jste v roce 2024 projekt, který by se týkal oblasti sladění rodinného a osobního života s výkonem služby? *(nejsou myšleny pouze projekty v kontextu strukturálních a jiných fondů)*

Pokud ano, popište, jaký projekt *(případně doplňte odkaz)*



B. Služební doba

1. Alternativní rozvržení služební doby

Je ve Vašem služebním úřadu umožněno alternativní rozvržení služební doby?

Pokud ano, jaký alternativní způsob rozvržení služební doby je ve Vašem služebním úřadu umožněn? *(Lze více možností)*

- Pružné rozvržení služební doby ve smyslu § 100 zákona o státní službě
- Kratší služební doba ve smyslu § 99 odst. 3 zákona o státní službě
- Individuální rozvržení služební doby do všech pracovních dnů v týdnu
- Stlačený pracovní týden *(individuální rozvržení služební doby do méně než 5 pracovních dnů v týdnu)*

2. Pružné rozvržení služební doby ve smyslu § 100 zákona o státní službě

Je pružné rozvržení služební doby stanoveno služebním předpisem pro všechny státní zaměstnance

(příp. pro většinu státních zaměstnanců)?

Pokud Váš služební úřad neumožňuje pružné rozvržení služební doby plošně všem, kolik státních zaměstnanců má ve služebním úřadu povoleno pružné rozvržení služební doby jednotlivě? ženy/představené; muži/představení; celkový počet

Kolika novým žádostem o povolení pružného rozvržení služební doby nebylo v roce 2024 vyhověno? ženy/představené; muži/představení; celkový počet

Jaké důvody vedly k nepovolení pružného rozvržení služební doby?

Ohrožení plnění úkolů služebního úřadu / Jiné – uveďte

3. Kratší služební doba ve smyslu § 99 odst. 3 zákona o státní službě

Kolik státních zaměstnanců má ve Vašem služebním úřadu povolenu kratší služební dobu? ženy/představené; muži/představení; celkový počet

Kolika novým žádostem o povolení kratší služební doby nebylo v roce 2024 vyhověno? ženy/představené; muži/představení; celkový počet

Jaké důvody vedly k nepovolení kratší služební doby?

- Ohrožení plnění úkolů služebního úřadu / Jiné – uveďte

4. Individuální rozvržení služební doby do všech pracovních dnů v týdnu

Kolik státních zaměstnanců má ve Vašem služebním úřadu povoleno individuální rozvržení služební doby? ženy/představené; muži/představení; celkový počet

Kolika novým žádostem o povolení individuálního rozvržení služební doby nebylo v roce 2024 vyhověno? ženy/představené; muži/představení; celkový počet

Jaké důvody vedly k nepovolení individuálního rozvržení služební doby?

- Ohrožení plnění úkolů služebního úřadu / Jiné – uveďte

5. Stlačený pracovní týden *(individuální rozvržení služební doby do méně než 5 pracovních dnů v týdnu)*

Kolik státních zaměstnanců má ve Vašem služebním úřadu povolen stlačený pracovní týden? ženy/představené; muži/představení; celkový počet

Kolika novým žádostem o povolení stlačeného pracovního týdne nebylo v roce 2024 vyhověno? ženy/představené; muži/představení; celkový počet

Jaké důvody vedly k nepovolení stlačeného pracovního týdne?

- Ohrožení plnění úkolů služebního úřadu / Jiné – uveďte

6. Doplňkové služební místo podle čl. 10 služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2017 *(platného v roce 2024)*

Využíval Váš služební úřad v roce 2024 institut tzv. doplňkového služebního místa?

Kolik zaměstnanců bylo zařazeno ve Vašem služebním úřadu na doplňkovém služebním místě k 31. 12. 2024? Státní zaměstnanci – ženy/muži. Zaměstnanci v pracovním poměru – ženy/muži.



C. Výkon státní služby z jiného místa – HO

1. Kolik státních zaměstnanců zařazených ve Vašem služebním úřadu mělo v roce 2024 se služebním orgánem uzavřenou dohodu o výkonu služby z jiného místa? (v případě, že měl státní zaměstnanec v průběhu roku uzavřeno více krátkodobých dohod, započítejte jej jen jednou) – ženy/představené; muži/představení; celkový počet.

2. Kolik státních zaměstnanců využívalo v roce 2024 možnosti výkonu služby z jiného místa stabilně? (*tzn. pravidelně, nikoliv pouze nahodile*) – ženy/představené; muži/představení; celkový počet.

3. Umožňoval služební orgán výkon služby z jiného místa nahodile? (*např. v době, kdy státní zaměstnanec pečuje o nemocné dítě, v průběhu rekonvalescence, dílčího zdravotního omezení*)

4. V jakém rozsahu byla nejčastěji vykonávána služba pravidelně z jiného místa? (*vyberte 1 možnost*)

- | | |
|--|--|
| ▪ 1 den v týdnu | ▪ Několik hodin jen v určité dny výkonu státní služby |
| ▪ 2 dny v týdnu | ▪ Několik hodin jen jeden den výkonu státní služby v týdnu |
| ▪ 3 dny v týdnu | ▪ 1-5 libovolných dnů v měsíci |
| ▪ 4 dny v týdnu | ▪ 6-10 libovolných dnů v měsíci |
| ▪ 5 dnů v týdnu | ▪ Jiné – uveďte |
| ▪ Několik hodin každý den výkonu státní služby | |

5. Umožňoval Váš služební úřad všem státním zaměstnancům stejný počet dnů výkonu služby z jiného místa?

Pokud ne, jaké faktory byly zohledněny při umožnění různého počtu dnů výkonu služby z jiného místa? (*lze více možností*)

- Péče o děti do 4 let jeho věku
- Péče o osoby blízké
- Dojíždění
- Věk
- Zdraví
- Studium
- Útvar, ve kterém je státní zaměstnanec zařazen
- Jiné – uveďte

6. Z jakých důvodů nebylo za rok 2024 vyhověno návrhu státního zaměstnance zařazeného ve Vašem služebním úřadu na uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa? (*lze více možností*)

- Osobní kontakt s osobami, který nelze nahradit jiným způsobem komunikace
- Práce s dokumenty, se kterými nelze nakládat mimo služební úřad (*např. utajované informace*)
- Ohrožení plnění úkolů služebního úřadu
- Chybějící technické vybavení (*notebook, VPN apod.*)
- Jiné místo nespĺňuje nároky pro výkon bezpečné a zdravé neohrožující služby
- Nesouhlas bezprostředně nadřízeného představeného
- Nesouhlas vyššího představeného nebo služebního orgánu
- Jiné – uveďte

7. Byl ve Vašem služebním úřadu vydán služební předpis, který upravuje podrobnosti uzavírání dohod o výkonu služby z jiného místa?



D. Mateřská a rodičovská dovolená

1. Kolik státních zaměstnanců zařazených ve Vašem služebním úřadu bylo k 31. 12. 2024 zařazeno mimo výkon služby z důvodu mateřské/rodičovské dovolené nebo čerpalo neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let jeho věku trvající déle než 1 měsíc?

Čerpání mateřské dovolené – ženy

Čerpání rodičovské dovolené – ženy/muži/celkem

Čerpání neplaceného služební volna z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku – ženy/muži/celkem

2. Jak dlouho průměrně ve Vašem služebním úřadu čerpali mateřskou/rodičovskou dovolenou státní zaměstnanci, kteří toto čerpání ukončili v roce 2024? (uveďte v měsících) – ženy/muži

3. Kolik státních zaměstnanců bylo v roce 2024 zařazeno zpět k výkonu státní služby po ukončení čerpání mateřské/rodičovské dovolené?

4. Nabízel aktivně Váš služební úřad státním zaměstnancům, kteří byli zařazeni mimo výkon služby z důvodu mateřské/rodičovské dovolené nebo čerpají neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let jeho věku, možnost dřívějšího návratu do služby vytvořením potřebných podmínek? (např. povolení kratší služební doby, výkon služby z jiného místa, zajištění péče po dítě v mateřské škole nebo dětské skupině apod.) ženy/muži/celkový počet

Kolik těchto státních zaměstnanců v souvislosti se zařazením k výkonu služby po ukončení čerpání mateřské a rodičovské dovolené požádalo o úpravu služební doby nebo jejího rozvržení? ženy/muži/celkový počet

Kolika těmto státním zaměstnancům nebylo vyhověno? ženy/muži/celkový počet

5. Umožňoval Váš služební úřad státním zaměstnancům zařazeným mimo výkon služby z důvodu mateřské/rodičovské dovolené nebo čerpajícím neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let jeho věku využívat následující možnosti? (lze více možností)

- Přístup na místo výkonu státní služby
- Účast na vzdělávání
- Přístup k aktuálním informacím/rozesílání newsletteru na soukromý či služební e-mail
- Účast na akcích pořádaných služebním úřadem
- Přístup k intranetu služebnímu úřadu
- Zpřístupnění služebnímu e-mailu
- Čerpání příspěvku z fondu kulturních a sociálních potřeb

6. Informoval Váš služební úřad státní zaměstnance před zařazením mimo výkon služby z důvodu mateřské/rodičovské dovolené nebo čerpajícím neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let jeho věku o tom, že mohou v době čerpání využít výše uvedené možnosti?

7. Kolik státních zaměstnanců zařazených mimo výkon služby z důvodu mateřské/rodičovské dovolené nebo čerpajícím neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let jeho věku se zúčastnilo akcí pořádaných Vaším služebním úřadem 2024?

- Vzdělávání
- Akce pořádané služebním úřadem

E. Služební volno

1. Kolik státních zaměstnanců v průběhu roku 2024 čerpalo ve Vašem služebním úřadu neplacené služební volno déle než 1 měsíc z jiných důvodů, než je péče o dítě do 4 let jeho věku? Ženy/muži/celkem.

2. Jaké byly v roce 2024 nejčastější jiné důvody čerpání neplaceného služební volna, než je péče o dítě do 4 let jeho věku? (lze více možností)

- | | |
|---|---------------------------|
| ▪ Péče o blízkou osobu | ▪ Vyčerpaný fond dovolené |
| ▪ Studium | ▪ Osobní důvody |
| ▪ Doprovod manžela/ky či partnera/ky vyslaných k výkonu služby/práce do zahraničí | ▪ Zdravotní důvody |
| | ▪ Jiné – uveďte |

F. Spokojenost státních zaměstnanců (well-being)

1. Zabýval se Váš služební úřad sledováním well-beingu státních zaměstnanců?

Pokud ano, upřesněte jak často (např. 1/rok; 1/měsíc)

Pokud ano, jakým způsobem? (sledování ukazatelů např. nemocnost, fluktuace; rozhovory s personalistou/psychologem; ankety/dotazníky)

Jak reagujete na zjištěné výsledky? (změna interních předpisů, ad hoc reakce a řešení problému apod.)

2. Poskytoval Váš služební úřad podporu v oblasti duševního zdraví?

Které nástroje pro podporu duševního zdraví využíváte a podporujete?

- Vzdělávání v oblasti psychické odolnosti (kurzy, eLearning)
- Zajištění poradenské služby (psycholog, poradce, kouč, mediátor)
- Teambuildingové a jiné společné akce (společenská setkání, kolektivní akce)
- Relaxační zóna na pracovišti (knihovna, společenský koutek, venkovní prostor)
- Klidová zóna na pracovišti pro těhotné (prostor pro těhotné a kojící)
- Volnočasové aktivity pro rodinné příslušníky (tematická setkání a besídky)
- Podpora práva odpojit se (nebýt kontaktován mimo služební dobu)
- Jiné – uveďte

3. Poskytoval Váš služební úřad podporu v oblasti tělesného zdraví?

Které nástroje pro podporu tělesného zdraví a zdravého životního stylu využíváte a podporujete? (lze více možností)

- Ergonomické pracoviště (ergonomické židle a myši, polohovatelné stoly)
- Sportoviště pro zaměstnance (tělocvična, venkovní sportoviště)
- Sportovní akce (jóga, týmové hry, běh a jiná cvičení)
- Karta Multisport příspěvek na zřízení)
- Podpora zdraví (očkování, vitamíny)
- Jiné – uveďte

4. Poskytoval Váš služební úřad podporu v oblasti zdravého stravování?

Způsoby stravování (lze více možností)

- Zaměstnanecká jídelna
- Stravenka

Jaká je celková hodnota jedné stravenky v Kč? (80-100/110-130/140-160/170-190/200-220)

Kolik z toho tvoří příspěvek státního zaměstnance?

- Stravenkový paušál
- Jiné – uveďte

5. Z průzkumu *Pohled úředníka/ce* vyplynulo, že třetina státních zaměstnanců pocituje nějaké zdravotní omezení, které je omezuje ve výkonu služby. Reagoval Váš služební úřad na toto zjištění?

Pokud ano, jakým způsobem Váš služební úřad reagoval?

Jsou tyto nástroje užívány cíleně na konkrétního státního zaměstnance nebo plošně?



G. Benefity

1. Na které oblasti bylo možno čerpat příspěvek z fondu kulturních a sociálních potřeb – FKSP? (lze více možností)

- Stravování (v zaměstnanecké jídelně, stravenky)
- Doprava (osobní, příměstská, městská doprava do zaměstnání)
- Rekreace (dovolená, lázně, dětské pobyty)
- Vzdělávání (kurzy, školení, akce pořádané služebním úřadem)
- Sportovní aktivity (permanentky, vstupy, akce pořádané služebním úřadem)
- Kulturní akce (divadlo, koncerty, společné akce např. s dětmi)
- Podpora zdraví (oční optika, zubní péče a hygiena, očkování, vitamíny)
- Sociální výpomoc a zápůjčky (v těživé sociální a finanční situaci)
- Dary (věcné a peněžní za mimořádnou aktivitu při zvláštních událostech)
- Příspěvek na produkty spoření na stáří (penzijní připojištění, životní pojištění apod.)
- Jiné – uveďte

2. Zřizoval Váš služební úřad benefiční karty? (např. Benefit Plus, Sodexo – nyní Pluxee, UP Česká republika, Karta Multisport)

3. Nabízel Váš služební úřad i jiné benefity, než FKSP a benefiční karty?

- Pokud ano, jaké?
- Vedete evidenci o jejich využití státními zaměstnanci?

4. Zřizoval Váš služební úřad prostory, které slouží ke krátkodobému využití a pobytu dětí státních zaměstnanců v rámci jejich služební doby?

Pokud ano, jaká je kapacita těchto prostor?

Pokud ne, z jakého důvodu? (lze více možností)

- Nezájem ze strany státních zaměstnanců
- Administrativní a finanční zátěž
- Nedostatek prostor
- Jiné – uveďte

5. Zajišťoval Váš služební úřad dětskou skupinu?

Pokud ano, jakým způsobem?

- Vlastním zřízením
- Prostřednictvím jiného subjektu

Pokud ano, jaká je kapacita těchto prostor?

Pokud ne, z jakého důvodu? (lze více možností)

- Nezájem ze strany státních zaměstnanců
- Administrativní a finanční zátěž
- Nedostatek prostor
- Jiné – uveďte

6. Provozoval Váš služební úřad mateřskou školu?

Pokud ano, jakým způsobem?

- Vlastním zřízením
- Prostřednictvím jiného subjektu

Pokud ano, jaká je kapacita těchto prostor?

Pokud ne, z jakého důvodu? (lze více možností)

- Nezájem ze strany státních zaměstnanců
- Administrativní a finanční zátěž
- Nedostatek prostor
- Jiné – uveďte

7. Kolik státních zaměstnanců v roce 2024 žádalo o umístění dítěte v mateřské škole nebo dětské skupině?

8. Kolika žádostem o umístění dítěte v mateřské škole či dětské skupině nebylo za rok 2024 vyhověno?

Doplňte prosím další informace či postřehy, které považujete za zásadní nebo byly dotazníkem opomenuty.