



ZAMĚSTNANCI A ZAMĚSTNANKYNĚ V ROLI RODIČŮ

průvodce pro zaměstnance/kyně



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Účelem tohoto průvodce je poskytnout praktické a důležité informace zaměstnancům/kyním MENDELU, kteří jsou či se brzy stanou rodiči, odcházejí na mateřskou/rodičovskou dovolenou (dále MD a/nebo RD), či se navracejí zpět do práce.

Naším cílem je vytvořit pracovní prostředí a nastavit takovou vnitřní kulturu, která se uvedené skupině zaměstnanců/kyň systematicky věnuje a zároveň nezapomíná ani na vedoucí pracovníky/ice a pomáhá jim s managementem odchodů a návratů jejich podřízených, kolegů a kolegyně z MD/RD (viz obdobný průvodce pro vedoucí pracovníky/ice).

Máte-li jakékoli dotazy či připomínky neváhejte kontaktovat koordinátorku pro sladování práce a rodiny na Odboru řízení lidských zdrojů (dále jen OŘLZ):

Mgr. Blanka Plasová, Ph.D.

tel.: +420 776 324 756

e-mail: blanka.plasova@mendelu.cz

Zemědělská 1, 613 00 Brno

přízemí budovy A, kancelář N1012

Průvodce vznikl v rámci projektu **Rozvoj kapacit pro oblast výzkumu a vývoje na Mendelově univerzitě v Brně CZ.02.2.69/0.0/0.0/16_028/0006175.**



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Obsah

Těhotenství.....	4
Oznámení těhotenství.....	4
Převedení na jinou práci.....	4
Nemocenské dávky v těhotenství.....	5
Mateřská dovolená a peněžitá pomoc v mateřství („PPM“).....	6
Základní informace o nároku.....	6
Otec dítěte a nárok na PPM.....	7
Druhé a další dítě – přechod z rodičovské na mateřskou dovolenou a nárok na PPM.....	7
Vyřízení žádosti o mateřskou dovolenou a PPM na MENDELU.....	7
Návrat do zaměstnání po mateřské dovolené.....	8
Kojení.....	8
Otec a dávka otcovské poporodní péče („otcovská“).....	9
Čerpání řádné dovolené v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou.....	10
Základní informace o nároku na řádnou dovolenou v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou.....	10
Vzor žádosti o čerpání řádné dovolené.....	10
Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek.....	11
Způsoby čerpání rodičovské dovolené.....	11
Žádost o poskytnutí rodičovské dovolené.....	11
Rodičovský příspěvek („RP“).....	13
Možnost placené práce během rodičovské dovolené.....	14
Souběh výkonu práce ve vztahu k rodičovskému příspěvku a pobytu dítěte v zařízení služeb péče (školce či dětské skupině).....	14
Návrat po rodičovské dovolené.....	15
Nemoc dítěte/člena rodiny – ošetrovné („OČR“).....	15
Kontakt s pracovištěm.....	17
Specifika akademických a vědecko-výzkumných pracovníků/ic.....	17
Užitečné odkazy a informace.....	18
Použité zkratky.....	18

Těhotenství

Oznámení těhotenství

Žádný právní předpis **nestanovuje povinnost zaměstnankyně sdělit zaměstnavateli, že je těhotná**. Za normálních okolností by zaměstnankyně měla vedoucí/ho informovat o svém těhotenství, aby mohla být přijata veškerá nezbytná opatření k zajištění bezpečného pracovního prostředí. Dokud žena zaměstnavateli neoznámí, že je těhotná, nemůže využívat opatření, která jsou na ochranu těhotných uzákoněna, např. zákaz práce přesčas. V případě, že žena koná práci, která **je těhotným ženám zakázána, je nutné informovat zaměstnavatele ihned**, neboť výkon takové práce může být pro těhotenství nebezpečný.

Pokud informujete svého nadřízeného o tom, že jste těhotná, měla byste zvážit následující:

- Domluvte se kdy (a zda vůbec) byste chtěla sdílet zprávu o svém těhotenství s ostatními kolegyněmi a kolegy.** Máte právo na důvěrnost a je na Vašem uvážení, zda o svém těhotenství budete kolegy a kolegyně informovat okamžitě, nebo chcete tuto zprávu uchovat v tajnosti tak dlouho, jak je to jen možné.
- Obrátte se na OŘLZ** (konkrétně na [koordinátorku sladování práce a rodiny](#)), pokud máte nějaké dotazy týkající se mateřské a rodičovské dovolené, nároku na ni, její délku, nároku na peněžitou pomoc v mateřství, možnost změny rodiče, který bude na RD atd.
- Zhodnoťte zdravotní a bezpečnostní rizika.** Je na Vašem/í nadřízeném/m, aby zjistil/a, zda jsou specifická rizika dostatečně kontrolována (což je důležité zejména v případě, kdy zaměstnankyně vykonává práci na směny, fyzicky náročnou práci nebo práci s látkami, které mohou mít zdravotní rizika pro těhotné ženy). Máte možnost obrátit se na Provozní odbor a zkontrolovat veškeré otázky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Je zakázáno zaměstnávat těhotnou ženu pracemi:

- které ohrožují její těhotenství (seznam prací uveden ve vyhlášce č. 180/2015 Sb.);
- pro které není podle lékařského posudku zdravotně způsobilá (lékařský posudek vydá lékař na základě prohlídky během těhotenství).

Tyto práce nesmí těhotná zaměstnankyně vykonávat, i kdyby s tím sama souhlasila. Těhotná žena v těchto případech může žádat zaměstnavatele o převedení na jinou práci.

Těhotné zaměstnankyně (a zaměstnanci a zaměstnankyně pečující o dítě do 8 let věku) smějí být vysílány na pracovní cesty mimo obvod obce svého pracoviště pouze s jejich souhlasem (§240 Zákoníku práce).

Požádá-li těhotná zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, její žádosti vyhovět (§ 241 Zákoníku práce).

Převedení na jinou práci

Těhotná žena má právo na převedení na jinou práci v případě, že koná práci:

- která je těhotným ženám zakázána;
- která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství;
- noční, a to na základě její žádosti o zařazení na práci denní.

Zaměstnavatel je povinen žádosti ženy o převedení na jinou práci vyhovět. V případě, že je zaměstnankyně převedena na práci, kde dosahuje nižšího výdělku než za dosavadní práci, **náleží zaměstnankyni vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství**. Při žádosti o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství je nutné předložit tiskopis „Žádost o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství“, který vydává ošetřující lékař nebo gynekolog. Žádost se předkládá zaměstnavateli (tj. na OŘLZ).

V případě, že zaměstnavatel nemá pro ženu vhodnou práci, na kterou by mohla být převedena, jde o překážku na straně zaměstnavatele a těhotná žena pak zůstává doma s náhradou mzdy ve výši 100 % průměrného měsíčního výdělku.

Zvýšená ochrana v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

V oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví těhotných žen má zaměstnavatel především informační povinnosti.

Zaměstnavatel je povinen:

- preventivně informovat ženu o faktorech, které mohou poškozovat plod v těle matky;
 - seznámit těhotnou ženu jak s riziky, která by ji mohla ohrožovat, tak i s preventivními opatřeními;
 - přizpůsobovat těhotným ženám na pracovišti prostory pro jejich odpočinek¹
- a) Těhotná žena má nárok na pracovní volno v případě návštěvy těhotenské poradny a dalších vyšetření, a to s náhradou mzdy (pokud tyto návštěvy zasahují do pevné části pracovní doby, tj. po až čt od 9:00 do 14:00 a pá od 9:00 do 12:00).
- b) Zaměstnankyně má zajištěny přestávky na oběd a dostatečný odpočinek²

Nemocenské dávky v těhotenství

Pokud ošetřující lékař usoudí, že není vhodné, aby těhotná zaměstnankyně pracovala (např. z důvodu rizikového těhotenství), vystaví neschopenku (e-neschopenku) a zaměstnankyně pouze informuje o nástupu na nemocenskou svého zaměstnavatele (jinak komunikace mezi lékařem, ČSSZ a lékařem probíhá elektronicky). Až do nástupu na mateřskou dovolenou (nebo do ukončení pracovní neschopnosti, pokud o něm lékař rozhodne) bude dostávat **nemocenskou dávku** a poté přejde na dávky PPM.

¹ §55 odst. 4 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci ve spojitosti s §103 odst. 4 ZP

² Omezení se týká např.:

- výkonu práce přesčas (§ 241 odst. 3 zákoníku práce), neboť je zakázáno zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas;
- nebo vysílání na pracovní cestu: (§ 240 Zákoníku práce), kde je uvedeno, že těhotné zaměstnankyně smějí být vysílány na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem.

Mateřská dovolená a peněžitá pomoc v mateřství („PPM“)

Základní informace o nároku

Doba poskytování PPM je 28 týdnů (resp. 37 týdnů, pokud žena porodí dvojčata nebo více dětí), což je období mateřské dovolené. **Na mateřskou dovolenou může žena nastoupit 8 – 6 týdnů před očekávaným dnem porodu** – termín nástupu si určuje sama zaměstnankyně. (Pokud nenastoupí nebo si neurčí takový den nástupu, počítá se za něj první den 6. týdne před očekávaným dnem porodu). Lze pracovat až do dne porodu, ale podpůrná doba se pak počítá od 6. týdne před plánovaným porodem nicméně s tím, že za dny, kdy žena pracuje, nemá nárok na dávku PPM. Projednejte se svým/ou nadřízeným/ou termín, kdy chcete zahájit mateřskou dovolenou. Některá miminka překvapí své okolí narozením již dříve. V tomto případě bude mateřská dovolená automaticky zahájena dnem porodu dítěte. V takovém případě musí zaměstnankyně informovat OŘLZ, jakmile to bude možné.

Důležité je vědět, že **k vyplacení PPM je nutné splnit 2 podmínky**. Žadatel o peněžitou pomoc v mateřství musí být v době nástupu na ni nemocensky pojištěn a zároveň nemocensky pojištěn minimálně 270 dnů v posledních dvou letech před nástupem na PPM (tj. zhruba 9 měsíců nemocenského pojištění v rozložení dvou let). Tato podmínka nemusí být splněna jen u jednoho zaměstnavatele. V období dvou let lze počítat dny z různých pojištění (zaměstnání).

Nárok na PPM vzniká také po zániku pojištění (zaměstnání skončilo v době těhotenství), pokud k nástupu na mateřskou dojde v tzv. ochranné lhůtě. Ta je 180 kalendářních dnů. Pokud však byla žena zaměstnaná kratší dobu, ochranná lhůta trvá tolik dnů, kolik dnů byla v zaměstnání.

Výše PPM se bude odvíjet od příjmu před mateřstvím. Výše PPM činí 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Denní vyměřovací základ se zpravidla zjišťuje z příjmu za posledních 12 kalendářních měsíců před nástupem na dávku (zahrnují se všechny příjmy kromě cestovních náhrad/diet). Čerpání dávek nemocenského v tomto období se na výši PPM nijak neodrazí, protože tyto doby se z rozhodného období 12 kalendářních měsíců z výpočtu vyloučí. Dávku PPM si můžete orientačně spočítat dle [kalkulačky MPSV](#).

Má-li žena více zaměstnavatelů, je důležité se rozhodnout, ve kterém zaměstnání uplatní nárok na mateřskou dovolenou a peněžitou pomoc v mateřství (lze samozřejmě žádat o mateřskou dovolenou v obou zaměstnáních). Nicméně v zaměstnání, ve kterém žena čerpá mateřskou dovolenou a peněžitou pomoc v mateřství nelze zároveň během období mateřské dovolené pokračovat v pracovní činnosti, která je sjednaná v dané pracovní smlouvě (viz také níže kapitola *Možnost placené práce během mateřské dovolené*).

V případě, že zaměstnankyně nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství, lze v období před porodem čerpat nemocenské dávky, pokud ošetřující lékař usoudí, že těhotná žena nemůže dále pracovat. Od okamžiku porodu lze požádat o rodičovský příspěvek (podrobně viz kapitola *Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek* níže).

Také pokud je očekávaná dávka peněžitě pomoci v mateřství nižší než 13 000 Kč měsíčně (většinou v případě, že pracujete před otěhotněním na částečný úvazek), lze v okamžiku porodu požádat o rodičovský příspěvek, který nízkou výši PPM dorovná do 13 000 Kč. Například pokud máte nárok na PPM ve výši 8 500 Kč, tak po porodu požádáte o rodičovský příspěvek a nastavíte požadovanou výši na 13 000 Kč. Pak vám bude chodit 8 500 Kč PPM a 4 500 Kč z rodičovského příspěvku do konce mateřské dovolené (viz také zákon číslo 117/1995 Sb., Zákon o státní sociální podpoře, § 30b).

Všechny uvedené informace se týkají jak žen s českým občanstvím, tak cizinek, které jsou na území ČR zaměstnané či jsou sociálně pojištěné jiným způsobem (např. jako osoby samostatně výdělečně činné OSVČ a platí si sociální pojištění).

Otec dítěte a nárok na PPM

Kromě prvních 6 týdnů po porodu, kdy peněžitá pomoc v mateřství náleží výhradně matce, má na dávku nárok i otec dítěte nebo manžel ženy, která dítě porodila. **Otec tedy může žádat o PPM od začátku 7. týdne po porodu dítěte a na dobu nejméně 7 dní po sobě jdoucích.** Dávka se muži poskytuje nejdéle 22 týdnů, popř. 31 týdnů u dvojčat a vícčrat. Do nich se započítává doba, kdy případně pobírala peněžitou pomoc v mateřství matka. Muž musí splňovat stejné podmínky pojištění jako žena, která porodila (účast na pojištění v době nástupu na peněžitou pomoc v mateřství, 270 dní účasti na pojištění v posledních dvou letech před nástupem na dávku). Navíc musí se ženou/matkou uzavřít písemnou dohodu, že bude o dítě pečovat. V dohodě se uvede den, od něhož bude otec o dítě pečovat, den porodu a podpis matky, který je třeba úředně ověřit (lze přímo na OSSZ). K dohodě je třeba připojit ještě tiskopis [“Žádost o peněžitou pomoc v mateřství při převzetí dítěte do péče”](#). Tyto informace a podmínky platí rovněž i pro otce cizince.

Druhé a další dítě – přechod z rodičovské na mateřskou dovolenou a nárok na PPM

Nárok na PPM vznikne, i když pro zaměstnavatele zaměstnanec neodpracuje od narození předchozího dítěte ani jeden den.

Pokud je zaměstnanec na rodičovské dovolené a před jejím ukončením nastoupí znovu na mateřskou dovolenou (tzv. do práce se vůbec nestihne vrátit), bude mu PPM vypočítána z předchozího příjmu.

Pokud bude zaměstnankyně na konci RD těhotná, ale do nástupu na MD nějaká doba zůstává, nastávají následující možnosti:

- návrat do práce;
- nevrátit se do práce, neboť ošetřující lékař/ka usoudí, že není vhodné, aby zaměstnankyně pracovala (a bude tedy v pracovní neschopnosti);
- dohodnout se na neplaceném volnu.

Výše PPM se bude odvíjet od příjmu dosahovaného po návratu nebo dosahovaného před první mateřskou dovolenou – **využije se vyšší z obou příjmů.**

Vyřízení žádosti o mateřskou dovolenou a PPM na MENDELU

Už v době těhotenství promyslete, kdy budete nastupovat na mateřskou dovolenou a začnete pobírat PPM. O nástupu se žena rozhoduje dle svého uvážení po poradě s gynekologem. **Žádost o peněžitou pomoc v mateřství vydá a podepíše gynekolog, který v něm potvrdí očekávaný termín porodu. Tento formulář doručte na OŘLZ své personalistce** (ideálně dva týdny před nástupem, pokud to lze). Dál už OŘLZ spolu se mzdovou účtárnou vše zařídí a pošle s potřebnými údaji na Českou správu sociálního zabezpečení.

V případě, že žena porodí předčasně a tedy dříve, než stihne nastoupit na mateřskou dovolenou, dávka PPM se jí začíná automaticky počítat ode dne porodu.

Možnost placené práce během mateřské dovolené

Zaměstnankyně mohou pracovat a zároveň pobírat peněžitou pomoc v mateřství pouze v případě, že **jde o jiné zaměstnání, než ze kterého se jim tato dávka vyplácí**. Pokud tedy zaměstnankyně pracuje na MENDELU a zároveň u jiného zaměstnavatele a mateřskou dovolenou a dávku PPM čerpá u jiného zaměstnavatele, může (pokud chce) ve svém zaměstnání na MENDELU pokračovat. Má-li zaměstnankyně na MENDELU uzavřených více pracovních smluv (např. hlavní pracovní poměr a DPP nebo DPČ), lze v rámci hlavního pracovního poměru čerpat mateřskou dovolenou a pokračovat v dohodě konané mimo pracovní poměr. Musí však splnit dvě podmínky: 1) musí se jednat o naprosto jiné druhy práce a 2) nelze vykonávat tuto činnost během šestinedělí.

Žena na mateřské dovolené spadá do kategorie tzv. státních pojištěnců,³ nemusí si tedy v případě výdělku v době mateřské dovolené platit tzv. minimální zdravotní pojištění, které se vypočítává z minimální mzdy. Prakticky to znamená, že pokud zaměstnankyně dosahuje nižšího výdělku, než je minimální mzda (např. při úvazku 0,2), vypočítává se odvod na zdravotní pojištění pouze z toho, co reálně vydělá a nemusí odvod doplácet do minimálního zdravotního pojištění, které se vypočítává jako 13,5 % z minimální mzdy (např. v roce 2022 to je částka 2 187 Kč měsíčně při minimální mzdě 16 200 Kč). Tuto skutečnost zaměstnankyně musí doložit (většinou ve formě čestného prohlášení) na Oddělení mzdové účtárny.

Odlišný režim platí pro placenou práci během rodičovské dovolené – viz níže kapitola *Možnost placené práce během rodičovské dovolené*.

Návrat do zaměstnání po mateřské dovolené

Nastoupí-li matka po skončení mateřské dovolené (nebo otec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou) do práce, je zaměstnavatel **povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště**. Není-li to možné, protože původní práce zanikla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí zaměstnavatel zaměstnance na jiné pracovní místo, ale podle pracovní smlouvy, tj. na druh práce a místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Pokud takové místo není, pracovní poměr bude ukončen pro nadbytečnost.

Informace k délce MD uvedené v zákoníku práce: dle § 195 odst. 5 „Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena (§ 198 odst. 2) před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.“

Pokud se dítě narodilo mrtvé, má žena nárok na 14 týdnů mateřské dovolené. Pokud dítě zemře v průběhu čerpání mateřské dovolené, má matka nárok ještě na dva týdny mateřské dovolené ode dne úmrtí dítěte.

Praktické rady – viz také kapitola *Návrat po rodičovské dovolené*.

Kojení

Zaměstnankyně po návratu z MD může chtít i nadále pokračovat v kojení. **Zaměstnavatel tak musí učinit opatření, která zajistí vhodné doby odpočinku a zařídit, aby měla zaměstnankyně soukromí a event. i přístup do chladničky pro zaměstnance**, kde bude uchovávat mateřské mléko.

³ Státními pojištěnci mimo jiné jsou: příjemci rodičovského příspěvku (podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře), ženy na mateřské nebo osoby na rodičovské dovolené (podle zákoníku práce), osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství (podle předpisů o nemocenském pojištění).

Zaměstnankyni, která kojí své dítě, musí zaměstnavatel ze zákona (§242, Zákoník práce) poskytnout kromě běžných přestávek ještě zvláštní přestávky na kojení. A to tak, že zaměstnankyně, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, má nárok na dvě půlhodinové přestávky na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku a v dalších třech měsících na jednu půlhodinovou přestávku za směnu. Pokud pracuje po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, má nárok na jednu půlhodinovou přestávku, a to na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku. Podstatné je, že se **přestávky na kojení započítávají do pracovní doby** a zaměstnankyni za ně přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Otec a dávka otcovské poporodní péče („otcovská“)

Otcovská je dávkou nemocenského pojištění, jehož cílem je finančně zabezpečit ekonomicky aktivní občany v okamžiku, kdy kvůli rodičovství ztratí krátkodobě výdělek. **Otcovská náleží 14 dnů v souvislosti s péčí o novorozené dítě** otci dítěte nebo pojištěnci (muž či žena), který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Otec dítěte musí být zapsán v jeho rodném listě. Rodiče nemusí být sezdání. **Otcovská náleží, jen nastal-li nástup na otcovskou v období šesti týdnů ode dne narození dítěte nebo jeho převzetí do péče.** Tato lhůta se prodlužuje o kalendářní dny, po které došlo k hospitalizaci ze zdravotních důvodů na straně dítěte nebo matky dítěte, a které spadají do období 6 týdnů ode dne narození dítěte. Tedy, pokud bude ze zdravotních důvodů miminko (nebo matka miminka) hospitalizováno, prodlouží se o tyto dny lhůta, ve které lze na otcovskou nastoupit. Je jen na otci dítěte, zda bude čerpat otcovskou v době, kdy je dítě (popř. matka dítěte) v nemocnici nebo zda si díky vystavenému potvrzení o hospitalizaci lhůtu nástupu na otcovskou prodlouží a nastoupí na ni, až po návratu dítěte (matky dítěte) domů. Nastoupit na otcovskou lze však nejdéle do jednoho roku věku dítěte.

Den nástupu si tedy určí každý sám podle potřeby.

Základní podmínkou nároku na otcovskou je **účast na nemocenském pojištění**, tj. např. trvání zaměstnání, které založilo účast na pojištění v době nástupu na tuto dávku (z příjmu ze zaměstnání je odváděno pojistné na sociální zabezpečení). U osob samostatně výdělečně činných musí být pro nárok na otcovskou splněna podmínka dobrovolné účasti na nemocenském pojištění OSVČ aspoň po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházejících dni nástupu na otcovskou.

Žádost o dávku podává zaměstnanec před nástupem na čerpání dávky na OŘLZ (ten ji předá příslušné OSSZ), **současně s tím je nutné požádat zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou nebo neplacené volno** (na základě zákoníku práce, protože zde neexistuje institut *otcovské dovolené*). Využijte vzor žádosti o rodičovskou dovolenou (viz kapitola Žádosti o rodičovskou dovolenou – varianta 4).

Žádost o dávku se předává také na OŘLZ na předepsaném tiskopisu „[Žádost o dávku otcovské poporodní péče \(otcovskou\)](#)“, který je k dispozici i na kterékoliv OSSZ.

Čerpání řádné dovolené v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou

Základní informace o nároku na řádnou dovolenou v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou

Po skončení mateřské či rodičovské dovolené máte právo čerpat řádnou dovolenou na zotavenou. Zaměstnavatel nesmí nařídít čerpání řádné dovolené na dobu mateřské či rodičovské dovolené.

Doba mateřské dovolené (případně nemocenské v případě např. rizikového těhotenství) se pro účely výpočtu nároku na řádnou dovolenou považuje za výkon práce. Otci dítěte, který čerpá rodičovskou dovolenou po dobu 22 týdnů od narození dítěte, se tato doba do výpočtu nároku na řádnou dovolenou započítává také jako odpracovaná. Obdobně se postupuje po skončení rodičovské dovolené otce dítěte v délce 22 týdnů od narození dítěte. Tento nárok vzniká u každé mateřské dovolené, tj. i při čerpání mateřské dovolené u dalšího dítěte. V případě, že rodič o dovolenou včas nepožádá, zaměstnavatel není povinen pozdější žádosti vyhovět. Vhodné je žádost předat přímo na OŘLZ, kde zaměstnanci sdělí příslušná personalistka více podrobností včetně výše nároku na dovolenou. Tuto žádost je nutné podat před nástupem na řádnou dovolenou.

V rámci rodičovské dovolené lze pro výpočet řádné dovolené uznat 20 týdnů jako odpracovanou dobu, pokud zaměstnanec v daném kalendářním roce odpracuje ještě alespoň 12 týdnů (případně v tom samém roce čerpal mateřskou dovolenou alespoň po tuto dobu 12ti týdnů).

Například vrátí-li se tedy zaměstnanec z rodičovské dovolené zhruba do září (kdy čerpal rodičovskou dovolenou kontinuálně od ledna daného roku), tak stihne ještě odpracovat 12 týdnů, a dovolená se pak počítá za odpracovaných 32 týdnů (20 týdnů z rodičovské dovolené a 12 týdnů reálně odpracované). Vrátí-li se později, pak se počítá dovolená jen z toho, co stihne do konce roku reálně odpracovat.

Pro zaměstnance bývá tedy často výhodné, aby požádal **zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou. Této žádosti je zaměstnavatel povinen vyhovět.**

Nárok na čerpání dovolené v souvislosti s mateřskou dovolenou přechází i do dalšího kalendářního roku. Například nastoupí-li matka na mateřskou dovolenou v říjnu 2021 a 22 týdnů uplyne v březnu 2022, nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok 2021 a poměrnou část dovolené za kalendářní rok 2022 může čerpat po ukončení mateřské dovolené od března 2022, pokud o to takto zažádá.

Jinak jí zaměstnavatel může určit dobu čerpání dovolené až po skončení rodičovské dovolené.

Čerpání řádné dovolené se nijak nevylučuje s čerpáním rodičovského příspěvku. O rodičovský příspěvek tedy můžete zažádat s koncem pobírání peněžitě pomoci v mateřství bez ohledu na [čerpání řádné dovolené](#) u zaměstnavatele.

Vzor Žádosti o čerpání řádné dovolené

Dne X. X. XXXX jsem nastoupil/a na mateřskou/ rodičovskou dovolenou. Dne X. X. XXXX se mi narodil/a syn/dcera X. Dne X. X. XXXX mi skončila mateřská dovolená. Mateřská dovolená se považuje z pohledu nároku na dovolenou jako výkon práce. Žádám o čerpání celé dovolené za rok XXXX, tj. v rozsahu X dnů/hodin tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou, tj. od X. X.

Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek

Po ukončení mateřské dovolené a/nebo dnem narození dítěte má matka i otec nárok na čerpání rodičovské dovolené, a to i souběžně (nárok na rodičovský příspěvek má však v takovém případě pouze jeden z nich). Rodiče mají nárok na rodičovskou dovolenou v rozsahu, o který požádají, nejdéle však do 3 let věku dítěte. Zaměstnavatel nesmí čerpání rodičovské dovolené odmítnout. Po dobu čerpání rodičovské dovolené nesmí zaměstnavatel s určitými výjimkami dle Zákoníku práce dát rodiči výpověď.

Způsoby čerpání rodičovské dovolené

Rodiče mají tyto možnosti čerpání rodičovské dovolené:

- jako celek (do 3 let věku dítěte),
- jako celek kratší než tři roky
- jako celek kratší než tři roky a potom postupně prodlužovat podle potřeby,
- přerušovaně (např. po roce RD přerušit, nastoupit do práce na několik měsíců a pak se opět vrátit na RD; nebo např. čerpat RD pravidelně jen některé dny v týdnu), a to až do 3 let věku dítěte.

Zaměstnavatel pak má vždy povinnost čerpání takového pracovního volna umožnit. V momentě, kdy se rodič navrátí z rodičovské dovolené dříve než ve 3 letech věku dítěte, není již chráněn proti výpovědi. Má-li zaměstnavatel zákonný důvod, může mu dát výpověď. Nicméně rodič může i po doručení výpovědi znovu požádat o rodičovskou dovolenou. V takovém případě se běh výpovědní doby pozastaví a zbytek výpovědní doby doběhne až po skončení rodičovské dovolené (pokud zaměstnanec zaměstnavateli nesdělí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá).

Odlišné právní názory existují na otázku, **zda se rodič může vrátit z rodičovské dovolené dříve, než původně žádal.** Podle prvního názoru se rodič musí na zkrácení původně oznámené délky rodičovské dovolené se zaměstnavatelem dohodnout, resp. je třeba souhlasu zaměstnavatele (například z důvodu přijatého zástupu). Jiné výklady se přiklánějí k názoru, že když se chce rodič vrátit zpět dříve, zaměstnavatel mu musí vyhovět, neboť se v prvé řadě jedná o jeho místo a čerpání rodičovské dovolené je právem rodiče.

Prodloužení doby péče o děti po rodičovské dovolené je upraveno Kolektivní smlouvou MENDELU, kde se v části VIII univerzita zavazuje k poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy zaměstnankyni nebo zaměstnanci po ukončení rodičovské dovolené, a to nejvýše do 4 let věku dítěte, pokud tomu tedy nebrání vážné provozní důvody.

Žádost o poskytnutí rodičovské dovolené

O rodičovskou dovolenou musí zaměstnanec/kyně svého zaměstnavatele žádat (zaměstnavatel musí této žádosti vyhovět). Forma sice není nikde zákonem dána, ale **na MENDELU je zvykem podávat žádost písemně na OŘLZ.** Rádi bychom zaměstnance a zaměstnankyně i v průběhu mateřské a rodičovské dovolené informovali o možnostech

a novinkách v oblasti péče o zaměstnance/kyně, a to zejména v oblasti sladování práce a rodiny. Pokud o tyto informace máte zájem, prosím uveďte v žádosti o rodičovskou dovolenou **kontaktní e-mail**, na který Vám můžeme v tomto období informace poslat.

Žádost musí obsahovat **datum, místo a podpis žadatele/ky** a musí být podána v dostatečném předstihu (lze podat zároveň se žádostí o vyčerpání dovolené na zotavenou po mateřské dovolené – viz vzor výše). Například takto:

Varianta 1 - po vyčerpání mateřské dovolené a po vyčerpání dovolené na zotavenou

V souvislosti s narozením mého syna (mé dcery) čerpám od X.X. XXXX mateřskou dovolenou a po jejím skončení budu čerpat dovolenou. Žádám o poskytnutí rodičovské dovolené bezprostředně po skončení dovolené v rozsahu. (do tří let věku dítěte, nebo uvést kratší rozsah čerpání rodičovské dovolené).

Datum, jméno a podpis žadatelky

Kontaktní email v době RD:

Varianta 2 - po vyčerpání mateřské dovolené a bez čerpání dovolené na zotavenou

V souvislosti s narozením mého syna (mé dcery)čerpám od X.X. XXXX mateřskou dovolenou v rozsahu.....týdnů. Vzhledem k tomu, že tato mateřská dovolená mi končí dnem X.X. XXXX, žádám o poskytnutí rodičovské dovolené v rozsahu.....(například až do tří let věku dítěte, nebo uvést kratší rozsah čerpání rodičovské dovolené).

Datum, jméno a podpis žadatelky

Kontaktní email v době RD:

Varianta 3 – pro muže, který má nárok na peněžitou pomoc v mateřství (čerpá u zaměstnavatele v této době rodičovskou dovolenou, následně vybere dovolenou na zotavenou a znovu pokračuje rodičovskou dovolenou)

V souvislosti s narozením mého syna (mé dcery) čerpám od X.X. XXXX rodičovskou dovolenou v rozsahu.....týdnů (např. 28 týdnů) a po jejím skončení budu čerpat dovolenou. Žádám o poskytnutí rodičovské dovolené po skončení dovolené v rozsahu (například až do tří let věku dítěte, nebo uvést kratší rozsah čerpání rodičovské dovolené).

Datum, jméno a podpis žadatele

Kontaktní email v době RD:

Varianta 4 – obecná žádost

Žádám o poskytnutí rodičovské dovolené od X.X. XXXX do X.X. XXXX (uvést rozsah – nejdéle do 3 let věku dítěte).

Datum, jméno a podpis žadatele/ky

Kontaktní email v době RD:

Rodičovský příspěvek („RP“)

Rodičovský příspěvek je dávkou státní sociální podpory a je určen rodiči, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě až do 4 let věku, které je zároveň nejmladší v rodině. Nárok na rodičovský příspěvek má otec i matka, kteří mají na území ČR bydliště a zároveň:

- a) mají na území ČR trvalý pobyt
nebo
- b) jsou občany/kami Evropské unie, na které se vztahují přímo aplikovatelné předpisy Evropských společenství;
nebo
- c) jsou cizinci/kami hlášenými k pobytu na území České republiky, a to po uplynutí 365 dní ode dne hlášení k pobytu na území České republiky;
nebo
- d) jsou cizinci/kami, kteří/ré jsou držiteli/kami povolení k dlouhodobému pobytu s přiznaným právním postavením dlouhodobě pobývajících/ho residenta/ky v Evropském společenství na území jiného členského státu Evropské unie, a bylo jim vydáno povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky;
nebo
- e) jsou cizinci/kami, kterým bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky za účelem vědeckého výzkumu;
nebo
- f) jsou cizinci/kami, kterým bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.

[Podrobnější informace o sociálním zabezpečení cizinců.](#)

Od 1.1 2020 je celková suma RP na jedno dítě 300 000 Kč, v případě dvojčat a vícčat lze čerpat RP až do výše 450 000 Kč.

Výši RP si může rodič volit podle aktuální situace rodiny. Pro stanovení nároku a výše RP je rozhodující **výše denního vyměřovacího základu** pro stanovení PPM nebo nemocenské dávky v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte. V případě, že lze u obou rodičů stanovit ke dni narození nejmladšího dítěte denní vyměřovací základ, vychází se z denního vyměřovacího základu rodiče, který je k žádosti o rodičovský příspěvek rodičem doložen; jsou-li doloženy denní vyměřovací základy obou rodičů, vychází se z toho, který je vyšší. Není nutné, aby rodič, jehož denní vyměřovací základ byl použit pro výpočet výše RP, RP pobíral.

Pokud ani jednomu z rodičů nelze stanovit denní vyměřovací základ nebo pokud 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu nepřevyšuje 13 000 Kč, **rodič volí výši RP maximálně do částky 13 000 Kč měsíčně**, v případě dvou a více současně narozených dětí do částky 19 500 Kč měsíčně.

Jestliže je možné aspoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 13 000 Kč, **pak je možné volit výši rodičovského příspěvku až do tohoto násobku**. Obecně pak můžou rodiče vybrat rodičovský příspěvek nejdříve za sedm měsíců, maximální měsíční dávka u příspěvku za jedno dítě v roce 2022 činí 47 770 Kč. U vícčat to je 71 550 Kč.

Výši rodičovského příspěvku lze změnit každé 3 měsíce.

Rodič, kterému **zanikl nárok na rodičovský příspěvek z důvodu narození dalšího nejmladšího dítěte v rodině**, nebo z důvodu vzniku nároku na peněžitou pomoc v mateřství na další nejmladší dítě v rodině, **má nárok na jednorázovou výplatu částky**, která nebyla vyčerpána z celkové částky rodičovského příspěvku na dítě, které přestalo být nejmladším dítětem v rodině. Podmínkou jednorázové výplaty částky je, že alespoň jednomu z rodičů lze k datu narození dalšího nejmladšího dítěte v rodině stanovit denní vyměřovací základ nebo že je některý z rodičů k tomuto datu osobou, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu samostatně výdělečně činnou.

Možnost placené práce během rodičovské dovolené

Existuje více možností, jak se zapojit do pracovního procesu během rodičovské dovolené, respektive v době pobírání rodičovského příspěvku:

1. V případě práce v malém rozsahu zaměstnavatel může zaměstnanci/kyni během rodičovské dovolené nabídnout pravidelnou či jednorázovou spolupráci formou **dohody o provedení práce**.
2. V případě práce ve větším rozsahu lze uzavřít **dohodu o pracovní činnosti** (do maximální výše 20 hodin týdně, tedy 0,5 úvazku), nebo
3. **pokračovat i v původní pracovní smlouvě**, kdy se lze dohodnout na dočasné změně podmínek (např. zkrácení pracovní doby). Zde je však nutné si uvědomit, že v případě návratu do zaměstnání již není zaměstnanec chráněn proti výpovědi (viz kapitola *Způsobyčerpání rodičovské dovolené*)

Práce na DPP je oblíbená jak u zaměstnavatele, tak u zaměstnankyň a zaměstnanců, především z daňových a pojistných důvodů, protože příjem do 10 000 Kč (včetně) nepodléhá odvodům na zdravotní a sociální pojištění. Je vhodná pro ty zaměstnance a zaměstnankyně, kteří chtějí intenzivně pečovat o dítě a zároveň si přivydělat či být částečně v kontaktu se svou profesí.

Přivýdělek nemá vliv na pobírání rodičovského příspěvku. Zaměstnanec/kyně o rodičovský příspěvek nepřijde. Jediné, co je třeba si dobře uvědomit, je docházka dítěte mladšího dvou let do jeslí, mateřské školy či jiného obdobného předškolního zařízení (viz kapitola *Souběh výkonu práce ve vztahu k rodičovskému příspěvku a pobytu dítěte v zařízení služeb péče*).

Zaměstnanec i zaměstnankyně pobírající rodičovský příspěvek spadají do kategorie tzv. státních pojištěnců,⁴ nemusí si tedy v případě výdělku platit tzv. minimální zdravotní pojištění, které se vypočítává z minimální mzdy. Prakticky to znamená, že pokud zaměstnanec/kyně dosahuje nižšího výdělku, než je minimální mzda (např. při úvazku 0,2), vypočítává se odvod na zdravotní pojištění pouze z toho, co reálně vydělá a nemusí odvod doplácet do minimálního zdravotního pojištění, které se vypočítává jako 13,5 % z minimální mzdy (např. v roce 2022 to je částka 2 187 Kč měsíčně při minimální mzdě 16 200 Kč). Tuto skutečnost zaměstnanec/kyně musí doložit (většinou ve formě čestného prohlášení) na EO REK.

Souběh výkonu práce ve vztahu k rodičovskému příspěvku a pobytu dítěte

⁴ Státními pojištěnci mimo jiné jsou: příjemci rodičovského příspěvku (podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře), ženy na mateřské nebo osoby na rodičovské dovolené (podle zákoníku práce), osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství (podle předpisů o nemocenském pojištění).

v zařízení služeb péče (školce či dětské skupině)

Rodič může během pobírání rodičovského příspěvku bez jakéhokoli omezení pracovat. Určitý limit však představuje to, že **do dvou let věku dítěte může využívat zařízení služeb péče o dítě (mateřskou školu, jesle či obdobná zařízení) pouze v rozsahu 92 hodin měsíčně**. Po druhém roce života dítěte se už docházka do těchto zařízení nijak nezjišťuje. V současné době je možnost umístit dítě zaměstnance/kyně MENDELU do [Univerzitní mateřské školy Hrášek](#) od 2,5 let věku dítěte. Škola sídlí v blízkosti univerzitního kampusu na ulici Kohoutova. Hrášek je moderní mateřskou školou, kde se děti mohou rozvíjet v pohybově tanečním kroužku, kroužku anglického jazyka, Lesáčku nebo logopedii. Celková kapacita školky je 40 dětí. V případě zájmu kontaktujte školku s dostatečným předstihem. Více informací na [FB](#).

Návrat po rodičovské dovolené

Vrátí-li se rodič do práce po rodičovské dovolené, **nemá zaměstnavatel povinnost jej zařadit na původní práci a pracoviště**. Má jen obecnou povinnost přidělovat mu práci **podle pracovní smlouvy** (tj. práci stejného druhu).

Před okamžikem návratu si domluvte se svým/svou nadřízeným/ou schůzku, abyste projednali své vzájemné představy o pracovní náplni (může dojít ke změnám) a o pracovních podmínkách (lze žádat různé úpravy z důvodu péče o dítě). Na schůzku lze přizvat koordinátorku pro sladování práce a rodiny z OŘLZ, která může pomoci při dojednání vzájemně přijatelných podmínek.

Při návratu z MD/RD je vhodné provést v doprovodu svého nadřízeného tzv. „kolečko“ a představit se novým kolegům. Následně se seznámte s případnými **novými či revidovanými předpisy**, které za Vaší nepřítomnosti vešly v účinnost (zejména v oblasti personálně-mzdové a BOZP).

Se svým nadřízeným si také vyjasněte, **zda si budete potřebovat doplnit či osvěžit v nějakém směru Vaše dovednosti či kvalifikaci** vzhledem k Vaším pracovním úkolům. MENDELU nabízí široké spektrum možností [profesního i osobního rozvoje](#) pro všechny zaměstnance/kyně, včetně poradenství, a to zejména prostřednictvím Poradenského a profesního centra (ICV).

Rodiče vědci/kyně a výzkumníci/ice mohou při návratu z rodičovské dovolené získat tzv. [MENDELU návratový grant](#) (projekty GAGJM, kategorie C – část čtvrtá). Hlavním cílem tohoto grantu je usnadnit vědcům a vědkyním návrat k plnohodnotné vědecké kariéře na univerzitu, podpořit jejich další rozvoj a dlouhodobě dosahovat mimořádně kvalitních vědeckých výsledků. Soutěže o podporu vyhlašuje rektor zpravidla každoročně (obvykle na podzim). Rektor má právo soutěž v jednotlivých projektových kategoriích GAGJM nevyhlásit.

Poradenství v oblasti sladování práce a rodiny je zajištěno především v rámci OŘLZ koordinátorkou sladování práce a rodiny, ale lze se informovat i u personalistek jednotlivých fakult a pracovišť.

Budete-li se vracet na částečný úvazek poté, co jste před odchodem pracoval/a na plný úvazek, je třeba: a) naplánovat adekvátní pracovní zátěž, b) dohodnout se na prioritách Vašich, a i Vašeho nadřízeného, c) dohodnout se na termínu, kdy se budete chtít vrátit zase k plnému úvazku. Nezapomeňte ve chvíli, kdy zažádáte o zkrácení úvazku, uvést, na jak dlouho tuto změnu chcete, respektive uvést, kdy se chcete vrátit k plnému úvazku.

Nemoc dítěte/člena rodiny – ošetřovné (“OČR”)

Na ošetrovné má nárok zaměstnanec/kyně, který/á nemůže pracovat, protože ošetřuje nemocného/ou člena/ku domácnosti. Nemusí jít nutně o potomka, nemusí to být ani přímý/á příbuzný/á. Ošetřovaný/á člen/ka domácnosti ale musí prokazatelně žít ve společné domácnosti (to neplatí v případě ošetřování nebo péče o dítě mladší 10 let rodičem). Ošetrovné zaměstnanci/kyni také náleží z důvodu, kdy musí pečovat o zdravé dítě mladší 10 let proto, že školské nebo dětské zařízení bylo uzavřeno (z důvodu havárie, epidemie, jiné nepředvídané události), dítěti byla nařízena karanténa, nebo osoba, která jinak o dítě pečuje sama, onemocněla. Na ošetrovné nemají nárok zaměstnanci/kyně zaměstnaní/é na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

O potřebě ošetřování či péče rozhoduje ošetřující lékař/ka osoby, která onemocněla, a to vystavením *Rozhodnutí o potřebě ošetřování (péče)*. Toto rozhodnutí předá zaměstnanec/kyně zaměstnavateli, který následně formulář zasílá na příslušné pracoviště České správy sociálního zabezpečení.

Nárok na ošetrovné při péči o dítě do 10 let z důvodu uzavření dětského výchovného zařízení uplatňuje zaměstnanec/kyně tiskopisem *Žádost o ošetrovné při péči o dítě do 10 let z důvodu uzavření výchovného zařízení (školy)*, který mu vydá ve 2 vyhotoveních výchovné zařízení (škola), které dítě navštěvuje. Zaměstnanec doplní část B tiskopisu a předá je neprodleně svému zaměstnavateli.

Maximálně lze ošetrovné čerpat 9 kalendářních dní. Výjimkou jsou případy, kdy je rodič samoživitel. Ten může čerpat ošetrovné až 16 kalendářních dní, pokud se stará o dítě mladší 16 let, které ještě nedokončilo povinnou školní docházku. **Rodiče či jiné oprávněné osoby se přitom mohou v průběhu 9 dní (resp. 16 dní) jednou v ošetřování vystřídat.**

Překrývají-li se u sourozenců doby ošetřování, poskytuje se ošetrovné na první nemocné dítě do posledního dne nároku na dávku. V době, kdy se podpůrčí doby překrývají, se vyplácí jen jedno ošetrovné (na první dítě). Ošetrovné na druhé dítě se vyplácí až po skončení podpůrčí doby prvního dítěte, a to do skončení podpůrčí doby druhého dítěte.

Zaměstnanec nemá nárok na ošetrovné při ošetřování/péči o dítě, na které pobírá PPM nebo rodičovský příspěvek jiná osoba. To však neplatí, pokud jiná osoba porodila, onemocněla, utrpěla úraz, byla přijata do ústavní péče v nemocnici (léčebném ústavu), byla jí nařízena karanténa nebo ze zákonných důvodů nemůže o dítě pečovat. **Pozor! Pokud se jedná o tutéž osobu, pak je možné, aby pobírala zároveň rodičovský příspěvek a ošetrovné. Matka, která pracuje a pobírá rodičovský příspěvek, má v případě nemoci dítěte nárok na ošetrovné.** Pokud by nárok na ošetrovné v tomto případě uplatnil otec dítěte, nemá na něj nárok, protože matka dítěte na dítě pobírá rodičovský příspěvek.

Základem pro výpočet ošetrovného je denní vyměřovací základ, což je průměrný denní příjem za rozhodné období – zpravidla za 12 kalendářních měsíců před měsícem, ve kterém vznikla sociální událost (např. potřeba péče). Příjmy (vyměřovací základy) v tomto období se sečtou, vydělí se počtem kalendářních dnů (do tohoto počtu se nezapočítávají tzv. vyloučené dny, to jsou např. dny, kdy náležela některá z dávek nemocenského pojištění) a získaná částka tvoří denní vyměřovací základ. Ten se dále podle zákona o nemocenském pojištění redukuje prostřednictvím tří redukčních hranic, tím se získá tzv. redukovaný denní vyměřovací základ. Výše ošetrovného činí 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den.

Kontakt s pracovištěm

Mnoho zaměstnanců/kyň chce i nadále držet krok se svým oborem, udržovat kontakt se svým týmem, kolegyněmi, kolegy i studentkami a studenty, které vedou jako školitelé/ky i během mateřské či rodičovské dovolené. **Musí se však jednat o rozhodnutí zaměstnance/kyně nikoliv požadavek MENDELU.**

Doporučujeme, aby nadřízený/á a zaměstnanec/kyně před nástupem na mateřskou/rodičovskou dovolenou probrali, **jaké si zaměstnanec/kyně přeje udržovat kontakty s pracovištěm.** Je také nutné probrat, zda budete mít aktivní email, přístupy k různým databázím a systémům, ponecháte si mobil, notebook, klíče od kanceláře apod. Od uzavřené dohody byste se měli odchýlit pouze za situace, kdy je to opravdu nevyhnutelné. Dobrou praxí je během daného období udržovat tzv. „přiměřený kontakt“ a mnoho zaměstnankyň a zaměstnanců považuje za užitečné být informován o změnách, ke kterým dochází na pracovišti, a účastnit se některých porad, týmových aktivit či společenských akcí na pracovišti. Spolupráce se zaměstnavatelem během RD je vhodný způsob, jak neztratit kontakt se zaměstnavatelem, prací, kolegyněmi a kolegy a většinou usnadní nástup do práce po RD. Lze se domluvit na tzv. **kontaktních dnech, které mohou být nesmírně prospěšné pro obě strany, ale mohou fungovat pouze na základě vzájemné dohody.** Mohou napomoci k dřívějšímu a snazšímu návratu do práce.

Specifika akademických a vědecko-výzkumných pracovníků/ic

Specifika plánování pro akademické a vědecko-výzkumné pracovníky/ice:

Zkontrolujte spolu se svým/ou nadřízeným/ou podmínky dotací: Jste-li financován/a externě, jsou financující orgány připraveny pozastavit nebo prodloužit granty, aby umožnily MD/RD.

V případě, že jste školitel/ka:

Ve spolupráci se svým/ou nadřízeným/ou, kolegyněmi a kolegy se dohodněte, kdo převezme odpovědnost za dohled nad studentkami, studenty, doktorandkami a doktorandy v době mateřské a rodičovské dovolené? Studenty a studentky v předstihu informujte, že odcházíte na MD/RD a nabídněte jim řešení Vašeho zástupu. Zájmy studujících by měli být v rovnováze se zájmy zaměstnanců/kyň.

V případě, že jste vedoucí výzkumné skupiny:

Spolu se svým/ou nadřízeným/ou se dohodněte, kdo převezme dočasnou odpovědnost za dohled nad technickými nebo výzkumnými pracovníci a pracovníky či nad projektem.

V případě, že jste členem/kou komisi, rad apod.:

Informujte svého/ou nadřízeného/ou, aby včas rozhodl/a, kdo bude zodpovědný za účast na zasedání těchto orgánů.

V případě, že jste hlavní/m řešitelem/kou nebo spoluřešitelem/kou projektu (příjemce grantu):

Projednejte se svým/ou nadřízeným/ou svoje i jeho/její představy: a) o změnách v personálním obsazení pozic v grantu, b) kdy se vrátíte ke svým pracovním úkolům v souvislosti s grantem.

Může být vhodné informovat poskytovatele dotace a v některých případech může být zapotřebí i souhlas poskytovatele dotace.

Užitečné odkazy a informace

Budeme rádi, pokud Vám tyto informace pomohou zvládnout situace spojené s Vaším rodičovstvím. Veškeré připomínky nebo návrhy změn prosím posílejte koordinátorce pro sladování práce a rodiny na OŘLZ: blanka.plasova@mendelu.cz.

Další informace lze hledat zde:

- [Mateřská a rodičovská dovolená z hlediska Zákoníku práce](#) (č. 262/ 2006 Sb. §195 až §198)
- [Peněžitá pomoc v mateřství](#) (dále také jako “PPM”) na webových stránkách ČSSZ
- [Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství na webových stránkách ČSSZ](#)
- [Otcovská dovolená na webových stránkách ČSSZ](#)
- [Rodičovský příspěvek na webových stránkách Úřadu práce ČR](#)
- [Informace a poradna pro rodiče společnosti Aperio](#), která je nezávislá na MENDELU

Použité zkratky

ČSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení

DPČ – dohoda o pracovní činnosti

DPP – dohoda o provedení práce

MD – mateřská dovolená

OČR – Ošetřování člena rodiny

OŘLZ – Odbor řízení lidských zdrojů

OSSZ – Okresní správa sociálního zabezpečení

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

PPM – peněžitá pomoc v mateřství

RD – rodičovská dovolená

RP – rodičovský příspěvek