



POTŘEBUJI ZAŘÍDIT...

- Odchod na mateřskou / rodičovskou / otcovskou dovolenou
 - Čerpání dovolené / žádost o neplacené volno
 - Podpora návratů zaměstnanců do zaměstnání

Na úvod bychom rádi doporučili seznámení se se směrnicí č. **A/S/962/2/2018** – jež specifikuje práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do 9. měsíce po porodu. Za přečtení stojí čl. 1 až 3 😊

V určitém okamžiku je potřebné oznámit Vaše těhotenství zaměstnavateli, resp. vedoucímu Vašeho pracoviště. Datum oznámení je na Vašem uvážení. Doporučujeme však postupovat v souladu s výše uvedenou směrnicí a také platnou legislativou a dalšími vnitřními předpisy VŠCHT Praha upravující tuto záležitost. Zejména, vykonáváte-li práce zařazené do rizikové kategorie 2 a vyšší.

Jakmile oznámíte těhotenství vedoucímu Vašeho pracoviště, vedoucí neprodleně informuje Personální odbor VŠCHT Praha. Příslušná personalistka zašle prostřednictvím e-mailu informační list vedoucímu pracoviště, který společně vyplníte, podepíšete a doručíte zpět na Personální odbor.

1. Odchod na mateřskou dovolenou (dále jen „MD“) – co je dobré vědět:

- V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni **MD po dobu 28 týdnů**, při narození 2 nebo více dětí současně přísluší MD po dobu 37 týdnů.
- Na MD se nastupuje zpravidla od počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku 8. týdne před tímto datem. Přesný den si určíte sama.
- MD v souvislosti s porodem **nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů** a nemůže skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.
- Během MD čerpáte peněžitou pomoc v mateřství. Příspěvek není přiznáván automaticky, je třeba o něj požádat prostřednictvím zaměstnavatele, který doručí Vaši **Žádost o peněžitou pomoc v mateřství** na příslušné pracoviště České správy sociálního zabezpečení (dále jen „ČSSZ“). Žádost Vám vystaví Váš ošetřující lékař (gynekolog), ke kterému docházíte k předporodní péči.
- Nárok na peněžitou pomoc v mateřství vzniká při splnění dvou podmínek:
 - 1) v době nástupu na peněžitou pomoc musíte být účastní na nemocenském pojištění (nebo ochranné lhůtě)
 - 2) a v období dvou let před nástupem musíte být nejméně 270 dní pojištění (tj. asi 9 měsíců, kdy je za vás odvedeno pojistné).
- Výše peněžité pomoci v mateřství je 70 % redukováného denního vyměřovacího základu za kalendářní rok. Dávku vyplácí ČSSZ na Váš bankovní účet, na který Vám zaměstnavatel standardně vyplácí mzdu, nepožádáte-li si o jiný způsob výplaty.

Na Vašem pracovišti

- Informujte v časovém předstihu vedoucího pracoviště o Vašem plánovaném termínu odchodu na MD
- Jakmile Vám Váš ošetřující lékař vystaví **Žádost o peněžitou pomoc v mateřství**, předáte tento dokument na Personální odbor VŠCHT Praha příslušné mzdové účetní.
- V daném termínu odcházíte na MD.
- Po narození dítěte je třeba doručit na Personální odbor příslušné mzdové účetní kopii rodného listu dítěte.



- S blížícím se koncem Vaší MD je třeba případně začít vyřizovat (budete-li o příspěvek žádat) na místně příslušném kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR (podle místa Vašeho skutečného pobytu) **Žádost o rodičovský příspěvek**.

2. Čerpání dovolené mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou (dále jen „RD“) – co je dobré vědět:

- Po skončení MD by mělo dojít k vyčerpání Vaší zůstatkové dovolené.
- Na intranetových stránkách v sekci: Personalistika – Personální záležitosti – Formuláře naleznete **„Žádost o poskytnutí volna (s nebo bez náhrady mzdy)“**. Formulář vyplníte (v záhlaví nezapomeňte zaškrtnout správnou variantu - že se jedná o žádost o volno s náhradou mzdy), dáte jej k podpisu vedoucímu Vašeho pracoviště a následně doručíte na Personální odbor VŠCHT Praha příslušné mzdové účetní.
- Během čerpání dovolené je již možné pobírat rodičovský příspěvek od Úřadu práce.

3. Odchod na RD – co je dobré vědět:

- Na základě písemné žádosti zaměstnance je povinen zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci RD. RD přísluší matce dítěte po skončení MD a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.
- O RD je třeba požádat ve lhůtě alespoň 30 dnů před nástupem. Žádost lze dodatečně změnit (např. z důvodu změny délky RD nebo jejího přerušení) a podávat opakovaně.
- Na intranetových stránkách v sekci: Personalistika – Personální záležitosti – Formuláře naleznete **„Žádost o poskytnutí rodičovské dovolené – formulář“**. Formulář vyplníte, dáte jej k podpisu vedoucímu Vašeho pracoviště a následně doručíte na Personální odbor VŠCHT Praha příslušné mzdové účetní.

Pokud jste dosud nedoložil/a kopii rodného listu Vašeho dítěte, je třeba jej doručit společně se žádostí o RD.

- Na RD lze nastoupit buď následující kalendářní den po skončení MD, nebo následující kalendářní den po posledním dnu čerpané dovolené mezi MD a RD.

4. Po RD již neplánujete návrat do zaměstnání na VŠCHT Praha – co je dobré vědět:

- S blížícím se koncem Vaší RD (doporučujeme cca 3-4 měsíce předem) informujte včas vedoucího Vašeho pracoviště o Vašich plánech ohledně návratu do zaměstnání – tj. zda se budete/nebudete vracet na VŠCHT Praha.
Pokud Váš pracovní poměr na VŠCHT Praha nebude dále pokračovat, je třeba po domluvě s vedoucím Vašeho pracoviště jej oficiálně ukončit dle způsobů stanovených Zákoníkem práce (dohodou ke sjednanému dni, popř. výpovědí – je třeba počítat s dvouměsíční výpovědní lhůtou).
- Na intranetových stránkách v sekci: Personalistika – Personální záležitosti – Ukončení pracovněprávního vztahu naleznete příslušné formuláře k ukončení Vašeho pracovního poměru.

5. Po RD potřebuji čerpat neplacené volno – co je dobré vědět:

- S blížícím se koncem Vaší RD (doporučujeme cca 3-4 měsíce předem) informujte včas vedoucího Vašeho pracoviště, pokud nebudete moci po skončení Vaší RD nastoupit znovu do zaměstnání. V případě, že budete čerpat neplacené volno, je třeba se na tomto se zaměstnavatelem domluvit.
- Na intranetových stránkách v sekci: Personalistika – Personální záležitosti – Formuláře naleznete **„Žádost o poskytnutí volna (s nebo bez náhrady mzdy)“**. Formulář vyplníte (v záhlaví nezapomeňte



zaškrtnout správnou variantu – že se jedná o žádost o volno bez náhrady mzdy), dáte jej k podpisu vedoucímu Vašeho pracoviště a následně doručíte na Personální odbor VŠCHT Praha příslušné mzdové účetní. Od Vaší mzdové účetní také obdržíte k vyplnění „Čestné prohlášení osoby pečující o děti“, které doplňuje výše uvedenou žádost.

- Délka neplaceného volna není omezena, záleží na Vaší domluvě s vedoucím pracoviště. V době jeho čerpání nevzniká zaměstnanci nárok na mzdu, tudíž neplatíte sociální pojištění ani daň z příjmu. Pokud spadáte do jedné z kategorií, které definuje zákon o veřejném zdravotním pojištění, stát za Vás po tuto dobu bude platit pojistné na zdravotní pojištění.

6. Návrat po RD / neplaceném volnu zpět do zaměstnání – co je dobré vědět:

- S blížícím se koncem Vaší RD / Vašeho neplaceného volna (doporučujeme cca 3-4 měsíce předem) informujte včas vedoucího Vašeho pracoviště o Vašich plánech ohledně návratu do zaměstnání – je třeba společně domluvit den návratu do zaměstnání, výši budoucího úvazku, pracovní náplni, popř. další změny.
- **Před Vaším návratem je nezbytné absolvovat mimořádnou lékařskou prohlídku v Ordinaci VŠCHT Praha (dále jen „LP“).** Na Vašem pracovišti přichystají podklady k návratu (návrh na změnu a pracovní náplň – buď v papírové formě, nebo jej vloží do aplikace Workflow) na základě kterých Vám na Personálním odboru VŠCHT Praha připravíme žádanku. Z Vaší strany bude potřebné obstarat si výpis od Vašeho praktického lékaře a zajistit si termín LP v Ordinaci VŠCHT Praha, kde se případně také domluvíte na dalším potřebném. Telefonní kontakt na sestřičky je: **220 443 217**. Vzhledem k vytíženosti Ordinance VŠCHT Praha **doporučujeme zajištění termínu LP v dostatečném časovém předstihu**.
- V případě, že by se Vám od data návratu do zaměstnání měnila výše úvazku nebo druh práce, budeme Vás informovat na Váš pracovní e-mail, že je nezbytné se po absolvování LP dostavit také na Personální odbor VŠCHT Praha ohledně podpisu dodatku k pracovní smlouvě.

7. Odchod na otcovskou dovolenou – co je dobré vědět:

- V souvislosti s narozením dítěte máte nárok na otcovskou dovolenou, která se poskytuje na maximálně 14 kalendářních dnů. Čerpá se v celku, nelze ji přerušit. Počátek i délku si zvolíte dle potřeb.
- Nástup na otcovskou dovolenou je možné si zvolit kdykoliv v průběhu prvních 6 týdnů od data narození dítěte. V případě hospitalizace dítěte/matky dítěte v nemocnici se tato doba prodlužuje o počet dnů, které dítě/matka dítěte stráví v nemocnici.
- O nástupu na otcovskou dovolenou informujte vedoucího Vašeho pracoviště.
- Po dobu dnů otcovské dovolené nepobíráte mzdu od zaměstnavatele, ale máte nárok na dávku otcovské ve výši 70% redukováného denního vyměřovacího základu za kalendářní den, kterou vyplácí ČSSZ.
- Dávka není vyplácena automaticky, je třeba o ni požádat prostřednictvím zaměstnavatele.
- Základní podmínkou nároku na dávku je účast na nemocenském pojištění (tj. např. trvání zaměstnání). Jako otec musíte být také zapsán v rodném listě dítěte, s matkou dítěte však nemusíte být sezdání.



PODPORA NÁVRATŮ ZAMĚSTNANCŮ DO ZAMĚSTNÁNÍ

VŠCHT Praha podporuje sladování pracovního a osobního života svých zaměstnanců. Některé formy podpory se odvíjí od platné legislativy, jiné vychází ze strany VŠCHT Praha jako zaměstnavatele. Zároveň se snaží usnadnit začleňování pečujících zaměstnanců nebo zaměstnanců po dlouhodobé nepřítomnosti zpět do pracovního života s cílem, aby Váš návrat do zaměstnání proběhl snadno a bez komplikací.

Kratší pracovní doba

- Jedním z možných nástrojů podpory sladování pracovního a osobního života a snazšího začleňování zpět do pracovního života je kratší pracovní doba (tzv. „částečný úvazek“).
- Kratší pracovní dobu lze sjednat, umožňuje-li to charakter Vámi vykonávané práce a provozní podmínky daného pracoviště.
- Úprava pracovní doby je možná na základě písemné dohody zaměstnance a zaměstnavatele.
- Kromě výše uvedeného je zaměstnavatel ze zákona povinen přihlížet při zařazování do směn též k potřebám zaměstnankyň nebo zaměstnanců pečujících o dítě. Zákoník práce v §241 definuje okruh zaměstnanců, jejichž žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby by měl zaměstnavatel vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Jedná se o tyto skupiny:
 - těhotná zaměstnankyně,
 - zaměstnankyně/zaměstnanec pečující o dítě mladší než patnáct let,
 - zaměstnankyně/zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).

Pružné rozvržení pracovní doby

- Benefitem, kterým se VŠCHT Praha jako zaměstnavatel též snaží naplňovat zásadu podpory sladování pracovního a osobního života zaměstnanců s pracovním vytížením, je pružná pracovní doba.
- Pokud tomu nebrání provozní podmínky nebo další specifika pracoviště, lze po dohodě s vedoucím Vašeho pracoviště využívat pružnou pracovní dobu.
- Základní pracovní doba, kdy je zaměstnanec povinen být přítomen na pracovišti, je určena od 9:30 do 14:00 hod. Zbývající pracovní dobu si lze zvolit v čase od 6:00 do 9:30, případně v čase od 14:00 do 19:00 hod.

Výkon práce z domova

- Umožňuje-li to charakter Vámi vykonávané práce a provozní podmínky daného pracoviště, je možné při dodržení podmínek stanovených vnitřní směrnici č. A/S/961/3/2020 vykonávat určitý den práci z domova.
- Nejprve je však potřebné se na tomto domluvit s vedoucím Vašeho pracoviště a mít uzavřenou písemnou **Dohodu o výkonu práce z domova**. Vzor dohody je zveřejněný v OKbase, jehož prostřednictvím lze o výkon práce z domova požádat.



- Zákoník práce také definuje v §241a okruh zaměstnanců, kteří si mohou podat **písemnou žádost** o výkon práce na dálku. V případě, že zaměstnavatel jejich žádosti nemůže vyhovět, je povinen zaměstnanci důvody zamítnutí žádosti písemně odůvodnit. Jedná se o tuto skupinu zaměstnanců:
 - těhotná zaměstnankyně,
 - zaměstnankyně/zaměstnanec pečující o dítě mladší než devět let,
 - zaměstnankyně/zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).

Dětská skupina Zkumavka

- Dětská skupina Zkumavka VŠCHT Praha se zaměřuje na krátkodobé hlídání dětí zaměstnanců za účelem umožnění zaměstnancům-rodičům zapojit se do pracovního procesu.
- Je určena pro děti do dvou do sedmi let (tj. do nástupu povinné školní docházky), umožněna je docházka buď polodenní, nebo celodenní.
- K využití služeb skupiny je třeba nejprve registrovat Vás a Vaše dítě/děti a odevzdat potřebné vstupní formuláře, poté Vám bude odemčen účet k rezervaci docházky. Bližší informace naleznete na webových stránkách Zkumavky.

Další nástroje podpory

- Na webových stránkách školy naleznete **Příručku pro zaměstnance**, která obsahuje mnoho užitečných informací (nejen) pro nově nastupující zaměstnance.
- Po Vašem přihlášení v OKbase naleznete v sekci „**Vzdělávání – vzdělávací akce**“ – různá školení určená pro zaměstnance VŠCHT Praha.
- Další nabídky vzdělávání určené pro zaměstnance naleznete také na intranetových stránkách Personálního odboru VŠCHT Praha v sekci: **Personalistika – Vzdělávání – Školení a semináře pro zaměstnance**.

Možnosti pracovního zapojení v průběhu MD/RD

Práce při MD – co je dobré vědět

- Začít pracovat při MD lze po uplynutí 6 týdnů od narození dítěte.
- Maminky-zaměstnankyně mohou pracovat a zároveň pobírat peněžitou pomoc v mateřství v případě, že jde o jiné zaměstnání, než ze kterého se jim tato dávka vyplácí. Tj. u stejného zaměstnavatele je možné pracovat v průběhu MD pouze v jiném pracovněprávním vztahu - a to buď novém v pracovním poměru, nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. DPP/DPČ), ale s odlišným druhem práce.
- Při nedodržení výše uvedeného hrozí, že by Vám vyplácení dávky mohlo být zastaveno.
- Po domluvě s vedoucím Vašeho pracoviště je třeba vyřídit nástupní formalities na Personálním odboru VŠCHT Praha, při nástupu do nového pracovního poměru může být vyžadováno absolvování vstupní lékařské prohlídky v Ordinaci VŠCHT Praha.
- Při sjednávání a výkonu práce je třeba dbát na ustanovení obsažená ve vnitřní směrnici č. **A/S/962/2/2018** – jež specifikuje práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do 9. měsíce po porodu.



Práce při RD – co je dobré vědět

- Je možné pracovat u Vašeho stávajícího zaměstnavatele **v rámci stávajícího pracovněprávního vztahu**, avšak nejprve je třeba formálně ukončit Vaši RD – na Personální odbor doručíte příslušné mzdové účetní „**Žádost o poskytnutí rodičovské dovolené**“ s upraveným datem konce RD.
- S vedoucím Vašeho pracoviště je třeba společně domluvit den návratu do zaměstnání, výši budoucího úvazku, pracovní náplň, popř. další změny a vyřídit formality na Personálním odboru VŠCHT Praha. Při sjednávání a výkonu práce je třeba dbát na ustanovení obsažená ve vnitřní směrnici **č. A/S/962/2/2018** – jež specifikuje práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do 9. měsíce po porodu.
- Při práci během RD lze, při splnění zákonem stanovených podmínek, pobírat rodičovský příspěvek. Tj. maximální možná docházka do jeslí, mateřské školy či jiného obdobného předškolního zařízení je 92 hodin měsíčně u dítěte mladšího dvou let. Od dosažení dvou let věku se již docházka dítěte nesleduje.
- Je také možné během Vaší RD pracovat u stávajícího **zaměstnavatele v rámci jiného pracovněprávního vztahu** – tj. nově uzavřeného pracovního poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. DPP/DPČ). V takovém případě je však třeba, aby **sjednaný druh práce byl odlišný od sjednaného druhu práce v pracovněprávním vztahu, v jehož rámci čerpáte RD**.
- Po domluvě s vedoucím Vašeho pracoviště je třeba vyřídit nástupní formality na Personálním odboru VŠCHT Praha, při nástupu do nového pracovního poměru může být vyžadováno absolvování vstupní lékařské prohlídky v Ordinaci VŠCHT Praha. Při sjednávání a výkonu práce je třeba dbát na ustanovení obsažená ve vnitřní směrnici **č. A/S/962/2/2018** – jež specifikuje práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do 9. měsíce po porodu.
- Při práci během RD lze, při splnění zákonem stanovených podmínek, pobírat rodičovský příspěvek. Tj. maximální možná docházka do jeslí, mateřské školy či jiného obdobného předškolního zařízení je 92 hodin měsíčně u dítěte mladšího dvou let. Od dosažení dvou let věku se již docházka dítěte nesleduje.