

PŘÍRUČKA KE SLAĐOVÁNÍ PRACOVNÍHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA

Vydává a aktualizuje: Personální odbor VUT

Pouze online

Konzultace s personálními útvary F/VÚ/S

Aktuálnost informací k 11/2024

Obsah

ÚVOD	4
ZAMĚSTNANCI A ZAMĚSTNANKYNĚ.....	4
ZAHRANIČNÍ ZAMĚSTNANCI A ZAMĚSTNANKYNĚ	4
ŽIVOTNÍ SITUACE.....	5
RODIČOVSTVÍ.....	5
TĚHOTENSTVÍ	5
Zákonná ochrana těhotných zaměstnankyň	5
Bezpečné pracovní prostředí.....	5
Pracovní volno	6
Pracovní doba.....	6
DOVOLENÁ	6
MATEŘSKÁ DOVOLENÁ.....	7
Peněžitá pomoc v mateřství (PPM)	7
Nárok otce dítěte/manžela na peněžitou pomoc v mateřství (PPM).....	7
Ukončení pracovního poměru v době těhotenství – ochranná lhůta	8
Porodné	8
Rodný list	8
Zdravotní pojišťovna.....	8
Brigáda/přivýdělek v průběhu mateřské.....	8
ZAMĚSTNÁNÍ NA VUT V DOBĚ MATEŘSKÉ DOVOLENÉ	8
Dovolená.....	9
Benefity	9
RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ	9
Poskytnutí rodičovské dovolené.....	9
Rodičovský příspěvek	9
Rodičovský příspěvek pro cizince	9
Zaměstnání	10
ZAMĚSTNÁNÍ NA VUT V DOBĚ RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ	10
Benefity	10
OTCOVSKÁ	10
DALŠÍ SITUACE V OSOBNÍM ŽIVOTĚ ZAMĚSTNANCE/ZAMĚSTNANKYNĚ.....	11
Péče o osobu blízkou	11
Podpora zaměstnanců tzv. sendvičové generace	11
Studium a zaměstnání na VUT.....	11
Vyšetření nebo ošetření	12

Pracovnílékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce.....	12
Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků	12
Zdravotně znevýhodněný zaměstnanec/znevýhodněná zaměstnankyně nebo člen rodiny	12
Svatba	13
Narození dítěte	13
Úmrtí/pohřeb	13
Doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení.....	13
Doprovod dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte	14
Přestěhování.....	14
Hledání nového zaměstnání	14
PODPORA PRO RODIČE S DĚTMI NA VUT.....	14
Centrální podpora pro zaměstnané rodiče	14
Specifika fakult a součástí	14
FORMULÁŘE	15
SOCIÁLNÍ BEZPEČÍ NA VUT	15
LEGISLATIVA, PODPORA A ÚŘADY.....	15
Normy a předpisy na VUT.....	15
Podpora v oblasti péče o zaměstnance/zaměstnankyně na VUT	16
Odkazy na další podporu	16
Normy a předpisy v ČR	16
Úřady v ČR	16
ZKRATKY.....	16
ZDROJE.....	17

ÚVOD

Příručka pro sladování osobního a pracovního života nabízí zaměstnankyním a zaměstnancům VUT a jejich vedoucím podporu při nastavování rovnováhy mezi osobním a pracovním životem. Poskytuje základní přehled informací o jednotlivých životních situacích, podpoře ze strany státu a VUT.

Pomůže Vám například s řešením záležitostí týkajících se odchodu na mateřskou, rodičovskou či otcovskou dovolenou včetně souvisejících dávek, administrativy a legislativních souvislostí.

Spolu s nadřízeným si můžete při odchodu na, v průběhu a po návratu z mateřské a rodičovské dovolené, včetně návratu po dlouhodobé nemoci či nepřítomnosti, domluvit podmínky spolupráce - např. flexibilní pracovní režimy, zkrácené úvazky, práce na dálku apod.

INFORMACE, které pro vás mohou být zajímavé i důležité, najdete na SharePointu v [PŘÍRUČCE PRO ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNANKYNĚ](#). Příručka je v českém a anglickém jazyce. Tento materiál obsahuje základní informace potřebné k orientaci všech zaměstnankyň a zaměstnanců VUT. Podrobnější informace týkající se nástupních formalit, pracovního místa a povinností lze zjistit u personalistů a přímých nadřízených.

Na SharePointu [INFORMACE PRO ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNANKYNĚ](#) najdete další užitečná sdělení. Mnoho zajímavých informací přináší i časopis Události na VUT v Brně nebo pravidelné newslettery (př. VUT's Up).

V případě specifik jednotlivých pracovišť se mohou zaměstnanci obracet na své personální útvary. Kromě toho je možno se obrátit přímo na Personální odbor VUT nebo Oddělení personálního rozvoje.

Příručka bude k dispozici v online formě a její aktualizaci bude zajišťovat Personální odbor/Oddělení personálního rozvoje.

ZAMĚSTNANCI A ZAMĚSTNANKYNĚ

VUT nabízí podporu všem svým zaměstnancům a zaměstnankyním, a to bez ohledu na to, zda patří mezi akademické či neakademické pracovníky a pracovnice. Poskytovaná podpora se může lišit v závislosti na tom, zda pracovní pozice vyžaduje z provozních důvodů přítomnost na pracovišti či nikoliv.

ZAHRANIČNÍ ZAMĚSTNANCI A ZAMĚSTNANKYNĚ

Zaměstnanci a zaměstnankyně by se v případě řešení personálních záležitostí měli obracet na své personální útvary, Personální odbor VUT nebo Oddělení personálního rozvoje.

Dále je pro ně připravena podpora na [SharePoint/Informace pro zaměstnance a zaměstnankyně/Information For Foreign Male/Female Employees](#)

Případně na [Welcome Office VUT](#), který může pomoci s

- formalitami před příjezdem (víza, ubytování, pojištění, cestování do České republiky i Brna...);

- informacemi po příjezdu (povolení a registrace u Ministerstva vnitra ČR, zdravotnická zařízení, bankovní účet, jazykové kurzy...);
- povinnostmi během pobytu (poplatek za odvoz odpadu, ztráta nebo krádež dokladů...) atd.

ŽIVOTNÍ SITUACE

V průběhu aktivního pracovního života mohou nastat situace, ve kterých nebudete moci plnit dosavadní objem pracovních povinností. Budete potřebovat přizpůsobit pracovní režim aktuálním okolnostem. V těchto situacích jsme tu pro vás.

Těmito situacemi mohou být:

- rodičovství:
 - těhotenství
 - narození dítěte
 - adopce dítěte
 - mateřská / rodičovská / otcovská dovolená
- dlouhodobá péče o osobu blízkou
- studium
- další situace – tzv. osobní překážky v práci

RODIČOVSTVÍ

Veškeré informace k této agendě poskytuje personální oddělení, které může zaměstnanci /zaměstnankyni také pomoci mj. zajišťovat podporu v informační a administrativně-organizační oblasti včetně individuálního poradenství v životních situacích.

TĚHOTENSTVÍ

Zákonná ochrana těhotných zaměstnankyň

Zaměstnankyně nemá z právního hlediska povinnost hlásit těhotenství zaměstnavateli. Respektive je na ní, kdy tuto informaci oznámí. Doporučuje se nejdříve po ukončení prvního trimestru. Od chvíle, kdy je těhotenství oficiálně nahlášeno zaměstnavateli, se na zaměstnankyni vztahuje zákonná ochrana.

Bezpečné pracovní prostředí

V praxi zákonná ochrana znamená, že zaměstnavatel

- až na výjimky nesmí ukončit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní ([viz § 53, 54 a § 55 odst. 2 ZP](#)); to neplatí u pracovního poměru na dobu určitou, kdy uplynutím sjednané doby určité končí pracovní poměr bez ohledu na těhotenství;
- nesmí jí nařizovat práci přesčas a práci v noci;
- nesmí těhotnou zaměstnankyni vyslat na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště (tj. mimo Brno) nebo obce bydliště bez jejího souhlasu.

Těhotná zaměstnankyně nesmí vykonávat práci (ani na její vlastní žádost), která je pro ni zákonem zakázána nebo která ohrožuje její těhotenství (na základě lékařského posudku).

V případě noční práce má žena právo (na základě žádosti) na převedení na jinou denní práci (viz § 41 a § 239 ZP). Pokud zaměstnavatel ženu převede na denní práci s nižším výdělkem, je povinen doplatit tzv. [vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství](#). Žena by tedy ve výsledku měla mít při stejné výši úvazku stejnou mzdu, jakou pobírala před oznámením těhotenství.

V případě, že zaměstnavatel vhodnou práci pro těhotnou ženu nemá, jedná se o překážky v práci na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy ve výši 100 % jejího průměrného výdělku.

Pracovní volno

Těhotná zaměstnankyně má nárok na pracovní volno v případě návštěvy těhotenské poradny a dalších vyšetření, a to s náhradou mzdy ve výši 100 % jejího průměrného výdělku (v zákonném rozsahu, při pevném rozvržení kdykoliv během směny, při pružné pracovní době v rámci její základní části).

Pracovní doba

Těhotná zaměstnankyně má právo požádat o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby (viz § 241 ZP) a zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, je povinen to písemně odůvodnit.

Na mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Pokud by však nastoupila ze své vůle později, přišla by o část mateřské dovolené – viz ustanovení § 195 zákoníku práce. A také se jí krátí podpůrní doba pro dávku peněžitě pomoci v mateřství.

Pokud by zaměstnankyně chtěla pracovat až do dne porodu, je toto možné. Podpůrní doba se však počítá ode dne nástupu (tedy se neposouvá) a za dny, ve kterých pracuje, nemá na dávku nárok (za ně jí náleží mzda).

DOVOLENÁ

Dovolenou (vznik nároku na dovolenou, délku dovolené, dobu čerpání dovolené a poskytování náhrady mzdy za vyčerpanou dovolenou) upravují ustanovení § 211 - § 223 zákoníku práce. Zaměstnanec/zaměstnankyně může nastoupit na dovolenou jen s předchozím písemným souhlasem nadřízené(ho).

Výměra dovolené činí šest týdnů a dovolená akademických pracovníků a pracovníků činí osm týdnů v kalendářním roce.

I když je dovolená čerpána mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou, je nutné si uvědomit, že i přesto se stále jedná o řádnou dovolenou a platí pro ni všechna ustanovení zákoníku práce týkající se dovolené.

Pro určení délky dovolené, potažmo pro vznik samotného nároku na dovolenou, je rozhodující, které doby se počítají jako výkon práce a které nikoliv. Za výkon práce je považována kromě jiných i doba, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, tedy doba čerpání mateřské dovolené.

MATEŘSKÁ DOVOLENÁ

Peněžitá pomoc v mateřství (PPM)

Jedná se o dávku nemocenského pojištění, kterou pobírá žena v souvislosti s těhotenstvím, mateřstvím a péčí o novorozence. Nárok na dávku vzniká v případě, že zaměstnankyně byla v posledních 2 letech účastna na nemocenském pojištění v délce 270 kalendářních dnů (zhruba 9 měsíců) před nástupem na PPM (dny účasti na nemocenském pojištění se v rámci požadovaného období 2 let sčítají) a její minimální měsíční příjem v měsíci nástupu na PPM přesáhl částku 10 000 Kč. V opačném případě jí náleží pouze rodičovský příspěvek. Výše PPM za kalendářní den činí 70 % denního vyměřovacího základu.

Do období 270 dní se započítává:

- doba studia na střední, vyšší odborné či vysoké škole, popř. konzervatoři v případě, že bylo řádně ukončeno,
- doba rodičovské dovolené,
- doba neplaceného volna (po dobu neplaceného volna hradí zdravotní pojištění za zaměstnance/zaměstnankyni zaměstnavatel; jakým způsobem zaměstnanec/zaměstnankyně danou částku zaměstnavateli uhradí, je na dohodě mezi oběma stranami),
- doba pobírání invalidního důchodu (pouze 3. stupeň).

PPM se poskytuje maximálně po dobu 28 týdnů (v případě dvojčat a víceročet až 37 týdnů), ne však méně než 14 týdnů. Pokud zaměstnankyně převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů (adopce) na základě rozhodnutí soudu činí PPM 22 týdnů (v případě, že na základě rozhodnutí soudu převzala do péče dvě nebo více dětí 31 týdnů). PPM nesmí být vyplácena v době vykonávání zaměstnání. Písemnou žádost potvrzuje ošetřující lékař (většinou gynekolog) a podává se zaměstnavateli.

Pokud ženě nevznikne nárok na PPM (tj. nesplní její podmínky), pak její ošetřující lékař může rozhodnout o vzniku dočasné pracovní neschopnosti od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Tuto dočasnou pracovní neschopnost lékař poté ukončí uplynutím šestého týdne po porodu (po šestinedělí).

Nárok otce dítěte/manžela na peněžitou pomoc v mateřství (PPM)

Kromě prvních 6 týdnů po porodu, kdy PPM náleží výhradně zaměstnankyni – matce, má na dávku nárok i zaměstnanec – otec dítěte nebo manžel ženy, která dítě porodila. Musí ovšem 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), a zpravidla musí s matkou dítěte uzavřít písemnou dohodu, že bude o dítě pečovat.

Muž může místo ženy čerpat PPM nejméně 7 dní po sobě jdoucích a maximálně 22 týdnů (u dvojčat a víceročet až 31 týdnů).

Ochranná lhůta pro PPM u mužů činí jen 7 kalendářních dnů po skončení zaměstnání.

Ukončení pracovního poměru v době těhotenství – ochranná lhůta

Nárok na PPM má i žena, které skončí zaměstnání (a tím i pojištění) v době těhotenství. Pro tyto případy existuje tzv. ochranná lhůta, která činí 180 kalendářních dnů ode dne zániku nemocenského pojištění. Pokud pojištění trvalo kratší dobu, bude ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik předchozí nemocenské pojištění činilo (např. nemocenské pojištění trvalo 90 dnů, ochranná lhůta bude činit taktéž 90 dnů). Pokud žena zjistí těhotenství po ukončení zaměstnání, činí ochranná lhůta pouze 7 kalendářních dnů.

Přivýdělek při pobírání PPM je možný pouze v případě, že jde o jiné zaměstnání, než ze kterého se PPM vyplácí.

Porodné

V souvislosti s porodem má žena právo také na dávku sociálního zabezpečení, tzv. [porodné](#). Ta se vyplácí rodině s nízkými příjmy jednorázově a slouží na pokrytí nákladů souvisejících s narozením dítěte. Žádost o tuto dávku vyřizují pobočky Úřadu práce ČR. Výši porodného určuje Úřad práce.

Rodný list

Rodný list vydává matrika v místě narození dítěte, a to na základě dokumentace předložené v porodnici nebo dodané rodiči. Matrika zasílá obvykle do měsíce od narození dítěte rodný list poštou. Někdy je nutné vyzvednout rodný list osobně na matrice.

Zdravotní pojišťovna

U dítěte matky, která má na území ČR trvalý pobyt, vzniká nárok na zdravotní pojištění dnem jeho narození. Pokud je matkou cizinka s povoleným trvalým pobytem v ČR, musí ve lhůtě do 60 dnů ode dne narození dítěte požádat pro toto dítě o vydání povolení k trvalému pobytu. Dítě se automaticky stává pojištěncem té zdravotní pojišťovny, u níž je pojištěna jeho matka. Není-li matka narozeného dítěte účastna veřejného zdravotního pojištění, stává se dnem narození dítěte pojištěncem zdravotní pojišťovny, u které je zdravotně pojištěn otec dítěte v den jeho narození.

Brigáda/přivýdělek v průběhu mateřské

Po dobu čerpání mateřské dovolené a pobírání peněžité pomoci v mateřství není dovoleno vykonávat zaměstnání, ve kterém se mateřská dovolená čerpá a z něhož tedy peněžítá pomoc v mateřství plyne.

ZAMĚSTNÁNÍ NA VUT V DOBĚ MATEŘSKÉ DOVOLENÉ

Po dobu mateřské dovolené je pracovní poměr zachován, ale zaměstnankyně nepracuje a nepobírá mzdu. Místo mzdy zaměstnankyně pobírá peněžitou pomoc v mateřství od ČSSZ. Po skončení mateřské dovolené má zaměstnankyně právo vrátit se na svou původní pracovní pozici.

Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu (viz § 195 odst. 2 ZP).

Dovolená

Nárok na dovolenou (dle kolektivní smlouvy u AP 8 týdnů, u neAP 6 týdnů ročně) vzniká u každé mateřské dovolené. O dovolenou bezprostředně navazující na skončení mateřské dovolené je třeba včas požádat zaměstnavatele. Žádost o čerpání dovolené se podává písemně a je třeba ji podat před nástupem na dovolenou (ideálně před skončením mateřské dovolené). Nelze čerpat dovolenou současně s mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, což znamená, že nástupem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou (v souvislosti s narozením dalšího dítěte nebo po ukončení přerušené dosavadní rodičovské dovolené) se dovolená přerušuje. Čerpání dovolené nicméně nemá vliv na pobírání rodičovského příspěvku.

Benefity

I zaměstnankyně na mateřské dovolené mají právo na zaměstnanecké benefity. V řádném volebním období, na jehož začátek jsou upozorňovány VUT e-mailem, si mohou prostřednictvím Intraportálu zvolit příspěvek na penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření nebo příspěvek na vybrané produkty a volnočasové aktivity, popř. jejich kombinaci. Dále mají nárok na příspěvek na potřeby dítěte do 6 let věku (včetně).

RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

Poskytnutí rodičovské dovolené

Zaměstnavatel má povinnost rodičovskou dovolenou poskytnout zaměstnanci/zaměstnankyni v takovém rozsahu, o jaký si požádá dle ustanovení § 196 ZP, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Žádost o rodičovskou dovolenou podává zaměstnanec/zaměstnankyně alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na jeho straně. Žádost musí obsahovat dobu trvání rodičovské dovolené a lze ji podávat opakovaně, tj. pečující osoby (matka a otec) se mohou v rodičovské dovolené libovolně střídat.

Zaměstnavatel není povinen vyhovět žádosti rodiče o ukončení rodičovské dovolenou dříve, než rodič původně požádal. Lze například požádat nejprve o kratší rodičovskou dovolenou (např. do dvou let věku dítěte), a tu pak podle potřeby prodlužovat (až do tří let věku dítěte).

Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek navazuje na vyplácení peněžité pomoci v mateřství. V případě, že rodiči nevznikl nárok na PPM, může být vyplácen ode dne narození dítěte. Podmínkou přiznání nároku je zajištění celodenní péče o dítě (prarodiče/chůva/předškolní zařízení). V případě dětí do 2 let nesmí doba pobytu v zařízení pro děti překročit 92 hodin měsíčně.

[Dávku vyplácí Úřad práce ČR.](#) Rodičovský příspěvek může pobírat vždy jen jeden z rodičů, a to na nejmladší dítě v rodině. O dávku lze požádat až 3 měsíce zpětně, ne však dříve než od data, kdy na ni vznikl nárok.

Rodičovský příspěvek pro cizince

Cizinci (kromě zemí EU) musí pro nárok na rodičovský příspěvek splňovat stejné zákonem stanovené podmínky jako občané ČR. Dávku vyplácí ta členská země, ve které jsou ekonomicky aktivní a odvádějí zde sociální pojištění. Pro určení státu je rozhodující situace celé rodiny (rozhodujícím kritériem je výdělečná činnost obou rodičů).

Zaměstnání

Během pobírání rodičovského příspěvku může rodič nastoupit do zaměstnání nebo vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Se skončením rodičovské dovolené končí zvýšená ochrana před výpovědí ze strany zaměstnavatele. Přivýdělek (nejčastěji DPP/DPČ, popř. částečný úvazek) v průběhu rodičovské dovolené nemá vliv na pobírání rodičovského příspěvku, ale musí být zajištěna péče o dítě.

ZAMĚSTNÁNÍ NA VUT V DOBĚ RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Během rodičovské dovolené je možné pracovat bez omezení, ale je nutné zajistit péči o dítě. Je možné se dohodnout se zaměstnavatelem na částečném úvazku nebo práci z domova v případě, že tomu nebrání provozní důvody. VUT může rodičům nabídnout flexibilní formy práce a pomoc se zajištěním péče o dítě během pracovní doby v [univerzitní miniškolce Edisonka](#).

V případě, že po skončení rodičovské dovolené rodič nemůže nebo nechce nastoupit zpět do zaměstnání, je možné požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy z důvodu péče o dítě (obvykle max. do 4 let věku dítěte). Žádosti zaměstnavatel není povinen vyhovět.

Benefity

I zaměstnanci a zaměstnankyně na rodičovské dovolené mají právo na zaměstnanecké benefity. V řádném volebním období, na jehož začátek jsou upozorňovány VUT e-mailem, si mohou prostřednictvím Intraportálu zvolit příspěvek na penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření nebo příspěvek na vybrané produkty a volnočasové aktivity, popř. jejich kombinaci. Dále mají nárok na příspěvek na potřeby dítěte do 6 let věku (včetně).

OTCOVSKÁ

Dávka otcovské poporodní péče (tzv. otcovská) ze systému nemocenského pojištění náleží 14 dnů v souvislosti s péčí o novorozené dítě otci dítěte nebo pojištěnci (muž či žena), který převzal do péče dítě do sedmi let věku na základě rozhodnutí příslušného orgánu.

Základní podmínkou nároku na otcovskou je účast na nemocenském pojištění v době nástupu na dávku. Dále je podmínkou zápis otce v rodném listě dítěte. Nastoupit na čerpání otcovské je třeba do 6 týdnů ode dne narození dítěte nebo jeho převzetí do péče. V případě hospitalizace dítěte ze zdravotních důvodů na straně dítěte nebo matky se lhůta pro nástup na otcovskou o dny hospitalizace prodlužuje.

Výše otcovské činí 70 % redukováného denního vyměřovacího základu za kalendářní den.

Výplatu dávky nelze přerušovat, tj. nevyplácí se po jednotlivých dnech. Na otcovskou nemají nárok studující a osoby vedené na Úřadu práce ČR. Nárok na dávku nevznikne, jestliže k nástupu na otcovskou dojde až po zániku pojištění, to znamená, že u otcovské neplyne ochranná lhůta.

DALŠÍ SITUACE V OSOBNÍM ŽIVOTĚ ZAMĚSTNANCE/ZAMĚSTNANKYNĚ

Péče o osobu blízkou

Péče o osobu blízkou se týká poskytování pomoci a podpory rodinným příslušníkům nebo blízkým osobám, které jsou závislé na pomoci druhých kvůli věku, nemoci nebo zdravotnímu znevýhodnění. Příspěvek je poskytován na základě zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách a vyhlášky č. 505/2006 Sb. se kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách. V tomto případě lze požádat o příspěvek na péči, který je určen osobám závislým na pomoci jiné fyzické osoby. Dobu péče o osobu blízkou je možné započítat do důchodového pojištění.

Zaměstnanci a zaměstnankyně mají možnost si požádat o kratší pracovní dobu, úpravu pracovní doby, práci na dálku apod., pokud to provozní důvody daného pracoviště dovolují.

Podpora zaměstnanců tzv. sendvičové generace

Zaměstnanci starající se o děti a zároveň pečující o rodiče, o nemocné nebo zdravotně znevýhodněné osoby blízké jsou vystaveni vysoké zátěži, díky níž jsou více ohroženi psychickými onemocněními, zdravotními potížemi, sociální exkluzí či partnerskými problémy.

Na zaměstnance/zaměstnankyně VUT spadající do této skupiny se vztahuje podpora nabízená rodičům s dětmi i pečujícím osobám. Jsou ve své podstatě kombinací těchto dvou skupin.

Sendvičová generace nejvíce uvítá možnost flexibilní pracovní doby nebo práci na dálku. Vždy je nutné brát zřetel na pracovní zařazení zaměstnance/zaměstnankyně a na zajištění chodu daného pracoviště.

Poradenství a zdroje:

[Centrum pro rodinu a sociální péči \(CRSP\) v Brně \(Sendvičová generace\)](#)

[Sociální politika EU](#)

Studium a zaměstnání na VUT

Může nastat situace, kdy rodič zaměstnanec/zaměstnankyně je zároveň studujícím na VUT. Zde je vhodná kooperace mezi personálním a studijním oddělením jednotlivých fakult a ústavů, kdy je na místě sdílet informace ohledně mateřské a rodičovské dovolené v souladu s dalšími možnostmi v studijní oblasti jako je např. přerušení studia, individuální studijní plán apod.

Od roku 2013 je zákonem o vysokých školách zavedena „uznaná doba rodičovství“ (dále UDR). Využít ji není povinné. Studentky mohou výhod UDR využívat od momentu nástupu na mateřskou dovolenou, tedy nejdříve 8 týdnů před porodem. Pokud chce o výhody UDR zažádat student (otec dítěte), pak je to možné až po narození dítěte. Uzaná doba rodičovství je stanovená až do třetích narozenin dítěte.

Doba studia, po kterou studující čerpali rodičovskou dovolenou, tedy po dobu uznané doby rodičovství, se nově nepočítá do celkové doby studia pro účely stanovení poplatku za prodlouženou dobu studia. V praxi to znamená, že pokud se o tuto dobu protáhne studium, nebude za to studující nijak postižen(a) při vyměňování poplatku za studium. Výhodou také je, že se tato doba započítává do výpočtu důchodu.

Další osobní překážky

Do dalších situací v osobním životě zaměstnance/zaměstnankyně se řadí tzv. **osobní překážky v práci**, mezi které patří vyšetření u lékaře, svatba, pohřeb, hledání nové práce, stěhování a další, při kterých má zaměstnanec/zaměstnankyně právo být uvolněn z práce.

Poskytnutí pracovního volno s náhradou mzdy (dále jen „placené volno“) nebo bez náhrady mzdy (dále jen „neplacené volno“) se odvíjí od druhu nepřítomnosti.

Vyšetření nebo ošetření

- Pracovní volno s náhradou mzdy se zaměstnanci/zaměstnankyni poskytne na nezbytně nutnou dobu (při pružné pracovní době jen v rámci základní části), bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení (toto zdravotnické zařízení je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec/zaměstnankyně zvolil/a), které je nejbližší bydlišti nebo pracovišti zaměstnance/zaměstnankyně a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu;
- pokud bylo vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se zaměstnanci/zaměstnankyni pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, náhrada mzdy však přísluší nejvýše za dobu podle výše uvedeného odstavce.

Pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

- Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci/zaměstnankyni, který/á se podrobí pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce. Po tuto dobu náleží zaměstnanci/zaměstnankyni náhrada mzdy placená průměrným výdělkem.

Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

- Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, pokud zaměstnanec/zaměstnankyně nemohl/a dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

Zdravotně znevýhodněný zaměstnanec/znevýhodněná zaměstnankyně nebo člen rodiny

- Pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, se poskytne zaměstnankyni/zaměstnanci těžce zdravotně znevýhodněné/mu pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů osobním dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec/tato zaměstnankyně používá.
- Zaměstnanec/zaměstnankyně má právo na pracovní volno k doprovodu zdravotně znevýhodněného dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním znevýhodněním s internátním provozem a zpět, a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 6 pracovních dnů v kalendářním roce.

Svatba

- Pracovní volno se poskytne na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu; náhrada mzdy přísluší však pouze za 1 den.
- Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy dítěti při svatbě rodiče.

Narození dítěte

- Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu s náhradou mzdy k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět,
- Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy k účasti při porodu manželky (družky).

Úmrtí/pohřeb

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na:

- 2 dny při úmrtí manžela/manželky, druha/družky nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob;
- 1 den k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance/zaměstnankyně, rodiče a sourozence jeho manžela/manželky, jakož i manžela/manželky dítěte nebo manžela/manželky sourozence zaměstnance/zaměstnankyně a na další den, jestliže zaměstnanec/zaměstnankyně obstarává pohřeb těchto osob;
- nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka/vnučky zaměstnance/zaměstnankyně nebo prarodiče jeho manžela/manželky nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným osobám, ale žila se zaměstnancem/zaměstnankyní v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec/zaměstnankyně obstarává pohřeb těchto osob.

Při úmrtí kolegy/kolegyně se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům/zaměstnankyním, kteří se zúčastní pohřbu tohoto kolegy/této kolegyně; tyto zaměstnance/zaměstnankyně určí zaměstnavatel nebo zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

Doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení

- Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu s náhradou mzdy, jde-li o doprovod manžela či manželky, druha či družky nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance/zaměstnankyně nebo jeho manžela/manželky; má-li zaměstnanec/zaměstnankyně nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu/jí náhrada mzdy;
- bez náhrady mzdy se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu poskytne, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.

Doprovod dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte

- Pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy.

Přestěhování

- Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny při přestěhování zaměstnance/zaměstnankyně, který/á má vlastní bytové zařízení.
- Jde-li však o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy.

Hledání nového zaměstnání

- Při hledání nového zaměstnání během výpovědní doby lze uplatnit nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy, nejvýše jeden půlden týdně, určený k návštěvě pohovorů a podobně.

PODPORA PRO RODIČE S DĚTMI NA VUT

Centrální podpora pro zaměstnané rodiče

- a) nabídka online vzdělávání/ přístup k elektronickým zdrojům;
- b) **poskytnutí zkrácených/ částečných úvazků** po dohodě nebo dle zákonného ustanovení §241 písm. b) [Zákoník práce](#);
- c) **využívání práce na dálku**, kde to povaha práce dovoluje nebo dle §241a písm. b) [Zákoník práce](#);
- d) **poskytování pružné pracovní doby**, kde to povaha práce dovoluje (umožňuje rodičům vozit a vyzvedávat děti, umožňuje pečovat o osobu blízkou apod.);
- e) **benefitní program Edenred** pro zaměstnance/zaměstnankyně VUT (Intraportál):
 - a. **příspěvek na potřeby dětí do 6 let** (od roku 2024 je příspěvek 3 600 Kč za každé dítě, které v daném roce oslaví max. 6 narozeniny);
 - b. příspěvek na vybrané produkty a volnočasové aktivity;
- f) [univerzitní miniškola Edisonka](#);
- g) [příměstské tábory CESA](#);
- h) FEKT - [Technologický klub Brno](#) a zároveň kroužky pro děti ZŠ.

Specifika fakult a součástí

- a) přebalovací pulty/ parkování kočárků/ bezbariérové přístupy/ kuchyňky (ohřev dětské stravy) / místnosti na kojení/ hlídání dětí
- b) pravidla využívání laboratoří
- c) zapůjčení techniky pro práci na dálku (notebook/telefon)

Další informace vám sdělí personální útvar vaší fakulty, vysokoškolského ústavu nebo součástí.

Nárok na benefity mají všichni zaměstnanci a zaměstnankyně s pracovním poměrem (bez ohledu na výši úvazku).

FORMULÁŘE

Formuláře k personální oblasti jsou k dispozici na webové stránce [Personální odbor – formuláře \(po přihlášení\)](#).

Bližší informace vám sdělí personální útvar vaší fakulty, vysokoškolského ústavu nebo součásti. Případně se můžete obrátit i na [Oddělení personálního rozvoje](#).

SOCIÁLNÍ BEZPEČÍ NA VUT

Webová stránka [Sociální bezpečí](#).

Na VUT není tolerována žádná z forem nežádoucího chování – všechny formy diskriminace, sexuální obtěžování, nedovolený nátlak, šikana – a to jak mezi vyučujícími, jinými zaměstnanci/zaměstnankyněmi a studujícími, tak mezi studujícími navzájem.

Prioritou VUT je, aby na univerzitě panovala kolegiální atmosféra a aby byl dodržován [Etický kodex VUT](#).

Pokud se stanete objektem či svědkem jakéhokoliv nežádoucího jednání, máte možnost se účinně bránit či pomoci ochránit ostatní prostřednictvím koordinátorky pro sociální bezpečí, pomocí kontaktních osob nebo poradních orgánů, dle závažnosti jednání a role agresora (studující/ vyučující/ jiný zaměstnanec či zaměstnankyně).

LEGISLATIVA, PODPORA A ÚŘADY

Normy a předpisy na VUT

[Etický kodex VUT](#)

[Kolektivní smlouva VUT](#)

[Pracovní řád VUT](#)

[Mzdový řád VUT](#) + dodatky a přílohy

[Řád výběrových řízení VUT](#)

[Směrnice č. 8/2023 Zajištění sociálního bezpečí na VUT](#)

[Metodický list č. 4/2023 - Ke směrnici o sociálním bezpečí](#)

[Směrnice č. 1/2023 O ochraně oznamovatelů \(whistleblowing\)](#)

[Směrnice č. 3/2023 Vyřizování stížností \(po přihlášení\)](#)

[Směrnice č. 9/2022 BOZP na VUT](#) + dodatky a přílohy

[Metodický list č. 1/2023 - Podmínky poskytování zaměstnaneckých benefitů](#)

Podpora v oblasti péče o zaměstnance/zaměstnankyně na VUT

PŘÍRUČKA PRO ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNANKYNĚ

Odkazy na další podporu

<https://www.sendvicovagenerace.cz/>

<https://www.crsp.cz/>

<https://marter.cz/> - rodičovská není brzda

[Příručka Ministerstva vnitra – pro nastávající rodiče](#)

Normy a předpisy v ČR

[Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce](#)

[Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů \(zákon o vysokých školách\)](#)

[Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře](#)

[Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění](#)

[Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů \(antidiskriminační zákon\)](#)

[Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci](#)

Úřady v ČR

[Česká správa sociálního zabezpečení](#)

[Úřad práce ČR](#)

[Zdravotní pojišťovny](#)

[Portál občana \(gov.cz\)](#)

ZKRATKY

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MSSZ – Městská správa sociálního zabezpečení

ČSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení

GOV – Portál občana

CVP – Centrum vzdělávání a poradenství

ZP – Zákoník práce

PPM – Peněžitá pomoc v mateřství

AP – Akademický pracovník/pracovnice

neAP – Neakademický pracovník

UDR (uznaná doba rodičovství)

ÚP – Úřad práce

ZDROJE

[APERIO – společnost pro zdravé rodičovství](#)

[Ministerstvo zdravotnictví České republiky](#)

[Ministerstvo práce a sociálních věcí](#)

[Česká správa sociálního zabezpečení \(ČSSZ\)](#)

[VEMA](#) – Mzdové a personální systémy