
BUDE NÁS VÍC aneb nejsme na to sami



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

 **#rodinyvkrajích**

Osvětová příručka pro rodiny plánující/očekávající potomka vznikla v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů, reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233.

Tento projekt je financován z Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu.

ISBN 978-80-7421-216-1

OBSAH

ÚVOD	5
1. Těhotenství a porod	7
1.1 Těhotenství	7
1.1.1 Zvláštní pracovní podmínky pro těhotné ženy a rodiče	7
1.1.2 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství	10
1.1.3 Mateřská dovolená a peněžitá pomoc v mateřství	10
1.2 Porod	15
1.2.1 Výběr porodnice	15
1.2.2 Příprava porodního plánu	16
1.2.3 Volno při narození dítěte	17
1.2.4 Porodné	17
2. Období po porodu	19
2.1 Šestinedělí	19
2.2 Otcovská poporodní péče (tzv. otcovská)	19
2.3 Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek	21
3. Sledování rodinného a pracovního života	23
3.1 Návrat do zaměstnání	23
3.2 Flexibilní formy práce	24
3.3 Ošetřovné	26
3.4 Zařízení péče o děti	28
3.4.1 Mateřské školy	29
3.4.2 Dětské skupiny	29
3.4.3 Mikrojesle	30
3.4.4 Živnosti péče o děti a chůvy pro děti	30
4. Další opatření na podporu rodin	31
4.1 Přídavek na dítě	32
4.2 Daňové úlevy na dani z příjmů fyzických osob	33
4.3 Doby pojištění pro nároky na dávky důchodového pojištění	34
4.4 Dostupné bydlení pro rodiny s dětmi	36
4.4.1 Nájemní bydlení – výhody a nevýhody	37
4.4.2 Státní fond rozvoje bydlení	38

4.4.3	Obecní bydlení	38
4.4.4	Sociální služby související s bydlením	39
4.4.5	Sociální bydlení	39
5.	Rodičovství a partnerství	41
5.1	Současná podoba rodiny	41
5.2	Zapojení otců do péče o děti	43
5.3	Mateřská a rodičovská centra	45
5.4	Primární prevence	46
	Závěr	48
	Vysvětlení základních pojmů	49
	Použité zdroje	51
	Legislativa	54
	Přílohy	55

Úvod

Plánujete miminko nebo se již připravujete na příchod nového člena rodiny a přemýšlíte nad tím, co vás v následujících měsících čeká? V tom případě je tato příručka pro vás tou správnou volbou. Cílem příručky, která se vám právě dostala do rukou, je předat vám jako budoucím či stávajícím rodičům praktické rady a cenné informace spojené jak s obdobím plánování a narození potomka, tak s obdobím návratu do zaměstnání. Rodičovství je vnímáno jako důležitá součást života člověka, proto je dobré být na tento životní milník připraveni, vědět, na co máme jako rodiče nárok a jaké povinnosti musíme splnit. Tato příručka má sloužit jako průvodce důležitými fázemi spojenými s rodičovstvím a nupomáhat tak k lepší informovanosti budoucích i stávajících rodičů.

Co konkrétně v této příručce najdete?

Hlavní text publikace je rozdělen do pěti hlavních kapitol. První tři kapitoly jsou členěny dle různých životních fází rodiny: těhotenství a porod, období po porodu a sladování rodinného a pracovního života po návratu do zaměstnání. Můžete si tak vybrat oblast, která je pro vás právě aktuální či zajímavá.

V první kapitole naleznete tipy a rady ohledně plánování porodu přes výběr porodnice až po otázky týkající se porodného. Upozorníme vás také, na jakou míru ochrany máte v době těhotenství i po návratu do zaměstnání nárok z pracovněprávního hlediska.

Druhá kapitola věnovaná období po porodu se zaměřuje na aktuální informace ohledně otcovské poporodní péče, rodičovské dovolené a čerpání rodičovského příspěvku.

Třetí kapitola se týká sladování rodinného a pracovního života, což je zásadní téma pro většinu rodičů vracejících se zpět do pracovního procesu. Příručka nabízí informace týkající se samotného návratu do zaměstnání, flexibilních forem práce, čerpání ošetřovného a jednotlivých forem zařízení péče o děti.

Čtvrtá kapitola je věnována dalším opatřením na podporu rodin, jako je např. přídavek na dítě, různé formy daňových úlev určených pro rodiny s dětmi či dostupné bydlení.

Pátá kapitola se zaměřuje na témata spojená s rodičovstvím a partnerstvím.

V závěru příručky naleznete **Vysvětlení základních pojmů**, jež umožní lepší orientaci v textu.

Tabulka č. 1: Jednotlivá opatření rodinné politiky v příručce¹

	Opatření rodinné politiky	Kapitola v příručce
Těhotenství a porod	Zvláštní pracovní podmínky pro těhotné ženy a rodiče	1.1.1
	Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství	1.1.2
	Mateřská dovolená a peněžitá pomoc v mateřství	1.1.3
	Volno při narození dítěte	1.2.3
	Porodné	1.2.4
Období po porodu	Otcovská poporodní péče	2.2
	Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek	2.3
Sladování rodinného a pracovního života	Návrat do zaměstnání	3.1
	Flexibilní formy práce	3.2
	Ošetrovné	3.3
	Zařízení péče o děti	3.4
Další opatření na podporu rodin	Přídavek na dítě	4.1
	Daňové úlevy na dani z příjmů fyzických osob	4.2
	Doby pojištění pro nároky na dávky důchodového pojištění	4.3
	Dostupné bydlení pro rodiny s dětmi	4.4

Příručka vznikla v rámci projektu Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) „Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů“ (registrační číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233). Tento projekt je financován z Evropského sociálního fondu až do 31. 12. 2021, přičemž jeho hlavním cílem je vytvořit základ systémového uchopení rodinné politiky na úrovni samosprávy ve spolupráci s MPSV. Projekt zaměřuje systematickou pozornost na podporu samospráv při plánování prorodinných aktivit dle místních potřeb rodin a s ohledem na základní hodnotová východiska rodinné politiky v České republice (dále jen „ČR“), kterými je ocenění péče, mezigenerační solidarita, odstranění diskriminace a rovné příležitosti žen a mužů. Projekt ale také usiluje o zvýšení informovanosti o rodinné politice a snaží se její opatření co nejvíce přiblížit široké veřejnosti.

¹ Jednotlivé základní pojmy, které jsou v příručce opakovaně používány, jsou vysvětleny na konci příručky v kapitole „Vymezení základních pojmů“.

1 TĚHOTENSTVÍ A POROD



Období těhotenství a porodu je významnou etapou v životě obou nastávajících rodičů, zejména v případě narození prvního dítěte. Není nutné se obávat změn, ale je vhodné se na ně připravit a být dobře informován.

První kapitola této příručky se věnuje období těhotenství (kapitola 1.1) a porodu (kapitola 1.2).

1.1 TĚHOTENSTVÍ

Těhotenství s sebou přináší řadu radostí, ale i řadu lékařských vyšetření. Jde o vyšetření dobrovolná a je možné je odmítnout, ale jsou doporučena ze strany České gynekologicko-porodnické společnosti. Každé vyšetření vyžaduje informovaný souhlas. Neobávejte se tedy zeptat, jaké vyšetření a z jakého důvodu vám budou provádět, pokud vás o tom zdravotnický personál předem neinformuje.

Jednotlivá doporučená vyšetření jsou popsána v příručce **Průvodce mateřstvím**², kterou zpracovalo Ministerstvo zdravotnictví, a v rámci této příručky se jim tedy blíže věnovat nebudeme.

V následujících kapitolách najdete praktické informace ke zvláštním pracovním podmínkám těhotných žen a rodičů (kapitola 1.1.1), k nastavení mateřské dovolené a dávkám spojeným s těhotenstvím a mateřstvím, které jsou vypláceny ještě před samotným porodem či během týdnů bezprostředně po porodu (kapitoly 1.1.2 a 1.1.3).

1.1.1 Zvláštní pracovní podmínky pro těhotné ženy a rodiče

V pracovním právu³ je ukotvena zvýšená míra ochrany určená zejména těhotným ženám a zaměstnancům pečujícím o děti. Cílem těchto opatření v pracovněprávních vztazích je **chránit zdraví matky a dítěte** v době těhotenství i po porodu a umožnit tak osobám pečujícím o děti lépe skloubit rodinný a pracovní život.

2 Příručka „Průvodce mateřstvím“ je dostupná na webových stránkách Ministerstva zdravotnictví <http://www.mzcr.cz/>.

3 Základním předpisem, který upravuje pracovní podmínky a uplatňuje zvýšenou ochranu v pracovním poměru těhotné ženy a zaměstnanců pečujících o děti a jiné fyzické osoby, je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, § 238 až 242.

KOMU JE ÚPRAVA PRACOVNÍCH PODMÍNEK A ZVÝŠENÁ OCHRANA V PRACOVNÍM POMĚRU URČENA?

- těhotné zaměstnankyni
- zaměstnankyni do konce 9. měsíce po porodu
- zaměstnankyni, která kojí
- zaměstnancům pečujícím o děti

Kdy oznámit těhotenství zaměstnavateli?

Žádný právní předpis neupravuje, jak a kdy má těhotná žena oznámit své těhotenství zaměstnavateli. Aby však mohla požívat výhody a ochranná opatření, na které má dle právních předpisů nárok, musí být zaměstnavatel o této skutečnosti informován.

Žena má povinnost oznámit zaměstnavateli odchod na mateřskou dovolenou, což je zpravidla 6 až 8 týdnů před očekávaným porodem.

PŘÍBĚH ZE ŽIVOTA:

Když paní Tereza zjistila, že je těhotná, byla to pro ni velmi radostná zpráva, ačkoli miminko s manželem zatím neplánovali. Nově však před ní vystala otázka, kdy oznámit tuto novinu svému zaměstnavateli.

Řada žen si nepřeje své těhotenství zveřejňovat, dokud nepřekonají první trimestr, který je z hlediska ohrožení plodu nejrizikovější. Zákoník práce vychází v tomto ženám vstříc, neukládá jim totiž zákonnou povinnost své těhotenství zaměstnavateli oznamovat. Většina žen však v souvislosti s těhotenstvím řeší odchod na mateřskou a rodičovskou dovolenou, některé ženy také mohou vykonávat práci, která je z hlediska jejich stavu nevhodná. Z těchto důvodů se obecně doporučuje oznámit těhotenství zaměstnavateli včas tak, aby se mohl organizačně na odchod své zaměstnankyně připravit, případně aby mohl těhotné zaměstnankyni zajistit podmínky, jež mu ukládá zákon.

NA CO MAJÍ TĚHOTNÉ ŽENY, MATKY DO KONCE 9. MĚSÍCE PO PORODU, ZAMĚSTNANKYNĚ, KTERÉ KOJÍ, A ZAMĚSTNANCI PEČUJÍCÍ O DĚTI NÁROK?

- Prostory na pracovišti – zaměstnavatel má povinnost přizpůsobit na pracovišti **prostory pro odpočinek** těhotných zaměstnankyň, kojících matek a matek do konce 9. měsíce po porodu.
- **Zákaz výkonu některých prací, převedení na jinou práci:**⁴
 - Zaměstnankyně je zakázáno zaměstnávat pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Současné nesmí zaměstnankyně vykonávat práce, pro něž nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé.
 - Koná-li těhotná zaměstnankyně práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Požádá-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní

4 Zákaz výkonu prací a pracovišť vztahující se na těhotné zaměstnankyně, kojící matky a matky do konce devátého měsíce po porodu je upraven vyhláškou Ministerstva zdravotnictví č. 180/2015 Sb.

práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. To se týká i matek do konce 9. měsíce po porodu a zaměstnankyň, které kojí.

- V případě, že v důsledku převedení na jinou práci dosahuje zaměstnankyně bez svého zavinení nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytne se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (kapitola 1.1.2).

- **Úprava pracovní doby, práce přesčas:**

- Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.
- Práce přesčas je zakázána těhotné zaměstnankyni. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí práci přesčas zaměstnavatel nařídit.

- **Pracovní cesta a přeložení** – těhotné zaměstnankyně, zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let a osamělí zaměstnanci pečující o dítě do 15 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště **jen se svým souhlasem**; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost.

- **Zvláštní přestávky v práci pro kojící ženy:**

- Zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení.
- Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a přísluší za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

- **Zákaz výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele⁵:**

- Zaměstnavatel nesmí dát výpověď v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou a kdy zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou. Ze zákazu výpovědi existují tyto výjimky:
 - Zaměstnankyni na mateřské dovolené a zaměstnanci, který čerpá rodičovskou dovolenou v rozsahu mateřské dovolené matky, lze dát výpověď v případě zrušení zaměstnavatele nebo jeho části. Z jiných důvodů jim výpověď dát nelze.
 - Zaměstnankyni na rodičovské dovolené a zaměstnanci, který čerpá rodičovskou dovolenou v rozsahu rodičovské dovolené matky, lze dát výpověď v případě zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, v případě přemístění zaměstnavatele nebo jeho části a z důvodu, pro který zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr (za zvlášť hrubé porušení pracovních povinností nebo v případě odsouzení k trestu odnětí svobody za úmyslný trestný čin).
 - Těhotné zaměstnankyni lze dát výpověď v případě zrušení zaměstnavatele nebo jeho části a z důvodu, pro který zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr (za zvlášť hrubé porušení pracovních povinností nebo v případě odsouzení k trestu odnětí svobody za úmyslný trestný čin).

- **Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.**

5 Dle § 53, 54 a 55 zákoníku práce.

Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím doby sjednané ve smlouvě bez ohledu na těhotenství, mateřskou či rodičovskou dovolenou.

1.1.2 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (dále jen „vyrovnávací příspěvek“) je poskytován zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství a mateřství dočasně převedena na jinou práci, z níž má bez svého zavinění nižší výdělek.

PRO KOHO JE PŘÍSPĚVEK URČEN?

Vyrovnávací příspěvek náleží:

- těhotné zaměstnankyni,
- zaměstnankyni do konce 9. měsíce po porodu,
- zaměstnankyni, která kojí.

Vyrovnávací příspěvek se poskytuje za kalendářní dny, kdy trvalo převedení na jinou práci. **Těhotné zaměstnankyni se vyrovnávací příspěvek vyplácí nejdéle do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Z důvodu ohrožení mateřství se vyrovnávací příspěvek poskytuje nejdéle do konce 9. měsíce po porodu a u žen, jejichž schopnost kojit je ohrožena, pak po dobu kojení.**

Některé skupiny zaměstnankyň nemají vzhledem k charakteru vykonávané činnosti na vyrovnávací příspěvek nárok (např. zaměstnankyně, které jsou účastny pojištění z důvodu výkonu zaměstnání malého rozsahu, zaměstnané na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce).⁶

V JAKÉ VÝŠI?

Výše vyrovnávacího příspěvku se stanoví jako rozdíl redukovaného denního vyměřovacího základu⁷ zjištěného ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměru jejích započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení.

JAK O NĚJ ŽÁDAT?

Nárok na vyrovnávací příspěvek uplatňuje zaměstnankyně tiskopisem „Žádost o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství“, který jí potvrdí ošetřující lékař nebo gynekolog, v jehož péči je během těhotenství a mateřství. Poté zaměstnankyně předá vyplněný tiskopis svému zaměstnavateli⁸.

6 Více viz osoby uvedené v § 5 písm. a) bodě 18 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

7 U vyrovnávacího příspěvku se při stanovení a redukcí denního vyměřovacího základu postupuje stejně jako u peněžitě pomoci v mateřství. Postup při výpočtu denního vyměřovacího základu je popsán v kapitole „Vysvětlení základních pojmů“ nebo zde: <https://www.mpsv.cz/nemocenske-pojisti>.

8 Postup při uplatňování nároku na vyrovnávací příspěvek je podrobně popsán zde: <https://www.cssz.cz/web/cz/vyrovnavaci-prispevek-v-tehotenstvi-a-materstvi>.

1.1.3 Mateřská dovolená a peněžitá pomoc v mateřství

Hned v úvodu této kapitoly je nezbytné rozlišit základní pojmy, a to mateřskou dovolenou a peněžitou pomoc v mateřství.

Mateřská dovolená⁹ je překážkou v práci na straně zaměstnankyně. Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnankyně v práci po dobu mateřské dovolené. Skutečnost, zda zaměstnankyně pobírá dávku (například peněžitou pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek), nebo nepobírá, na čerpání mateřské dovolené nemá vliv.

V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená v délce 28 týdnů (37 týdnů v případě, kdy žena porodila zároveň dvě a více dětí). Lze na ni nastoupit od počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve pak od počátku 8. týdne před očekávaným dnem porodu. O její poskytnutí nemusí zaměstnankyně zvlášť žádat. Stačí, aby zaměstnavateli oznámila nástup na mateřskou dovolenou na předepsaném tiskopise podepsaném ošetřujícím lékařem.

V některých případech je mateřská dovolená kratší. Jedná se například o situaci při převzetí dítěte, nebo pokud zaměstnankyně vyčerpá před porodem méně než 6 týdnů z jiných důvodů, než že porod nastal dříve, než určil lékař.

Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně. V době, kdy matka čerpá mateřskou dovolenou, může otec od narození dítěte čerpat rodičovskou dovolenou a o dítě mohou pečovat společně.

Peněžitá pomoc v mateřství (dále jen „PPM“) je dávka poskytovaná ze systému nemocenského pojištění jako náhrada mzdy po období trvání podpůrčí doby. K tomu, aby pojištěnci vznikl nárok na PPM, musí mu ke dni nástupu na PPM trvat účast na nemocenském pojištění anebo ochranná lhůta ze skončeného pojištění a dále musí získat alespoň 270 kalendářních dní účasti na pojištění v posledních 2 letech před nástupem na PPM (osoby samostatně výdělečně činné, dále jen „OSVČ“¹⁰, musí splnit ještě další podmínku, a to účast na nemocenském pojištění alespoň po dobu 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem nástupu na PPM¹¹).

PRO KOHO JE PPM URČENA?

Pokud jsou splněny základní podmínky nároku na PPM (viz výše), pak PPM náleží:

- těhotné ženě, a to nejdříve od počátku 8. týdne před očekávaným dnem porodu,
- otci dítěte, který s matkou uzavřel písemnou dohodu, že bude o dítě pečovat,¹²

9 Mateřskou dovolenou upravuje § 191, 195, 197 a 198 zákoníku práce.

10 Pro OSVČ není nemocenské pojištění povinné, platit ho ale můžou dobrovolně. Při splnění dalších podmínek pak mají nárok na nemocenskou dávku včetně PPM, ale vyjma vyrovnávacího příspěvku v mateřství a ošetřovného.

11 U žen, jejichž pojištěné zaměstnání skončilo v době těhotenství, činí ochranná lhůta pro vznik nároku na PPM tolik kalendářních dnů, kolik činilo toto jejich poslední zaměstnání, maximálně však 180 kalendářních dnů.

12 Dohodu lze uzavřít s účinkem na dobu nejdříve od počátku 7. týdne po porodu dítěte a na dobu nejméně 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích.

- otci (nebo manželovi ženy, která dítě porodila), který pečuje o dítě, jelikož matka dítěte o něj nemůže či nesmí pečovat z důvodu závažného dlouhodobého onemocnění, pro které byla uznána dočasně práce neschopnou,
- osobě (muži či ženě), která pečuje o dítě, jehož matka zemřela,
- osobě (muži či ženě), která převzala dítě do náhradní rodinné péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu.

Osoby, které nebyly účastny nemocenského pojištění (zejména nezaměstnané ženy, studentky, ženy pracující na nepojištěnou dobu o provedení práce či provedení činnosti) a nezískaly tak nárok na PPM, dostávají rovnou rodičovský příspěvek, ale až ode dne porodu, nikoliv už 6 až 8 týdnů předem.

PŘÍBĚHY ZE ŽIVOTA:

Paní Jana již řadu let podniká jako OSVČ, v současné době plánují s manželem založení rodiny. V této souvislosti paní Janu zajímalo, zda by měla nárok na peněžitou pomoc v mateřství („PPM“), případně v jaké výši by ji čerpala. Pro to, aby paní Janě vznikl nárok na PPM, musí jí ke dni nástupu na PPM trvat účast na dobrovolném nemocenském pojištění anebo ochranná lhůta, dále musí získat alespoň 270 kalendářních dní účasti na pojištění v posledních dvou letech před nástupem na PPM. Současně musí splnit ještě další podmínku, a to účast na nemocenském pojištění OSVČ alespoň po dobu 180 kalendářních dnů v posledním roce před nástupem na PPM. V případě splnění těchto podmínek má paní Jana nárok na PPM, přičemž denní výše dávky se odvíjí od výše pojistného hrazeného na dobrovolné nemocenské pojištění. Vyměřovacím základem OSVČ pro pojistné na nemocenské pojištění je měsíční základ, jehož výši si určuje OSVČ sama svou platbou, zároveň jsou však stanoveny jeho maximální a minimální výše.

Ženám, podnikajícím jako OSVČ, které plánují rodičovství, se obecně doporučuje přihlásit se k účasti na dobrovolné nemocenské pojištění a pojistné na nemocenské pojištění hradit tak, aby účast na nemocenském pojištění nezankla. Na začátku zjištěného těhotenství je již pozdě, žena v takovém případě čerpá rovnou rodičovský příspěvek, a to až ode dne porodu.¹³

Paní Šárka zjistila, že je těhotná právě v době, kdy jí končil zaměstnanecký poměr na dobu určitou, proto ji zajímalo, zda bude mít v takovém případě nárok na peněžitou pomoc v mateřství („PPM“).

Za předpokladu, že paní Šárce toto pojištěné zaměstnání trvalo alespoň 180 kalendářních dnů a nevznikla jí po skončení zaměstnání nová účast na nemocenském pojištění, vztahuje se na ni ochranná lhůta 180 kalendářních dnů, protože v době skončení zaměstnání byla těhotná. Aby paní Šárce vznikl nárok na PPM, k nástupu na PPM (což lze nejdříve od počátku osmého týdne do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu) musí dojít nejpozději 180. kalendářní den od skončení zaměstnání. V případě, že by k nástupu na PPM nedošlo v ochranné lhůtě, paní Šárce by nárok na PPM nevznikl a ode dne porodu by si požádala o rodičovský příspěvek.

Manželka pana Ondřeje podnikala jako OSVČ, během této činnosti si neplatila dobrovolné nemocenské pojištění, a nevznikl jí tak nárok na peněžitou pomoc v mateřství („PPM“). Pan Ondřej však podmínky pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství splňuje, proto by o dítě rád pečoval a uplatnil na ni nárok. Zákon o nemocenském pojištění umožňuje uplatnit nárok na PPM i pojištěnci,

13 V případě, kdy ženě nevznikne nárok na PPM, ale je účastna dobrovolného nemocenského pojištění, obvodní lékař rozhodne o dočasné pracovní neschopnosti po dobu 6 týdnů před a 6 týdnů po porodu.

který je otcem dítěte, případně je manželem ženy, která dítě porodila. To však za situace, kdy jsou splněny podmínky nároku na PPM. Panu Ondřejovi tak musí trvat účast na nemocenském pojištění a dále musí získat alespoň 270 kalendářních dní účasti na pojištění v posledních dvou letech před nástupem na PPM¹⁴. Pan Ondřej musí s manželkou uzavřít písemnou dohodu, že bude o dítě pečovat. V dohodě uvede den, od kterého bude o dítě pečovat, a den porodu. Dohodu nelze uzavřít zpětně a podpis matky na ní musí být úředně ověřen. Takovou dohodu lze uzavřít s účinkem na dobu nejdříve od počátku sedmého týdne po porodu dítěte a na dobu nejméně 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích.

Podpůrčí doba¹⁵ nastává dnem, který si stanoví těhotná žena jako nástup na PPM, v období nejdříve od počátku 8. týdne do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu.

PPM je vyplácena po celou dobu trvání podpůrčí doby, která činí:

- 28 týdnů – v případě, kdy se ženě narodilo jedno dítě,
- 37 týdnů – v případě, kdy žena porodila vícero dětí (tzn. dvě nebo více dětí zároveň),
- 22 týdnů – v případě převzetí dítěte do péče (na základě rozhodnutí příslušného orgánu, z důvodu úmrtí matky, z důvodu dlouhodobého závažného onemocnění matky nebo na základě písemné dohody s matkou),
- 31 týdnů – v případě převzetí dvou a více dětí do péče (na základě rozhodnutí příslušného orgánu, z důvodu úmrtí matky, z důvodu dlouhodobého závažného onemocnění matky nebo na základě písemné dohody s matkou).

PPM lze pobírat nejdéle do 1 roku věku dítěte, jde-li o dávku vyplácenou na základě porodu dítěte. Jde-li o dávku náležející z důvodu převzetí dítěte do náhradní péče, pak lze dávku pobírat do 7 let věku dítěte.

Nárok na PPM lze uplatnit nejdéle do 1 roku věku dítěte, jde-li o dávku vyplácenou ženě, která dítě porodila; pojištěnci, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela, a pojištěnci, který pečuje o dítě na základě písemné dohody s matkou a je jeho otcem nebo manželem ženy. Jde-li o dávku náležející z důvodu péče o dítě na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo z důvodu úmrtí matky, pak lze nárok na PPM uplatnit do 7 let věku dítěte.

Při splnění podmínek se PPM vyplácí ode dne, od kterého si pojištěnka požádala, a v případě převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů ode dne tohoto převzetí. **Vrátí-li se zaměstnankyně do práce po skončení mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen zařadit ji na její původní práci a pracoviště.** Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí ji zaměstnavatel zařadit podle pracovní smlouvy.

Jak již bylo uvedeno, zákon o nemocenském pojištění umožňuje u PPM střídání matky dítěte s jeho otcem či manželem ženy, která dítě porodila, a to na základě písemně uzavřené dohody. Střídání v péči je možné nejdříve od počátku 7. týdne po porodu dítěte a na dobu nejméně 7 dní po sobě jdoucích, a to i v případě, že matka dítěte nárok na PPM nemá. Četnost střídání není omezena. Nárok na PPM je u každého posuzován samostatně. PPM se muži poskytuje po stanovenou

14 Pokud by byl pan Ondřej OSVČ, musí splnit ještě další podmínku, a to účast na nemocenském pojištění osob samostatně výdělečně činných alespoň po dobu 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem nástupu na PPM.

15 Viz kapitola „Vysvětlení základních pojmů“.

podpůrčí dobu, přičemž do této doby se započítává doba, kdy případně pobírala PPM matka, kromě prvních 6 týdnů po porodu, kdy PPM náleží výhradně matce.

Po skončení mateřské dovolené (spojené zpravidla s pobíráním PPM) vzniká nárok na rodičovskou dovolenou, která může být spojena s pobíráním rodičovského příspěvku (viz kapitola 2.3).

PŘÍBĚH ZE ŽIVOTA:

Denisa, maminka roční Aničky, podruhé otěhotněla v době, kdy byla na rodičovské dovolené. Těhotenství je ale rizikové. Má v takovém případě paní Denisa nárok na nemocenskou? Pokud je Denisa na rodičovské dovolené a její pracovní poměr stále trvá, nárok na nemocenskou jí nevznikne. Nemocenské se totiž zaměstnanci nevyplácí po dobu, po kterou mělo trvat pracovní volno bez náhrady příjmu.

V JAKÉ VÝŠI?

Výše PPM se vypočítává z předchozího výdělku a její výše činí 70 % redukovaného denního vyměrovacího základu.¹⁶

Kalkulačka pro výpočet výše peněžité pomoci v mateřství je dostupná zde:

<https://www.mpsv.cz/kalkulacka-davek-v-roce-2020>.

JAK O PPM ŽÁDAT¹⁷?

Formulář žádosti o PPM vystaví ošetřující lékař, zpravidla gynekolog, v němž potvrdí očekávaný termín porodu. V žádosti pojištěnka uvede, zda si přeje peníze zasílat složenkou, nebo na účet. Následně formulář odevzdává zaměstnavateli (případně poslednímu zaměstnavateli), který k žádosti připojí podklady potřebné pro stanovení nároku na dávku a její výplatu a neprodleně je předá příslušné okresní správě sociálního zabezpečení.

OSVČ odevzdávají žádost potvrzenou lékařem přímo správě sociálního zabezpečení, u které jsou evidované. V žádosti musí vyplnit, kdy naposledy před nástupem na PPM vykonávaly výdělečnou činnost.

Postup bude jiný, pokud bude o dítě, na základě písemné dohody s matkou, pečovat otec. Otec musí nejprve s matkou dítěte uzavřít písemnou dohodu o tom, že převezme péči o dítě. Podpis matky musí být úředně ověřen, což lze uskutečnit tak, že bude dohoda podepsána matkou dítěte až na okresní správě sociálního zabezpečení, nebo musí být podpis matky ověřen u úředního orgánu (např. na matrice, u notáře, na pobočkách Czech POINT). K dohodě otec připojí tiskopis „Žádost o peněžitou pomoc v mateřství při převzetí dítěte do péče“¹⁸ a další postup je stejný jako u matky dítěte.

¹⁶ Viz kapitola „Vysvětlení základních pojmů“.

¹⁷ Podrobné informace o PPM, včetně postupu žádosti a výplaty PPM naleznete zde: <https://www.cssz.cz/web/cz/penezita-pomoc-v-materstvi>.

¹⁸ Tiskopis je k dispozici zde: <https://eportal.cssz.cz/web/portal/tiskopisy-zppmpd>.

Pokud bude žádost o PPM podávat osoba, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů, musí k žádosti doložit doklad prokazující důvod převzetí dítěte, tedy pravomocné rozhodnutí příslušného orgánu. V případě, že o dítě bude pečovat pojištěnec, který je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, protože matka dítěte, která není účastna nemocenského pojištění, nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, musí k žádosti doložit tiskopis „Potvrzení o zdravotním stavu matky dítěte a nároku pojištěnce na peněžitou pomoc v mateřství“¹⁹. V případě, že matka dítěte zemřela, pak musí k žádosti doložit její úmrtí list.

1.2 POROD

Před narozením dítěte je důležité věnovat pozornost záležitostem spojeným se samotným porodem, jako je např. výběr porodnice (viz kapitola 1.2.1) či příprava porodního plánu (viz kapitola 1.2.2), ale i vyřízení všech potřebných dokumentů, které jsou spojeny s narozením dítěte. Jedná se zejména o vyplnění dotazníku o jménu dítěte, který dostanete po registraci v porodnici.

Pokud nejste manželé a přejete si, aby mělo dítě příjmení po partnerovi, tak je potřebné vyplnit a odevzdat na matrice tzv. prohlášení o jménu/jménech dítěte. Na matriku se v tomto případě musí dostavit oba partneři společně, každý se svým občanským průkazem a rodným listem.

V případě, že se dítě narodí mimo zdravotnické zařízení (nejčastěji doma) a matka s dítětem není hospitalizována, je třeba požádat o vydání rodného listu na matrice, kam spadá místo narození dítěte. Narození dítěte je nutné ohlásit do 3 pracovních dní po porodu. Matrika může vyžadovat další doklady k vystavení rodného listu, které osvědčují rodičovství k dítěti.

S porodem dítěte a převozem manželky či družky do zdravotnického zařízení je spojena povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci pracovní volno (viz kapitola 1.2.3).

V případě, že je příjem ve vaší rodině nižší než 2,7 násobek životního minima²⁰, můžete si po porodu zažádat o porodné (viz kapitola 1.2.4).

1.2.1 Výběr porodnice

S blížícím se termínem porodu je důležité zvážit výběr porodnice, do které se musí nastávající maminka přijít zapsat. S hledáním vhodné porodnice je proto dobré začít s předstihem. Stihnete-li porodnici ještě před porodem navštívit, prohlédnout a promluvit si s personálem, budete jistě klidnější.

Zejména pro rodiče očekávající narození prvního dítěte bývá přínosné absolvování předporodních kurzů, které v některých případech organizují i samotné porodnice. Na předporodní kurzy může zpravidla docházet nastávající maminka společně s tatínkem dítěte. Oba se tak mohou alespoň teoreticky připravit na příchod dítěte do rodiny a zároveň se během kurzu seznámit s personálem i prostředím porodnice.

19 Tiskopis je k dispozici zde: <https://eportal.cssz.cz/web/portal/tiskopisy-pzsmddp>.

20 Viz kapitola „Vysvětlení základních pojmů.“

Pokud před lékařskou péčí preferujete péči porodní asistentky, můžete kontaktovat svou zdravotní pojišťovnu, aby vám poskytla seznam porodních asistek, se kterými má uzavřenou smlouvu, a informace o tom, jaký rozsah péče v souvislosti s porodními asistkami hradí. Mimo péče porodní asistentky hrazené ze zdravotního pojištění lze využít služeb samostatné porodní asistentky, která má registraci z krajského úřadu dle vyhlášky č. 55/2011 Sb. V tomto případě si rodiče hradí její služby v plné výši. Se samostatnou porodní asistentkou je možné porodit v porodnici, která to umožňuje (to znamená, že má uzavřenou smlouvu s touto konkrétní porodní asistentkou), a to za podmínky, že nedojde ke komplikacím v průběhu porodu. Samostatná porodní asistentka poskytuje péči i v období šestinedělí. Výhodou je kontinuální péče o těhotnou ženu, rodičku a šestinedělku jednou osobou s kvalifikací porodní asistentky, jak to doporučuje Mezinárodní zdravotnická organizace (dále jen „WHO“).

Žena si do porodnice může přivést i porodní asistentku jako osobu blízkou, která ovšem nemůže zasahovat do průběhu porodu²¹. Rodiče rovněž mohou využít služeb tzv. duly (osoby, která není zdravotnickým pracovníkem v oblasti porodnictví-gynekologie, ale působí jako průvodkyně v těhotenství, při porodu a šestinedělí).

V současné době vznikají Centra porodní asistence (např. v Nemocnici Na Bulovce), která jsou budována v rámci stávajících porodnic a dle svých možností nabízí předporodní, porodní a poporodní péči ženám s fyziologicky probíhajícími těhotenstvími bez přítomnosti rizik a patologií. Tato centra umožňují pobyt rodičky s doprovodem po celou dobu přítomnosti v porodnici (tj. od příjmu do dvou hodin po porodu dítěte). Předporodní péče, příjem k porodu a samotný porod je v Centru porodní asistence veden porodní asistentkou. O jednu rodičku se stará vždy jedna porodní asistentka. Zároveň jsou definována jasná kritéria pro předporodní péči, porodní péči a komplikace porodu, kdy je okamžitě přivolán dostupný lékař.

V neposlední řadě je před porodem důležité s předstihem najít pro své miminko praktického lékaře pro děti a dorost, v porodnici na něj budou chtít po narození dítěte kontakt.

1.2.2 Příprava porodního plánu

Přirozený proces, jakým je porod, se nedá do detailu naplánovat²². Přesto má žena možnost si připravit tzv. porodní plán, což je v podstatě soupis přání, jak by měl porod probíhat, a který představuje dobrý komunikační nástroj se zdravotníky.

Může se stát, že se objeví komplikace a lékaři nebudou moci respektovat váš porodní plán. Porodní plán není pro personál závazný a zdravotnický personál vždy jedná na základě souhlasu nebo nesouhlasu s poskytováním zdravotní služby (výkonem, podáním léků atd.).

Po porodu dítěte se obvykle doporučuje hospitalizace minimálně 72 hodin. V případě, že se matka cítí dobře a dítě nemá žádné zdravotní komplikace, je možné odejít z porodnice dříve (tzv. ambulantní porod) a potřebnou dobu zotavení trávit v domácím prostředí. V tomto případě je vhodné mít

21 Dle zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách, § 28 odst. 3 písm. e) má pacient právo na přítomnost osoby blízké nebo osoby určené pacientem, a to v souladu s jinými právními předpisy a vnitřním řádem, a naruší-li přítomnost těchto osob poskytnutí zdravotních služeb.

22 Dítě se může například narodit předčasně (tzn. před 38. týdnem těhotenství) a bude potřebovat specifickou péči. Více informací, praktické rady a životní příběhy rodin spojené s předčasným narozením dítěte naleznete např. na webových stránkách www.nedoklubko.cz.

zajištění péči porodní asistentky a praktického lékaře pro děti a dorost, není to však zákonnou podmínkou propuštění dítěte z novorozeneckého oddělení.

V souvislosti s ambulantním porodem je potřeba zmínit rodičovskou odpovědnost, která spočívá v péči o dítě, zahrnující zejména péči o jeho zdraví, jeho tělesný, citový, rozumový a mravní vývoj.²³ Ambulantní porod tedy nesmí ohrozit zejména zdraví dítěte a jeho další tělesný vývoj.

PŘÍBĚH ZE ŽIVOTA:

Monika se na svůj první porod nijak nepřipravovala. Nestudovala žádné knihy, nechodila na přípravný kurz, neměla ani nároky na nemocnici, jednoduše zvolila tu, která byla nejblíže jejímu bydlišti. Důvěřovala zdravotnickému personálu jako týmu odborníků, který jí poskytne adekvátní péči, a ve všem se lékařům podřídila. Bohužel měla paní Monika na první porod negativní vzpomínky, a chvilku dokonce zvažovala, zda vůbec mít druhé dítě. Když zjistila, že je podruhé těhotná, rozhodla se tentokrát, že nebude zcela pasivní a pokusí se zjistit si více informací o svých právech a možnostech. S pomocí porodní asistentky probrala svou zkušenost s prvním porodem. Asistentka jí doporučila knihy o porodu i předporodní kurz, který paní Monika navštěvovala společně se svým manželem. Monika se nakonec rozhodla mít během porodu k dispozici dula a jako podporu také svého manžela. Vytvořila si porodní plán a vybrala porodnici, která jejím přáním vycházela vstříc. Porod proběhl za asistence duly, bez zásahů, v klidném a bezpečném prostředí, v pozici, jakou si paní Monika zvolila. Díky tomuto aktivnímu a informovanému přístupu prožila Monika svůj druhý porod ve větší psychické pohodě a bez negativních vzpomínek.

1.2.3 Volno při narození dítěte

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci pracovní **volno** s náhradou mzdy nebo platu **k převozu** manželky nebo družky **do zdravotnického zařízení** (tedy do porodnice) a zpět a dále také pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu **k účasti při porodu** manželky nebo družky.²⁴

1.2.4 Porodné

S porodem je v rámci sociálního systému spojeno tzv. porodné, které je určeno pro nízkopříjmové rodiny (viz níže) jako příspěvek na úhradu nákladů souvisejících s narozením prvního nebo druhého živého dítěte.

PRO KOHO JE PORODNÉ URČENO?

Nárok na porodné je vázán na stanovenou hranici příjmů v rodině, která v kalendářním čtvrtletí předcházejícím kalendářnímu čtvrtletí, ve kterém se dítě narodilo, musí být nižší než 2,7násobek životního minima rodiny.²⁵

23 Dle § 858 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

24 Viz bod 6. Přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

25 Do rozhodného příjmu rodiny se nezapočítává rodičovský příspěvek ani přídavek na dítě.

Porodné náleží:

- ženě, která porodila své první nebo druhé živé dítě²⁶,
- osobě, která převzala dítě mladší 1 roku do trvalé náhradní rodinné péče,
- otci prvního nebo druhého narozeného dítěte, jestliže matka, která splnila podmínky nároku na dávku, zemřela a porodné jí nebo jiné osobě nebylo vyplaceno.

Porodné náleží v rodině pouze dvakrát, a to buď na první nebo druhé živě narozené dítě, nebo na první nebo druhé dítě převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů.

V JAKÉ VÝŠI?

Porodné je stanoveno pevnou částkou a činí **13 000 Kč na první dítě** a **10 000 Kč na druhé dítě**.

JAK O NĚJ ŽÁDAT?

Žádost o porodné se podává na úřadu práce až po porodu dítěte. Příslušný formulář je k dispozici na každém kontaktním místě úřadu práce a rovněž na webových stránkách MPSV.²⁷ K žádosti je třeba doložit rodný list dítěte a také doklad o příjmech za příslušné kalendářní období. O porodné je možné žádat i zpětně, ale maximálně jeden kalendářní rok od narození dítěte.

26 Jestliže žena, která dítě porodila, zemřela, splnila podmínky nároku na porodné a dávka jí nebo jiné osobě nebyla vyplacena, má na porodné nárok otec dítěte.

27 Formulář je dostupný zde: <https://www.mpsv.cz/formulare#statni-socialni-podpora>.

2

OBDOBÍ PORODU



Po porodu nastává období tzv. šestinedělí (viz kapitola 2.1), během kterého může otec dítěte čerpat dávku otcovské poporodní péče (tzv. „otcovská“, viz kapitola 2.2). Po skončení mateřské dovolené (viz kapitola 1.1.3) může rodič nastoupit na rodičovskou dovolenou (viz kapitola 2.3).

2.1 ŠESTINEDĚLÍ

Po porodu nastává u ženy období označované jako „šestinedělí“, kdy se ztrácí anatomické a fyziologické změny způsobené těhotenstvím, hojí se poporodní rány a organismus se vrací do stavu před otěhotněním. Porodem se výrazně změní hormonální rovnováha, což má velký vliv na psychiku ženy a projevuje se velkou citlivostí spojenou se střídáním nálad. Ačkoliv je šestinedělí u mnoha žen emočně bouřlivým obdobím, je důležité snažit se během něj zůstat v klidu. Maminka by měla mít dostatek klidu a času na adaptaci s miminkem, aby se předcházelo vzniku poporodních problémů (např. problémům s kojením).

Kojení je důležité nejen pro imunitu miminka, rozvoj citového pouta, ale pomáhá rovněž udržovat hormonální hladinu, která pomůže organismu vrátit se zpět do „formy“. Pokud nastanou problémy s kojením, je možnost obrátit se např. na laktiční poradkyni, porodní asistentku, praktického lékaře pro děti a dorost či na lékaře se specializací gynekologie a porodnictví. Cenné rady najdete také na stránkách www.kojeni.cz. Ačkoliv je kojení přirozený proces, není automatický. Pro podporu přirozeného nástupu laktace a následného kojení je vhodné držet se doporučení WHO a organizace UNICEF, která jsou shrnuta do tzv. 10 kroků k úspěšnému kojení.²⁸

2.2 OTCOVSKÁ POPORODNÍ PÉČE (TZV. OTCOVSKÁ)

Dávka otcovské poporodní péče (tzv. otcovská) je dávkou vyplácenou z nemocenského pojištění, jejímž cílem je podpořit péči o dítě i o matku krátce po porodu ze strany otce a posílit tak vazby mezi dítětem a oběma rodiči v raných týdnech po porodu.

28 Více informací k tomuto tématu naleznete zde: <http://www.kojeni.cz/zdravotnikum/doporuceni/>.

Podpůrčí doba²⁹ činí 7 kalendářních dnů³⁰ a začíná nástupem na otcovskou. Nástup na otcovskou nastává dnem, který si pojištěnec určí v období 6 týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do péče. Zaměstnanec může v době, kdy bude pobírat dávku otcovské poporodní péče, čerpat rodičovskou dovolenou (viz kapitola 2.3).

Základní podmínkou nároku na otcovskou je trvání účasti na nemocenském pojištění (z ochranné lhůty nenáleží) v době nástupu na otcovskou. U OSVČ je podmínkou nároku na dávku účast na pojištění alespoň po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházejících dni nástupu na otcovskou.

PRO KOHO JE OTCOVSKÁ URČENA?

Otcovská náleží:

- otci, který pečuje o vlastní dítě (či více dětí narozených současně),
- osobě (muži či ženě), která pečuje o dítě, které převzala do náhradní rodinné péče (či více dětí převzatých současně) na základě rozhodnutí příslušného orgánu, pokud dítě ke dni převzetí do této péče nedosáhlo 7 let věku.

Na otcovskou nemají nárok:

- osoby vykonávající pojištěnou činnost ve vazbě,
- odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody zařazení do práce,
- osoby ve výkonu zabezpečovací detence zařazené do práce.

PŘÍBĚH ZE ŽIVOTA:

Pan Karel, otec teprve měsíční dcery, požádal o otcovskou v době, kdy byl dočasně praceneschopný a pobíral nemocenské. Jak je to v takovém případě s vyplacením otcovské? Nárok na výplatu otcovské novopečenému tatínkovi vznikl, jelikož otcovská má v tomto případě přednost před nárokem na výplatu ostatních dávek nemocenského pojištění. Pracovní neschopnost v takovém případě dále trvá, pouze se nevyplácí.

V JAKÉ VÝŠI?

Výše otcovské činí 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu³¹ za kalendářní den.

Kalkulačka pro výpočet výše dávky otcovské poporodní péče je dostupná zde:

<https://www.mpsv.cz/kalkulacka-davek-v-roce-2020>.

²⁹ Viz kapitola „Vysvětlení základních pojmů“.

³⁰ Otcovská se nevyplácí za dny pracovního klidu, pokud pojištěnci nevznikl nárok na výplatu otcovské alespoň za 1 kalendářní den, který měl být pro něho pracovním dnem. Otcovskou nelze čerpat přerušovaně, přičemž její výplata se nepřerušuje ani v případě úmrtí dítěte v průběhu podpůrčí doby.

³¹ Postup při výpočtu denního vyměřovacího základu je popsán v kapitole „Vysvětlení základních pojmů“ nebo zde: <https://www.mpsv.cz/nemocenske-pojisteni>.

JAK O DÁVKU ŽÁDAT?

Nárok uplatňuje pojištěnec tiskopisem „*Žádost o dávku otcovské poporodní péče (otcovskou)*“³². V případě, kdy pojištěnec převzal dítě do náhradní rodinné péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, je nutné k žádosti doložit doklad prokazující převzetí dítěte do péče (bližší „*Poučení*“ na druhé straně tiskopisu). Pokud se dítě narodilo v zahraničí, je nutné k žádosti předložit doklad prokazující otcovství (např. rodný list dítěte).

V zaměstnání je nutné požádat zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou. Žádost o otcovskou předává pojištěnec na předepsaném tiskopisu svému zaměstnavateli. OSVČ a zahraniční zaměstnanec ji předává přímo příslušné okresní správě sociálního zabezpečení.

2.3 RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ A RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK

Hned v úvodu této kapitoly je nezbytné rozlišit základní pojmy, a to rodičovskou dovolenou a rodičovský příspěvek. Následně bude v této kapitole popsáno, pro koho je rodičovský příspěvek určen, v jaké výši a jak o něj lze žádat.

Rodičovská dovolená je překážkou v práci na straně zaměstnance definovanou v zákoníku práce³³. Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnankyně či zaměstnance v práci po dobu rodičovské dovolené. Zákoník práce však řeší pouze otázku pracovního volna, neřeší finanční zabezpečení. V případě čerpání rodičovské dovolené nezáleží na tom, zda zaměstnanec nebo zaměstnankyně pobírají nějakou dávku (například PPM nebo rodičovský příspěvek), nebo nepobírají.

Rodičovská dovolená se matce nebo otci dítěte poskytuje na jejich žádost. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené v rozsahu, o jaký požádá, **nejdéle však do 3 let věku dítěte**. Otcí dítěte přísluší rodičovská dovolená od narození dítěte v rozsahu, o jaký požádá, rovněž však nejdéle do 3 let jeho věku.

Rodičovská dovolená se nemusí čerpat vcelku, ale pouze v rozsahu, ve kterém o ni zaměstnankyně či zaměstnanec zaměstnavatele požádá (např. 3 dny, 1 týden, 2 měsíce, 1 rok, do 2 let věku dítěte apod.). Zaměstnanec může o rodičovskou dovolenou požádat například na dobu, po kterou bude čerpat dávku otcovské poporodní péče. Pokud rodič nastoupí do zaměstnání před dovršením 3 let věku dítěte a poté se rozhodne opět čerpat rodičovskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen této žádosti vyhovět, a to do dovršení 3 let věku dítěte.

Mateřskou a rodičovskou dovolenou mohou čerpat oba rodiče současně. Za této situace ale může pobírat hmotné zabezpečení nebo dávky spojené s péčí o dítě jen jeden z nich.

Rodičovský příspěvek je dávka státní sociální podpory, která je obvykle čerpána během rodičovské dovolené.

32 Tento tiskopis je možno stáhnout z webových stránek České správy sociálního zabezpečení zde: <https://portal.cssz.cz/web/portal/tiskopisy-zdopp> nebo jej obdrží pojištěnec na kterékoliv okresní správě sociálního zabezpečení.

33 Dle § 191, 196–198 zákoníku práce.

PRO KOHO JE PŘÍSPĚVEK URČEN A V JAKÉ VÝŠI?

Nárok na rodičovský příspěvek má:

- rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a to až do vyčerpání celkové částky **300 000 Kč** (v případě narození vícero dětí, tj. více dětí zároveň, **450 000 Kč**), nejdéle do 4 let věku dítěte.

Podmínka nároku na rodičovský příspěvek je, též splněna, jestliže dítě mladší 2 let navštěvuje mateřskou školu nebo jiné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu **max. 92 hodin v kalendářním měsíci**.³⁴ Dítě může navštěvovat léčebně rehabilitační zařízení nebo jesle, mateřskou školu nebo obdobné zařízení pro zdravotně postižené předškolní děti v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně (v případě zdravotně postiženého dítěte jde o max. 6 hodin). Dítě, jehož osamělý rodič nebo oba rodiče jsou závislí na pomoci jiné osoby ve stupni III nebo IV, může navštěvovat jesle, mateřskou školu nebo obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně.

U dítěte, které dovršilo 2 let věku, není docházka do zařízení již sledována a dítě může předškolní zařízení navštěvovat neomezeně.

Délku a výši rodičovského příspěvku si může rodič zvolit podle aktuální situace v rodině, a to s ohledem na výši svého denního vyměřovacího základu stanoveného pro účely peněžité pomoci v mateřství³⁵. Volbu výše rodičovského příspěvku je možno měnit jedenkrát za 3 měsíce.

V případě, že denní vyměřovací základ lze stanovit u obou rodičů, může rodič pro stanovení výše čerpání rodičovského příspěvku využít denní vyměřovací základ druhého rodiče, je-li vyšší. Pokud ani jednomu z rodičů nelze stanovit denní vyměřovací základ, nebo 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu je nižší než 10 000 Kč, může rodič volit výši rodičovského příspěvku až do částky 10 000 Kč měsíčně, v případě dvou a více současně narozených dětí do částky 15 000 Kč měsíčně.

Příjmy rodiče během pobírání rodičovského příspěvku nejsou sledovány. Rodič může zlepšovat sociální situaci rodiny výdělečnou činností, po dobu této činnosti musí zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou.

JAK O NĚJ ŽÁDAT?

Žádosti o poskytování dávek státní sociální podpory³⁶ vyřizují krajské pobočky Úřadu práce České republiky podle místa trvalého pobytu osoby, která má na dávku nárok, tj. oprávněné osoby.

34 Dle § 30 zákona o státní sociální podpoře.

35 Viz kapitola „Vysvětlení základních pojmů“.

36 Žádosti o dávky se podávají na tiskopisech předepsaných MPSV, které jsou dostupné zde: <https://www.mpsv.cz/formulare#statni-socialni-podpora>.

3 SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA



Být rodičem je zásadní životní milník každého člověka. Jak ale co nejlépe sladit rodinný a pracovní život? To je důležitá otázka, s níž se potýká většina rodin s dětmi. V ČR existuje flexibilní sociální systém, který dává rodičům možnost výběru. Rodiče se na základě vlastních preferencí a aktuální životní situace mohou rozhodnout, kdo a jak dlouho zůstane na rodičovské dovolené a v jaké výši bude pobírat rodičovský příspěvek (viz kapitola 2.3). Návrat do zaměstnání může být pro rodinu náročným obdobím, kdy je potřeba nastavit pracovní dobu rodičů s ohledem na otevírací dobu zařízení péče o děti, a to zejména v případech, kdy rodina nemá možnost využít pomoc ze strany širší rodiny či okolí.

Tato kapitola je rozdělena do čtyř částí – nejdříve se budeme věnovat samotnému návratu do zaměstnání (viz kapitola 3.1), následně popíšeme hlavní možnosti flexibilních forem práce v ČR (viz kapitola 3.2), ošetřovné (viz kapitola 3.3) a nakonec bude věnována pozornost jednotlivým typům zařízení péče o děti (viz kapitola 3.4).

3.1 NÁVRAT DO ZAMĚSTNÁNÍ

Vrátí-li se matka po skončení mateřské dovolené nebo otec po skončení rodičovské dovolené zpět do zaměstnání, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Pokud bylo původní pracovní místo či pracoviště zrušeno, zařadí zaměstnavatel rodiče dle pracovní smlouvy.³⁷

Vrátí-li se rodič do práce po rodičovské dovolené, nemá zaměstnavatel povinnost zařadit jej na původní práci a pracoviště. Má jen obecnou povinnost přidělovat mu práci podle pracovní smlouvy.³⁸

³⁷ Dle § 47 zákoníku práce.

³⁸ Dle § 38 zákoníku práce.

PŘÍBĚHY ZE ŽIVOTA:

Paní Martina se plánovala po rodičovské dovolené vrátit zpátky do svého původního zaměstnání. Rozhodla se tedy kontaktovat svého zaměstnavatele, který si zatím sehnal namísto paní Martiny náhradu. Zaměstnavatel jí ovšem sdělil, že její pracovní pozice je obsazená a v současné době pro ni není k dispozici ani jiná pracovní pozice. O pár dní později byla vybíduta k podepsání dohody o rozvázání pracovního poměru. Paní Martina však na dohodu v tomto případě přistupovat nemusí. Pokud je její místo obsazené, zaměstnavatel má i tak povinnost přidělit jí práci podle pracovní smlouvy. Jestliže zaměstnavatel nemá možnost přidělit paní Martině odpovídající práci dle smlouvy, může jí nabídnout práci jinou, a to po vzájemné dohodě. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance ke změně pracovního poměru nutit. V případě, že nedojde mezi vracejícím se rodičem a zaměstnavatelem k dohodě o změně pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele.

Pan František se vracel po rodičovské dovolené do zaměstnání, ale z důvodu organizačních změn pro něj zaměstnavatel neměl k dispozici pracovní místo. V takových případech je možné navrhnout ukončení pracovního poměru dohodou z důvodu nadbytečnosti. Pan František bude mít nárok na odstupné, je však důležité, aby zaměstnavatel uvedl konkrétní důvody ukončení pracovního poměru. To bude mít dále vliv i na vyměření výše nároku na podporu v nezaměstnanosti. Pan František má také možnost nepřistoupit na dohodu o rozvázání pracovního poměru. Pokud mu dá zaměstnavatel v tomto případě výpověď z důvodu organizačních změn, bude mít pan František právo na odstupné. Pokud mu zaměstnavatel nebude přidělovat práci podle pracovní smlouvy, bude mít povinnost poskytovat panu Františkovi až do skončení pracovního poměru náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele, navíc zaměstnanci poběží výpovědní doba.

3.2 FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE

Ačkoliv je zájem o flexibilní formy práce v ČR obrovský – přibližně 9 z 10 Čechů by uvítalo, kdyby rodiče s dětmi měli ze zákona nárok na pružnou pracovní dobu nebo částečné pracovní úvazky³⁹, využívá je pouze 6 % zaměstnanců (Eurostat 2018).⁴⁰

Flexibilní formy práce umožňují harmonizovat pracovní, soukromý a rodinný život a tím zlepšují zapojení pečujících osob, včetně rodičů s malými dětmi, na trhu práce. Přinášejí výhody zaměstnavatelům, zaměstnancům i státu. Zaměstnavatelům zvyšují produktivitu práce a snižují finanční i osobní náklady.

39 Zdroj: Výzkum CVVM „Názory občanů na vybraná opatření v rodinné politice – únor 2016“. Dostupné z: https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a2028/f9/es160314.pdf.

40 Zdroj: Eurostat. Ukazatel „Part-time employment rate“. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem100/default/table?lang=en>.

Mezi hlavní flexibilní formy práce patří:

- **kratší pracovní doba (tzv. částečný pracovní úvazek)** – pracovní podmínky jsou stejné jako u tzv. plného úvazku, jde pouze o sjednanou kratší pracovní dobu⁴¹ pod rozsah stanovené týdenní pracovní doby;⁴²
- **pružná pracovní doba** – existuje základní pracovní doba (například 9–15 hodin), kdy musí být zaměstnanci na pracovišti, a vedle ní existuje volitelná pracovní doba (například 7–9 hodin a 15–18 hodin), ve které si sami zaměstnanci volí začátek a konec směny tak, aby ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem odpracovali v průměru svou stanovenou týdenní pracovní dobu;
- **jiná úprava pracovní doby** – např. posunutí začátku nebo konce pracovní doby či rozvržení pracovní doby na menší počet dní, než je stanovený počet pracovních dní v týdnu (tzv. stlačený pracovní týden);
- **práce z domova (tzv. home office či homeworking)** – práce z domova je možná jen na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, je tedy možné, aby zaměstnanec pracoval z domova všechny pracovní dny v měsíci nebo jen některé;
- **sdílené pracovní místo** – na jednom pracovním místě se mohou střídát dva či více zaměstnanců (zaměstnavatel se v takovém případě může se dvěma nebo více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce dohodnout, že si budou na sdíleném pracovním místě sami rozvrhovat pracovní dobu po vzájemné dohodě tak, aby každý z nich naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu).⁴³

Právo na kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby

Požádá-li zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět jejich žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.⁴⁴

Jestliže zaměstnavatel žádosti nevyhoví, je možné obrátit se s žalobou k soudu nebo podat stížnost na oblastní inspektorát práce.

41 Dle § 80 zákoníku práce.

42 Dle § 79 zákoníku práce.

43 V červnu 2020 byla Senátem PČR schválena a následně prezidentem republiky podepsána novela zákoníku práce, jejíž součástí je i právní ukotvení sdíleného pracovního místa v ČR. Účinnost tohoto opatření je od 1. ledna 2021.

44 Dle § 79–80, §241 odst. 2 zákoníku práce.

PŘÍBĚH ZE ŽIVOTA:

Paní Lenka se bude po rodičovské dovolené vracet zpět do svého zaměstnání. Z důvodu péče o děti by však potřebovala požádat zaměstnavatele o kratší pracovní dobu (tzv. zkrácený úvazek). Paní Lenku by tak zajímalo, zda jí musí zaměstnavatel zkrácený úvazek umožnit, případně jakým způsobem o tuto možnost zaměstnavatele požádat. Zaměstnavatel zde musí paní Lence vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody. Formu žádosti o kratší pracovní úvazek zákon neukládá. Obecně se dá paní Lence doporučit, aby podobné záležitosti řešila vždy písemnou formou.

3.3 OŠETŘOVNÉ

Ošetřovné⁴⁵ je dávka vyplácena z nemocenského pojištění, na niž má za splnění podmínek ze zákona⁴⁶ nárok zaměstnanec, který nemůže pracovat, protože ošetřuje nemocného člena domácnosti. Děti předškolního věku navštěvující zařízení péče o děti (např. mateřské školy, dětské skupiny), ale ani děti školního věku nemohou během nemoci zůstat samy doma, a jejich rodiče tak nezřídká využívají právě ošetřovné, aby o ně mohli doma pečovat.

PRO KOHO JE URČENO?

Na ošetřovné má nárok:

- zaměstnanec, který nemůže pracovat z důvodu ošetřování nemocného člena domácnosti;
- zaměstnanec, který pečuje o zdravé dítě mladší 10 let z důvodů uzavření školského nebo dětského zařízení (epidemie nebo jiná nepředvídaná událost);
- zaměstnanec, jehož dítěti byla nařízena karanténa;
- zaměstnanec, který nemůže pracovat z důvodu, že fyzická osoba, která jinak o dítě mladší 10 let pečuje, onemocněla, utrpěla úraz, porodila nebo jí byla nařízena karanténa.

Podmínkou nároku na ošetřovné je, že ošetřovaná osoba žije se zaměstnancem v domácnosti⁴⁷. Tato podmínka však neplatí v případě ošetřování nebo péče o dítě mladší 10 let rodičem⁴⁸.

45 Více informací o ošetřovném naleznete zde: <https://www.cssz.cz/web/cz/osetrovne>.

46 Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

47 Pro účely zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, se domácností rozumí společenství fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby.

48 Pro účely zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění se v případě rozvodu manželství a svěřeni dítěte soudem do společné nebo do střídavé péče obou rodičů za domácnost považuje domácnost každého z těchto rodičů.

Nárok na ošetřovné nemá mimo jiné:

- zaměstnanec, který ošetřuje či pečuje o dítě a jiná fyzická osoba má v tu dobu nárok na výplatu PPM nebo rodičovského příspěvku.
Toto omezení ale neplatí v případě, kdy tato jiná osoba onemocněla, utrpěla úraz, nastaly u ní situace zákonem stanovené, porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat⁴⁹;
- zaměstnanec, který se účastní pojištění z důvodu výkonu zaměstnání malého rozsahu;
- zaměstnanec zaměstnaný na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce;
- OSVČ.

V JAKÉ VÝŠI?

Výše ošetřovného od prvního kalendářního dne činí 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu⁵⁰ za kalendářní den.

Kalkulačka pro výpočet ošetřovného:

<https://www.mpsv.cz/kalkulacka-davek-v-roce-2020>.

JAK O NĚJ ŽÁDAT?

Nárok na ošetřovné se uplatňuje tiskopisem „*Rozhodnutí o potřebě ošetřování (péče)*“ a tiskopisem „*Rozhodnutí o ukončení potřeby ošetřování (péče)*“. Uvedené tiskopisy vystavuje ošetřující lékař osoby, která onemocněla, v případě nařízení karantény i orgán ochrany veřejného zdraví (dále jen ošetřující lékař).

Nárok na ošetřovné při péči o dítě do 10 let z důvodu uzavření dětského výchovného zařízení uplatňuje zaměstnanec tiskopisem „*Žádost o ošetřovné při péči o dítě do 10 let z důvodu uzavření výchovného zařízení (školy)*“, který mu vydá ve 2 vyhotoveních výchovné zařízení (nejčastěji škola), jež dítě navštěvuje.

Došlo-li k vystřídání ošetřujících osob, uplatňuje zaměstnanec, který ošetřoval člena domácnosti (převzal péči) jako druhý v pořadí, nárok na ošetřovné tiskopisem „*Žádost o ošetřovné osoby, která převzala ošetřování (péči)*“. K tomuto tiskopisu přiloží „*Rozhodnutí o ukončení potřeby ošetřování (péče)*“ nebo fotokopii kteréhokolik dílu tiskopisu a „*Potvrzení o trvání potřeby ošetřování (péče)*“, který mu vystaví ošetřující lékař. Tiskopis musí být podepsán i pojištěncem, od kterého přebírá ošetřování (péči).

Tiskopisy zaměstnanec vždy neprodleně předává svému zaměstnavateli.

49 V tomto případě ošetřování (péče) náleží ošetřovné jen jedné z oprávněných osob nebo postupně dvěma oprávněným, jestliže se v témže případě ošetřování (péče) vystřídají. Vystřídání je možné jen jednou.

50 Viz kapitola „Vysvětlení základních pojmů“.

Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci⁵¹ po dobu ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti⁵² a po dobu péče o dítě mladší než 10 let⁵³. Tiskopis slouží zároveň k prokázání překážky v práci. **Zaměstnavatel je povinen omluvit zaměstnance po celou dobu potřeby ošetřování (například 2 měsíce), ne pouze po dobu pobírání ošetřovného.**

Pro případy **dlouhodobé péče o člena rodiny**⁵⁴, u kterého ošetřující lékař zdravotnického zařízení poskytujícího lůžkovou péči (zpravidla nemocnice) rozhodl, že jeho zdravotní stav bude nezbytně vyžadovat po propuštění z hospitalizace domácí celodenní péči, je určeno tzv. **dlouhodobé ošetřovné**. To může být při splnění podmínek vypláceno v případě, kdy hospitalizace ošetřované osoby trvala minimálně 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů a doba nezbytného domácího ošetřování je stanovena na nejméně 30 dnů od propuštění z nemocnice. Dávka dlouhodobého ošetřovného je vyplácena ve výši 60% redukovaného denního vyměřovacího základu⁵⁵ za kalendářní den.⁵⁶

Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu dlouhodobé péče, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody⁵⁷. Dlouhodobá péče může trvat nejdéle 90 kalendářních dnů.

3.4 ZAŘÍZENÍ PÉČE O DĚTI

Mezi předškolní zařízení v ČR dnes řadíme mateřské školy (včetně lesních mateřských škol), dětské skupiny, mikrojesle, služby chův a soukromá zařízení patřící do režimu živností. V minulosti sem patřily i jesle, jejich činnost ale byla ukončena ke dni 31. března 2013.⁵⁸

51 Dle § 191 zákoníku práce.

52 V případech dle § 39 zákona o nemocenském pojištění.

53 Dle § 39 zákona o nemocenském pojištění.

54 U osob bez přímého příbuzenského vztahu je zákonem stanovena podmínka společného místa trvalého pobytu s osobou, které je poskytována celodenní péče.

55 Viz kapitola „Vysvětlení základních pojmů“.

56 Více informací o této dávce naleznete zde: <https://www.cssz.cz/web/cz/dlouhodobě-osetrovne>.

57 Dle § 191a zákoníku práce.

58 Provozování jeslí bylo ukončeno podle ustanovení § 124 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování. Vláda ČR dne 20. července 2020 schválila novelu zákona o poskytování péče o dítě v dětské skupině, jejímž cílem je zlepšit kvalitu péče a zajistit stabilní financování pro zařízení pro děti do tří let. Novela přichází také s přejmenováním dětských skupin na jesle.

Zdroj: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/20_07_2020+TZ_

[Dostupnejsi+pece+pro+rodice+tech+nejmensich+deti_Vlada+schvalila+novelu+zakona+o+jeslich.pdf](#).

3.4.1 Mateřské školy

Mateřské školy⁵⁹ jsou určeny zpravidla pro děti od 3 do 6 let. Pokud má zařízení potřebné vybavení k péči o batolata a volnou kapacitu, mohou do něj docházet i dvouleté děti. Do jedné třídy mateřské školy je možné zapsat až 24 dětí⁶⁰ stejného či různého věku. Ve třídě s celodenním provozem pracují zpravidla dvě učitelky mateřské školy, jejichž úvazek se po dobu náročných činností překrývá.

Od 1. září 2018⁶¹ platí dle ustanovení školského zákona tzv. **garance pro tříleté děti** (nebo-li nárok na umístění do mateřské školy). Do mateřských škol jsou přednostně přijímány také děti, které před začátkem školního roku dosáhnou nejméně 3 let věku.

Výchova a vzdělávání v mateřských školách jsou realizovány podle školních vzdělávacích programů, které si každá mateřská škola sama zpracovává. Od 1. září 2017 poskytují mateřské školy pro děti **od 5 let povinné předškolní vzdělávání**.

Nejvíce mateřských škol je veřejných, kdy je jejich zřizovatelem obec, kraj, stát nebo svazek obcí. Mohou být ale zřizovány i soukromými subjekty, církvemi a církevními společnostmi. Mateřské školy jsou zapsány do rejstříku škol a školských zařízení⁶², přičemž od 1. září 2016 v něm mohou být zapsány i lesní mateřské školy.

3.4.2 Dětské skupiny

Dětské skupiny⁶³ jsou zařízení pro děti již od 1 roku věku a poskytují pravidelnou péči v malém kolektivu. Obvyklá kapacita jedné skupiny je 12 dětí, o něž se starají minimálně 2 odborně vzdělané pečující osoby. Dětské skupiny umožňují docházku v rozsahu nejméně 6 hodin denně. Díky časové flexibilitě otevírací doby pomáhají se sladováním práce a rodiny a zároveň umožňují pečujícím rodičům pozvolný návrat do práce.

Dětské skupiny fungují na neziskové bázi, kdy jejich zřizovatelem může být obec či kraj, nestátní nezisková organizace, vysoká škola či zaměstnavatel poskytující službu pro děti svých zaměstnanců. K červnu 2020 bylo v ČR registrováno více než 1 000 dětských skupin a navštěvovalo je přibližně 14 300 dětí.

V rámci projektu MPSV „Podpora implementace dětských skupin“ financovaného z Evropského sociálního fondu (Operační program Zaměstnanost) a ze státního rozpočtu ČR vznikly webové stránky věnované dětským skupinám (www.dsmpsv.cz), kde naleznete podrobnější informace o tomto typu zařízení péče o děti, a to včetně interaktivní mapy dětských skupin vedených v evidenci MPSV.⁶⁴

59 Zřizovány podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů (tzv. školský zákon).

60 V případě povolení výjimky od zřizovatele může být v jedné třídě zapsáno maximálně 28 dětí.

61 Od 1. září 2017 platila dle školského zákona garance pro čtyřleté děti.

62 Rejstřík je dostupný zde: <https://rejstriky.msmt.cz/rejskol/>.

63 Zřizovány podle zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Dne 20. července 2020 byla vládou schválena novela zákona o poskytování péče o dítě v dětské skupině, jejímž cílem je zlepšit kvalitu péče a zajistit stabilní financování ze státního rozpočtu pro zařízení pro děti do tří let. Novela přichází také s přejmenováním dětských skupin na jesle. Zdroj: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/20_07_2020+TZ_Dostupnej+si+pece+pro+rodice+tech+nejmensich+deti_Vlada+schvalila+novelu+zakona+o+jeslech.pdf.

64 Mapa je dostupná zde: <http://www.dsmpsv.cz/cs/najdete-si-svou-ds>.

PŘÍBĚH ZE ŽIVOTA:

Paní Jarmila, maminka 2leté Aničky, se rozhodla během rodičovské dovolené navštěvovat vzdělávací kurz. Jelikož byl tento kurz dostupný pouze v dopoledních hodinách a paní Jarmila neměla v dosahu nikoho, kdo by mohl Aničku na pár hodin pohlídat, rozhodla se využít služeb dětské skupiny, která byla v blízkosti jejího bydliště. Díky této službě bylo o Aničku kvalitně postaráno, a paní Jarmila tak mohla každou středu dopoledne na kurz docházet. To jí umožnilo nejen si na pár hodin odpočinout od každodenní péče o dítě a o domácnost, ale později to usnadnilo i její návrat na pracovní trh.

3.4.3 Mikrojesle

Mikrojesle jsou koncipovány jako služba péče o děti, která nabízí pravidelnou profesionální péči o děti od 6 měsíců do 4 let v kolektivu maximálně 4 dětí. Požadovaný provoz mikrojeslí je 5 dní v týdnu min. 8 hodin denně, přičemž na 4 kapacitních místech se střídá průměrně 7 dětí. V současné době jsou mikrojesle v tzv. pilotním ověřování, kdy od roku 2016 bylo k podpoře z Evropského sociálního fondu (Operační program Zaměstnanost) vybráno celkem 103 projektů, které zajišťují provoz mikrojeslí ve 13 krajích v ČR.

V rámci projektu MPSV „Podpora implementace služby péče o děti od šesti měsíců do čtyř let v tzv. mikrojeslích a pilotní ověření služby“ vznikly rovněž webové stránky věnované mikrojeslím (www.mikrojesle.mpsv.cz), kde naleznete podrobnější informace o tomto typu zařízení péče o děti, a to včetně přehledu a adres mikrojeslí dle jednotlivých krajů.⁶⁵

3.4.4 Živnosti péče o děti a chůvy pro děti

Většina současných soukromých školek a obdobných zařízení⁶⁶, včetně služeb chův pro děti, funguje jako podnikatelská činnost v režimu vázané nebo volné živnosti péče o děti⁶⁷. Vázaná živnost vyžaduje splnění určité odborné kvalifikace osob, které o děti pečují, volná živnost nikoli. Česká legislativa definuje hygienické požadavky v případech, kdy je o dítě pečováno jinde než doma. Jiné požadavky nejsou pro provozování těchto živností péče o děti stanoveny.

65 <https://mikrojesle.mpsv.cz/index.php/zrizovatele-mikrojesli/>

66 Zřizovány podle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů.

67 Jedná se o živnost vázanou „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“ nebo živnost volnou, obor činnosti č. 72 „Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti“ a obor činnosti č. 79 „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“.

4

DALŠÍ OPATŘENÍ NA PODPORU RODIN



Vyjma hlavních dávek spojených s porodem (tj. porodné), mateřstvím (tj. vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, PPM) a rodičovstvím (tj. rodičovský příspěvek) je pro rodiny s dětmi určen rovněž přídavek na dítě (viz kapitola 4.1). Významným opatřením na podporu rodin s dětmi jsou ale také daňové úlevy (viz kapitola 4.2) a podpora dostupného bydlení (viz kapitola 4.3).

V českém sociálním systému existují i další dávky, o které mohou rodiny požádat. Jelikož se však nejedná o podporu určenou pouze rodinám, nabídneme v rámci této příručky pouze jejich stručný přehled (včetně webových odkazů) a nebudeme je detailně popisovat.

V rámci systému státní sociální podpory se jedná o:

- **příspěvek na bydlení** – přispívá na krytí nákladů na bydlení rodinám či jednotlivcům s nízkými příjmy⁶⁸,
- **pohřebné** – příspěvek ve výši 5 000 Kč na náklady spojené s vypravením pohřbu nezaopatřenému dítěti nebo rodiči nezaopatřeného dítěte.⁶⁹

V rámci systému hmotné nouze⁷⁰ se jedná o:

- **příspěvek na živobytí** – základní dávka pomoci v hmotné nouzi, která pomáhá osobě či rodině při nedostatečném příjmu a nemůže si tento příjem zvýšit vzhledem ke svému věku, zdravotnímu stavu nebo z jiných vážných důvodů,
- **doplatek na bydlení** – druhá dávka pomoci v hmotné nouzi řešící nedostatek příjmu k uhrazení nákladů na bydlení tam, kde nestačí vlastní příjmy osoby či rodiny (včetně příspěvku na bydlení),
- **mimořádná okamžitá pomoc** – dávka poskytovaná osobám, které se ocitnou v zákonem stanovených situacích, které je nutno bezodkladně řešit.

68 Více informací zde: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-bydleni> a zde <https://www.mpsv.cz/statni-socialni-podpora>.

69 Více informací zde: <https://www.mpsv.cz/-/pohrebne> a zde <https://www.mpsv.cz/statni-socialni-podpora>.

70 Více informací zde: <https://www.mpsv.cz/pomoc-v-hmotne-nouzi>.

V rámci dávek pro osoby se zdravotním postižením se jedná o:

- **příspěvek na péči** – poskytován osobám závislým na pomoci jiné fyzické osoby na úhradu pomoci ze strany osoby blízké, asistenta sociální péče, registrovaného poskytovatele sociálních služeb, dětského domova nebo speciálního lůžkového zdravotnického zařízení hospicového typu⁷¹,
- **příspěvek na mobilitu** – určen pro osoby, které mají nárok na průkaz osoby se zdravotním postižením ZTP nebo ZTP/Pa, které se opakovaně v kalendářním měsíci za úhradu dopravují nebo jsou dopravovány⁷²,
- **příspěvek na zvláštní pomůcku** – určen zejména pro osoby s těžkou vadou nosného nebo pohybového ústrojí, s těžkým sluchovým či zrakovým postižením.⁷³

PŘÍBĚH ZE ŽIVOTA:

Po odchodu manžela zůstala paní Šárka nečekaně sama se dvěma malými dětmi. Akorát jí skončila výplata rodičovského příspěvku a byla nezaměstnaná. V té době žila v pronajatém bytě, kde měla i s dětmi hlášené trvalé bydliště. Paní Šárku tak zajímalo, zda má v takovém případě nárok na nějaký příspěvek, dokud si s pomocí úřadu práce nenajde práci a svou situaci nevyřeší. V tomto případě by měla paní Šárka nejprve podat návrh na soudní svěření dětí do výchovy a určení výživného, které by měl otec dětí platit. S tímto návrhem by Šárce mohly pomoci sociální pracovnice městského úřadu s rozšířenou působností, a to v místě, kde má paní Šárka trvalé bydliště. Na úřadu práce by poté mohla zažádat o příspěvek na živobytí a podle konkrétních podmínek rovněž o některou z dávek na bydlení (příspěvek na bydlení, doplatek na bydlení).

4.1 PŘÍDAVEK NA DÍTĚ

Přídavek na dítě je základní dlouhodobá dávka poskytovaná rodinám s dětmi s nízkými příjmy, která jim pomáhá krýt náklady spojené s výchovou a výživou nezaopatřených dětí.

PRO KOHO JSOU PŘÍDAVKY NA DĚTI URČENY?

Nárok na přídavek na dítě má nezaopatřené dítě, které žije v rodině, jejíž rozhodný příjem je nižší než 2,7násobek částky životního minima rodiny. Pro nárok na dávku se posuzuje příjem za předchozí kalendářní čtvrtletí, kdy se za příjem považuje i rodičovský příspěvek.

71 Více informací zde: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-peci>.

72 Více informací zde: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-mobilitu>.

73 Více informací zde: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-zvlastni-pomucku>.

V JAKÉ VÝŠI?

Výše přídatku na dítě se odvíjí od jeho věku a od roku 2018 lze navíc získat příspěvek o 300 Kč vyšší na každé z dětí v případě, pokud alespoň jeden z členů rodiny v předchozím čtvrtletí pracoval jako zaměstnanec a vydělal si minimálně 3 410 Kč za měsíc (tj. životní minimum) nebo podnikal (OSVČ), anebo měl některou z dávek uvedený příjem nahrazující, viz tabulka níže.

Tabulka č. 2: Měsíční výše přídatku na dítě (za rok 2020)

Věk dítěte	Měsíční výše přídatku na dítě	
	Základní částka	Zvýšená částka
do 6 let	500 Kč	800 Kč
6 až 15 let	610 Kč	910 Kč
15 až 26 let	700 Kč	1 000 Kč

JAK O NĚJ ŽÁDAT?

Žádost o přídatku na děti se podává, tak jako o ostatní dávky státní sociální podpory, na krajské pobočce Úřadu práce ČR. Příslušný formulář je k dispozici na webových stránkách MPSV.⁷⁴ K žádosti je třeba doložit zejména rodný list dítěte, doklad o výši příjmu (potvrzení o výši příjmu od zaměstnavatele) a potvrzení o studiu, pokud se jedná o děti starší 15 let.

4.2 DAŇOVÉ ÚLEVY NA DANI Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB

Stát se snaží rodiny podporovat i formou daňových úlev⁷⁵. V roce 2017 se přijetím daňových balíčků zásadně změnilo nastavení daňového zvýhodnění a daňového bonusu na děti. Rodiny s dětmi tak nyní mají od státu nejen na daňovém zvýhodnění více peněz, ale tyto výhody mohou čerpat například i osoby samostatně výdělečně činné uplatňující výdajové paušály.

Jedná se o následující daňové úlevy:

Sleva na dani na manžela/manželku (či registrovaného partnera/partnerku)⁷⁶ žijící/ho s poplatníkem v jedné společně hospodařící domácnosti, který/á nemá vlastní příjmy vyšší než 68 000 Kč za zdaňovací období (tj. kalendářní rok), a to ve výši 24 840 Kč ročně. V případě, kdy je **manžel/manželka (či registrovaný partner/partnerka)** držitelkou/držitelem průkazu ZTP/P, zvyšuje se částka na dvojnásobek. Tedy na 49 680 Kč. Podmínkou je uzavření manželství (či registrovaného partnerství),

74 Elektronický formulář je dostupný zde: <https://www.mpsv.cz/formulare#oblast-davek>.

75 Základním předpisem, který upravuje daňové zvýhodnění a slevy na dani pro rodiny s dětmi, je zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění.

76 Pojem „manžel (manželka)“ podle § 21e odst. 3 zákona o daních z příjmů zahrnuje pro účely daní z příjmů také registrované partnery/partnerky podle zákona upravujícího registrované partnerství.

slevu nelze uplatnit na druhu či družku.⁷⁷ Podmínkou pro uplatnění této slevy na dani není přítomnost nezletilého (či nezaopatřeného) dítěte v rodině.

Daňové zvýhodnění na vyživované dítě, které může uplatnit poplatník žijící s ním ve společně hospodařící domácnosti, a to ve výši 15 204 Kč na první dítě, 19 404 Kč na druhé dítě a 24 204 Kč na třetí a každé další dítě (pro rok 2020). Zvýhodnění lze uplatnit na nezletilé dítě (tj. do ukončení povinné školní docházky) a zletilé dítě do věku 26 let, pokud se soustavně připravuje na své budoucí povolání. V případě, že se daňové zvýhodnění uplatňuje na dítě, kterému je přiznán průkaz ZTP/P, zvyšuje se částka daňového zvýhodnění na dvojnásobek. Zvýhodnění může vždy uplatnit pouze jeden z rodičů (poplatníků) žijících ve společné domácnosti s dítětem⁷⁸.

Sleva na dani pro rodiče za umístění dítěte (tzv. **školkovná**) je určena pracujícím rodičům (poplatníkům), kteří mohou za každé vyživované dítě, které s nimi žije ve společně hospodařící domácnosti, uplatnit slevu maximálně do výše minimální mzdy. Pro rok 2020 se jedná o částku 14 600 Kč. Slevu je možné uplatnit za umístění dítěte v předškolním zařízení, kterým se pro účely daní z příjmů rozumí mateřská škola, dětská skupina nebo soukromé zařízení (provozované na základě živnostenského oprávnění) poskytující srovnatelnou péči o děti s péčí v dětské skupině či v mateřské škole (dle školského zákona).⁷⁹

4.3 DOBY POJIŠTĚNÍ PRO NÁROKY NA DÁVKY DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ

V této podkapitole se budeme věnovat potřebné době pojištění pro odchod do starobního důchodu, což je téma úzce související s péčí o děti a jiné blízké členy rodiny. Je důležité vědět, že jen některá období péče patří mezi tzv. náhradní doby, které se za určitých podmínek započítávají do potřebných let pojištění pro nárok na starobní důchod (viz níže) a zároveň je u osob narozených před rokem 1971 stanoven odlišný věk do důchodu dle počtu vychovaných dětí (viz níže a příloha č. 2).

V ČR má občan nárok na přiznání starobního důchodu, pokud dosáhl důchodového věku a získal potřebnou dobu pojištění⁸⁰. **Věk pro odchod do důchodu** je rozdílný pro muže a ženy, u nichž se ještě zohledňuje počet vychovaných dětí (viz příloha č. 2). Postupně se však důchodový věk mužů a žen sjednocuje podle současné právní úpravy na 65 let pro pojištěnce narozené po roce 1971. V budoucnu bude důchodový věk pro všechny závislý pouze na ročníku narození.

77 Do vlastního příjmu manželky/manžela se nezahrnují dávky státní sociální podpory, dávky péčovské péče s výjimkou odměny pěstouna, dávky osobám se zdravotním postižením, dávky pomoci v hmotné nouzi, příspěvek na péči, sociální služby apod. (více viz ustanovení paragrafu 35ba odst. 1 písm. b zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů).

78 Daňové zvýhodnění může poplatník uplatnit formou slevy na dani, daňového bonusu nebo jejich kombinací. Je-li v jedné společně hospodařící domácnosti vyživováno více dětí, posuzují se pro účely tohoto ustanovení dohromady. Více informací viz zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 35c–§35d.

79 Více viz zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 35bb.

80 Více zde: <https://www.mpsv.cz/duchodove-pojisteni>.

Potřebná doba pojištění pro odchod do starobního důchodu se od roku 2010 postupně prodlužuje a její délka se u konkrétního pojištěnce stanoví v závislosti na kalendářním roce dosažení jeho důchodového věku⁸¹. Dobou důchodového pojištění je období, kdy bylo placeno důchodové pojištění. Většinou se jedná o odpracovanou dobu, ať už jako zaměstnanec, nebo OSVČ, kdy bylo povinně odváděno pojistné z vyměřovacího základu na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, případně se jedná o dobu platby dobrovolného důchodového pojištění podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění osob přihlášených k tomuto typu pojištění⁸².

Do doby pojištění se však dále započítávají i tzv. náhradní doby, což jsou období, v nichž se neodvádí žádné pojistné, ale přesto se za určitých podmínek započítávají do potřebných let pojištění pro důchod.

Účast na důchodovém pojištění z titulu náhradní doby pojištění se např. týká⁸³:

- osob pečujících osobně o dítě ve věku do 4 let;
- osob pečujících osobně o osobu mladší 10 let, která je závislá na pomoci jiné osoby ve stupni I (lehká závislost), nebo osobu jakéhokoliv věku, která je závislá na pomoci jiné osoby ve stupni II (středně těžká závislost), stupni III (těžká závislost) anebo stupni IV (úplná závislost), pokud spolu žijí v domácnosti⁸⁴;
- podpůrčí doba pro poskytování ošetřovného;
- podpůrčí doba pro poskytování PPM v období před porodem;
- podpůrčí doba během poskytování dávky otcovské poporodní péče v době po skončení výdělečné činnosti, která zakládala účast na nemocenském pojištění.

Některé náhradní doby se započítávají plně, jiné zčásti a některé vůbec. Určité doby se započítávají jinak pro vznik nároku na důchod a jinak pro výši důchodu. Určujícím faktorem je vznik uvedených dob před rokem 1996, po roce 1996, po roce 2010 apod.

Pro vznik nároku na invalidní důchod je existence dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu odpovídajícího invaliditě prvního, druhého nebo třetího stupně. To, co je uvedeno o dobách pojištění a náhradních dobách pojištění u starobního důchodu, platí obdobně i pro důchod invalidní s tím, že potřebná doba pojištění pro nárok je odstupňována podle věku pojištěnce a ke skutečně získané době pojištění se dále přičítá ve stanoveném rozsahu⁸⁵ i tzv. dopočtená doba.⁸⁶

81 Pro pojištěnce, kteří dosáhli důchodového věku po roce 2018, činí podle současné právní úpravy 35 roků.

82 Dobrovolné důchodové pojištění mohou využívat osoby během období, po které nevykonávají výdělečnou činnost. Možnost přihlásit se k účasti na dobrovolném důchodovém pojištění mají osoby starší 18 let, a to z některého z důvodů stanovených zákonem nebo bez udání důvodu. K převzetí přihlášky a vedení evidence o dobrovolném důchodovém pojištění je příslušná okresní správa sociálního zabezpečení podle místa trvalého pobytu nebo podle místa hlášeného pobytu v ČR. Sazba pojistného z vyměřovacího základu činí u osoby účastné dobrovolného důchodového pojištění 28 % z vyměřovacího základu, který odpovídá jedné čtvrtině průměrné mzdy platné v konkrétním roce (v roce 2019 jde o částku 2 289 Kč).

83 Úplný výčet všech osob, kterých se týkají tzv. náhradní doby, naleznete zde: <https://www.cssz.cz/web/cz/nahradni-doba-pojisti>.

84 Podmínka domácnosti se nevyžaduje, jde-li o blízkou osobu.

85 Dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

86 Dopočtená doba je doba ode dne vzniku nároku na invalidní důchod do dosažení důchodového věku stanoveného pro ženy, které nevychovaly žádné dítě, a u mužů se bere v úvahu důchodový věk stanovený pro ženy stejného data narození, které nevychovaly žádné dítě. Dopočtená doba se však nezapočítává, jestliže invalidita vznikla následkem úmyslného poškození zdraví, které si pojištěnec způsobil nebo nechal způsobit, nebo poškození zdraví pojištěnce, které vzniklo jako následek jeho úmyslného trestného činu.

Důchodové kalkulačky pro orientační výpočet výše důchodu a věku odchodu do důchodu jsou dostupné zde: <https://www.mpsv.cz/kalkulacky>.

Evidence dob pojištění provádí orgán sociálního zabezpečení. Některé doby pojištění pro nároky na důchod má orgán sociálního zabezpečení průběžně zaznamenány, některé dokládá pojištěnec až při žádosti o dávky důchodového pojištění. Orgány sociálního zabezpečení zasílají občanům na základě jejich písemné žádosti informativní osobní list důchodového pojištění (dále jen „informativní list“). Občan má právo na zaslání informativního listu jednou za kalendářní rok. Informativní list obsahuje přehled dob důchodového pojištění a za dobu od roku 1986 přehled vyměřovacích základů pojištěnce (v podstatě hrubých příjmů) a vyloučených dob, které jsou v evidenci příslušného orgánu sociálního zabezpečení.

Důležité však je, aby se každý pojištěnec v aktuální době zajímal o svoji účast na důchodovém pojištění, aby nebyl v budoucnu překvapen z absence některých dob a nemusel komplikovaně získávat doklady pro účast na pojištění za mnoho desetiletí zpětně.

4.4 DOSTUPNÉ BYDLENÍ PRO RODINY S DĚTMI

Bydlení je pro každou rodinu nenahraditelným statkem a chybějící bydlení představuje zásadní bariéru pro zakládání rodiny. Problémem v ČR není jen celkový nedostatek bytů, ale i jejich obtížná dostupnost pro některé skupiny obyvatel⁸⁷, a to zejména v důsledku poklesu počtu obecních i státních bytů a nevyužitého bytového fondu. Rodiny se tak potýkají s nedostatkem kvalitního nájemního bydlení a s vysokými náklady na bydlení, kdy např. samoživitelé na ně vydají průměrně třetinu svých příjmů.

Rodiny v současnosti preferují vlastnické bydlení, přičemž hypotéku splácí až polovina rodin s nejmladším dítětem mladším 6 let.⁸⁸ To může ale v budoucnu znamenat, že české rodiny budou mít výrazně omezené možnosti v případě finanční podpory vlastních dětí v zajištění jejich vlastnického bydlení.

ČR usiluje o zvýšení dostupnosti bydlení (nejen pro rodiny s dětmi) různými způsoby. V následujících podkapitolách představíme výhody a nevýhody nájemního bydlení (viz kapitola 4.4.1), úvěrový „Program pro mladé“ realizovaný Státním fondem rozvoje bydlení a určený na podporu vlastnického bydlení (viz kapitola 4.4.2), možnost obecního bydlení (viz kapitola 4.4.3), systém sociálních služeb (viz kapitola 4.4.4) a systém sociálního bydlení (viz kapitola 4.4.5). Záleží zejména na konkrétní situaci dané rodiny v konkrétní lokalitě, kterou z uvedených variant využije či nikoliv.

MPSV v současnosti zajišťuje pomoc nízkopříjmovým skupinám občanů při úhradě nákladů spojených s bydlením prostřednictvím opakovaných nebo jednorázových sociálních dávek. Dávková podpora je v současné době v zásadě jediná relevantní státní podpora bydlení nízkopříjmových skupin

87 Jedná se zejména o osoby na začátku a po skončení své profesní kariéry, samoživitelky a samoživitele, osoby znevýhodněné na trhu bydlení z důvodu své národnosti, rasy či náboženství, mladistvé a mladé, kteří opouští ústavní výchovu nebo pěstounskou péči, osoby odcházející z vězení, seniory, osoby se zdravotním postižením, zjevné, skryté i potenciální bezdomovce a nízkopříjmové domácnosti. (MPSV 2015, Koncepce sociálního bydlení ČR 2015–2025).

88 Více o této problematice v publikaci „Rodiny ve střední fázi životního cyklu“ (VÚPSV, 2018) dostupné zde: <https://www.vupsv.cz/download/rodiny-ve-stredni-fazi-zivotniho-cyklu/?wpdmdl=3312>.

obyvatel. Jedná se především o příspěvek na bydlení, doplatek na bydlení a mimořádnou okamžitou pomoc ve vazbě na získání jistoty či kauce, eventuálně na vybavení bytu⁸⁹. Jelikož byly tyto dávky stručně popsány včetně příslušných webových odkazů již v úvodu čtvrté kapitoly, nebudeme se jim v rámci následujících podkapitol více věnovat.

4.4.1 Nájemní bydlení – výhody a nevýhody

Jak vlastnické (vlastní) bydlení, tak nájemní bydlení má své výhody a nevýhody, které ovlivňují rozhodnutí, zda byt či dům vlastnit, nebo být tzv. „v nájmu“. Ve vlastním bytě (či domě) může majitel provádět úpravy, opravy a rekonstrukce podle vlastních potřeb a přání, a to pouze s ohledem na státní úřady (např. stavební či památkový). V nájemním bydlení je možné provádět úpravy bytu (či domu) pouze se souhlasem majitele. Na druhou stranu v nájemním bydlení není nutné, aby nájemce opravy a úpravy prováděl a platil. Veškeré opravy (s výjimkou „drobných“ úprav⁹⁰) jdou na účet majitele-pronajímatele bytu (či domu).

Nájemní bydlení je flexibilní formou bydlení. Odejít do většího bytu či přestěhovat se do jiného města je mnohem jednodušší a není třeba řešit prodej a případný další nákup nemovitosti jako v případě vlastnického bydlení. V nájmu také odpadají starosti s placením daně z nemovitostí a údržbou a opravami společných prostor domu.

Dalším poměrně důležitým faktorem je určitá nejistota nájemního bydlení. Nájemce je odkázán na vůli majitele v délce trvání nájemní smlouvy i jejího případného prodloužení. V některých případech tak lze nájemní bydlení označit jako nejisté. Vlastnické bydlení je v tomto směru jistější.

Výhod a nevýhod vlastnického a nájemního bydlení by se jistě dalo nalézt mnohem více. Vždy ale záleží na preferencích dané domácnosti, kterou z možností zvolí. Pro rozhodnutí, zda volit vlastnické, či nájemní bydlení, je ale rovněž nutné mít úplné informace o nákladech spojených s oběma variantami⁹¹.

4.4.2 Státní fond rozvoje bydlení

Státní fond rozvoje bydlení (dále jen „SFRB“) byl založen s cílem spoluvytvářet kvalitní podmínky pro rozvoj bydlení a motivovat subjekty pohybující se na trhu s bydlením k péči o bytový fond.

SFRB aktuálně realizuje úvěrový „**Program pro mladé**“ na pořízení nebo modernizaci obydlí pro osoby do 36 let pečující o dítě do 15 let. Program je určen pro osoby, které žijí v manželství nebo registrovaném partnerství. Žadatel, stejně jako jeho manžel či registrovaný partner, nesmí být v době

89 Více informací o možnostech využít mimořádnou okamžitou pomoc pro potřeby bydlení naleznete rovněž zde: <http://socialnibydeni.mpsv.cz/cs/>.

90 Dle nařízení vlády č. 308/2015 Sb. hradí nájemníci drobné úpravy v bytech (či domech) do výše 1 000 Kč. Zároveň je zaveden celoroční limit ve výši 100 Kč na 1 m², aby nedocházelo k neúměrnému zatěžování nájemníků. Mezi drobné úpravy patří např. opravy podlah, oken a dveří, výměny vypínačů a zásuvek, opravy svítidel, zvonků, měřičů tepla nebo teplé vody.

91 Další možnou variantou je i družstevní bydlení, mezi jehož výhody patří nižší pořizovací cena, ale také skutečnost, že se neplatí daň z převodu nemovitosti. Mezi jeho nevýhody pak řadíme např. absenci možnosti ručit nemovitostí v případě čerpání úvěru. Při čerpání úvěru na družstevní byt lze ručit jinou nemovitostí. V současnosti družstevní bydlení nabízejí i někteří developři.

podání žádosti o úvěr na pořízení obydlí vlastníkem ani spoluvlastníkem obydlí (tato podmínka se netýká úvěru na modernizaci), ani nájemcem družstevního bytu.

Úvěr lze využít na:

- výstavbu novostavby rodinného domu, jehož podlahová plocha nepřesáhne 140 m²;
- koupi bytu, jehož podlahová plocha nepřesáhne 75 m²;
- koupi rodinného domu, jehož podlahová plocha nepřesáhne 140 m²;
- modernizaci obydlí.

Výše úvěru je:

- nejméně 30 000 Kč a nejvýše 300 000 Kč na modernizaci obydlí;
- nejvýše 2 000 000 Kč na pořízení rodinného domu, a to výstavbou, nejvýše však 80 % skutečných nákladů na výstavbu, nebo koupí, nejvýše však 80 % ceny sjednané, a to včetně ceny pozemku;
- nejvýše 1 200 000 Kč na pořízení obydlí koupí bytu, nejvýše však 80 % ceny sjednané.

V rámci „Programu pro mladé“ jsou správa a vedení úvěru bezplatné a bez poplatku jsou poskytovány i odborné konzultace a pomoc ze strany zaměstnanců SFRB.

Více informací, včetně postupu při podání žádosti o úvěr, naleznete na webových stránkách SFRB.⁹²

4.4.3 Obecní bydlení

Do samostatné působnosti obcí patří i uspokojování potřeb svých občanů, a to včetně potřeby bydlení⁹³. Každý občan⁹⁴ má právo podat **žádost o obecní byt** a ta musí být projednána. Jelikož výše uvedený zákon blíže neuvádí podrobnosti k bytovému fondu obce, záleží vždy na dané obci, jak se k tzv. obecnímu bydlení postaví. Praxe ukazuje, že pokud obec nevlastní dostatečný bytový fond (například kvůli rozsáhlé privatizaci), nemůže efektivně uspokojovat potřeby bydlení svých občanů.

O volných bytech k pronájmu informují obce a městské části zpravidla na svých webových stránkách a úředních vývěskách. Žádosti o obecní byt nejčastěji spravuje bytový nebo majetkoprávní odbor příslušného obecního či městského úřadu. Každá obec nebo městská část si může stanovit vlastní pravidla, podle kterých postupuje při hodnocení zájemců o obecní nájemní byt.⁹⁵ Informovat se o těchto pravidlech můžete na již zmíněném bytovém nebo majetkoprávním odboru.

4.4.4 Sociální služby související s bydlením

Obce mají povinnost zjišťovat potřeby **poskytování sociálních služeb** osobám nebo skupinám osob na svém území, ale především těmto osobám zprostředkovat pomoc ve spolupráci s poskytovateli sociálních služeb, případně s dalšími obcemi a kraji⁹⁶. Sociální služby jsou poskytovány

92 Více informací o „Programu pro mladé“ naleznete zde: <http://www.sfrb.cz/programy-a-podpory/program-pro-mlade/>.

93 Dle zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, § 35.

94 Pojmem občan se v tomto případě rozumí každá osoba žijící v obci, nejen osoba s trvalým pobytem v dané obci (Veřejný ochránce práv, 2010: 6, online).

95 Obce (či městské části) nejčastěji využívají tzv. bodový systém, na jehož základě posuzují aktuální životní situaci žadatelů.

96 Dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 94.

jednotlivcům, rodinám i skupinám obyvatel s cílem zachovat co nejvyšší kvalitu a důstojnost života lidí. Prostřednictvím sociálních služeb je zajišťována pomoc při péči o vlastní osobu, stravování, ubytování, pomoc při zajištění chodu domácnosti, ošetřování, pomoc s výchovou, poskytnutí informace, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, psychoterapie a socioterapie, ale také pomoc při prosazování práv a zájmů.

Existuje celá škála sociálních služeb⁹⁷, přičemž pro oblast bydlení jsou relevantní zejména služby pobytového charakteru (např. domovy pro seniory, chráněné bydlení, azylové domy, domy na půl cesty). V rámci systému sociálních služeb lze využít i terénní služby (např. sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi⁹⁸), díky nimž je možné zabránit ztrátě bydlení. Významnou roli hraje také sociální poradenství, kdy jsou osobám v nepříznivé sociální situaci poskytovány potřebné informace přispívající k řešení jejich situace.

Registr poskytovatelů sociálních služeb⁹⁹ umožňuje zájemcům o služby vyhledávat poskytovatele sociálních služeb např. v rámci jednotlivých krajů (i okresů), na základě věkových kategorií klientů či dle formy poskytování sociálních služeb (tj. pobytové, terénní či ambulantní).

4.4.5 Sociální bydlení

Obce mohou v rámci své bytové politiky reagovat na **potřeby (nejen) nízkopříjmových rodin** zaváděním systému sociálního nebo dostupného bydlení.¹⁰⁰

Sociální bydlení je určeno zejména:

- osobám bez domova (tzn. nejen osobám žijícím na ulici, ale rovněž osobám bydlícím na ubytovnách, v nejistých podmínkách, osobám ohroženým vystěhováním atd.);
- osobám, které vynakládají více než 40 % svých disponibilních příjmů na bydlení a nejsou schopny svoji obtížnou situaci řešit samy na trhu s bydlením (např. přestěhováním do levnějšího vhodného bydlení, prodejem vlastního bydlení a koupí či pronájmem vhodného bydlení).

97 Jejich přehled naleznete např. na webových stránkách MPSV: <https://www.mpsv.cz/socialni-sluzby-1>.

98 Cílem sociálně aktivizačních služeb (SAS) pro rodiny s dětmi je poskytnout pomoc a podporu rodinám, které se ocitly v nepříznivé životní situaci, rodinám sociálně znevýhodněným a rodinám ohroženým sociálním vyloučením. Může jít např. o praktickou pomoc při zajištění nového bydlení či vyřizování sociálních dávek, ale také o prevenci ztráty bydlení prostřednictvím podpory a pomoci při hospodaření s finančními prostředky rodiny.

99 Dostupný zde: <https://www.mpsv.cz/registr-poskytovatelu-sluzeb>.

100 Sociálnímu bydlení se velmi podrobně věnuje „Koncepte sociálního bydlení České republiky 2015–2025“, která představuje rámcový dokument, v němž se vymezuje směr budování systému sociálního bydlení pro osoby v bytové nouzi v ČR. Dostupné zde: http://www.socialnibydeni.mpsv.cz/images/soubory/Koncepc_sociálního_bydlení_CR_2015-2025.pdf.

Sociální bydlení je poskytováno za specifických smluvních podmínek nájmu a v souladu s určitými principy. Uživateli sociálního bydlení je v případě potřeby poskytována také podpora formou sociální práce.¹⁰¹ Sociální bydlení může být také propojeno se systémem sociálních služeb (viz podkapitola 4.4.2).

Poskytovateli sociálního bydlení mohou být obec, nezisková organizace, církev a církevní organizace nebo soukromý pronajímatel. V případě, že má obec v rámci svého bytového fondu vyčleněny byty pro osoby v bytové nouzi či bytovou nouzí ohrožené, může se občan nebo jeho sociální pracovník obrátit na sociální odbor (popř. bytový či majetkoprávní odbor) obecního úřadu a požádat jej o zaslání formuláře žádosti o sociální/dostupný byt a informací o podmínkách přidělení bytu do pronájmu.

Na obecním úřadě lze rovněž získat informace o neziskových organizacích a soukromých pronajímatelích poskytujících sociální bydlení, pokud se v obci a jejím okolí vyskytují.

Žádost o sociální bydlení lze podat i v obci, kde nemá žadatel trvalé bydliště. Avšak řada obcí má ve svých interních pravidlech zanesenu podmínku trvalého pobytu pro přidělování bytů. Při podání žádosti o sociální bydlení v obci, kde nemá žadatel nahlášen trvalý pobyt, je proto často nutné požádat o udělení výjimky z podmínky trvalého bydliště. Do žádosti je pak rovněž vhodné uvést informace o vazbě na danou obec (rodina, práce apod.), o délce skutečného pobytu a délce plánovaného pobytu v obci.

MPSV realizuje projekt „Sociální bydlení – metodická a informační podpora v oblasti sociálních agend“ (zkráceně „Podpora sociálního bydlení“)¹⁰² s cílem zavést a rozvíjet systém sociálního bydlení v ČR a za tímto účelem poskytovat patřičnou metodickou podporu. V rámci tohoto projektu bylo zřízeno **Kontaktní centrum sociálního bydlení**, na které se mohou obracet občané, obce i neziskové organizace s dotazy a žádostmi o bližší informace.¹⁰³

101 V případě, kdy obyvatelé sociálních bytů nepotřebují podporu sociální práce, označuje se tento typ bydlení jako tzv. dostupné bydlení.

102 Více o projektu zde: <http://socialnibydeni.mpsv.cz/cs/>.

103 **Kontaktní centrum sociálního bydlení**

E-mail: socialni.bydeni@mpsv.cz

Telefon: +420 778 455 761

Adresa: Na Maninách 876/7, Praha 7 Holešovice, 170 00 (5. patro)

Pro případné osobní konzultace je nutné sjednat si schůzku předem, a to v rámci konzultačních hodin:

Pondělí: 12.00–16.00

Středa: 9.00–13.00

Pátek: 9.00–13.00

5 RODIČOVSTVÍ A PARTNERSTVÍ



S dítětem nejsme sami, žijeme v síti vztahů – partnerských, rodinných, společenských. Uchování dobrých vztahů přispívá k psychické pohodě, která je předpokladem klidného průběhu těhotenství a následné péče o děti. Tak jako je důležitá raná péče o dítě, tak je neméně důležité nezanedbávat péči o partnerský vztah. Právě ten se s těhotenstvím a rodičovstvím změní nejvíce. Základním stavebním kamenem všech dobře fungujících vztahů je náležitá komunikace, respekt, intimita a dobré zvládání emocí. Těhotenství a nové rodičovství partner prožívá jinak než žena, i přesto oba potřebují cítit specifický zájem, sdílení, naslouchání, účast a podporu.¹⁰⁴

5.1 SOUČASNÁ PODOBA RODINY

S vývojem a změnami ve společnosti se proměňuje také samotná podoba rodiny, její vnímání, funkce, hodnoty i potřeby. Současná doba je ve znamení celé řady demografických změn: prodlužuje se délka lidského života, zvýšila se rozvodovost a narostl počet dětí narozených mimo manželský svazek (více viz tabulka č. 3). Rozvolnily se vztahy v širší rodině, změnilo se rozdělení a dělba povinností mezi oběma rodiči. Společnost se stala tolerantnější i k jiným formám rodinného uspořádání.¹⁰⁵ Přestože se mění význam hodnoty manželství a vnímání partnerství, rodina je českou společností stále považována za jednu z nejvyšších hodnot v životě člověka.¹⁰⁶

104 RATAJ, Pavel. *Partnerství a rodičovství aneb Spočívá stabilita rodiny v kvalitním partnerství*. Kulatý stůl. Hradec Králové: MPSV ČR, 21. 5. 2019.

105 MPSV. *Koncepce rodinné politiky*. 2017, str. 10. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Koncepce_rodinne_politiky.pdf.

106 VÚPSV. *Zpráva o rodině*. 2017, str. 39. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_433.pdf.

Tabulka č. 3: Srovnání vybraných demografických ukazatelů v letech 1990 a 2018

	Rok 1990	Rok 2018
Počet sňatků	81,3 tisíc	54,5 tisíc
Úhrnná rozvodovost	37,1 %	47,2 % (2017)
Počet živě narozených dětí	130,5 tisíc	114 tisíc
Počet potratů	126 tisíc	32,6 tisíc
Průměrný věk prvorodiček při narození dítěte	22,5 roku	28,4 roku
Podíl dětí narozených mimo manželství	9 %	48,5 %
Podíl osob starších 65 let v populaci	12,6 %	19,6 %

Zdroj: ČSÚ, Eurostat.

Žít ve spokojené rodině a mít děti, to jsou stále důležité hodnoty zakořeněné v české společnosti.¹⁰⁷ Stabilní a prosperující rodina vytváří bezpečné a kvalitní prostředí pro výchovu dětí. Rodičovství a partnerství s sebou však automaticky přináší nutnost překonávat celou řadu překážek a problémů, které se mohou objevit již během očekávání a příchodu nového člena rodiny. Právě proto je pro nastávající rodiče velkou výzvou učit se o svůj vztah vědomě pečovat. Stabilní partnerský vztah je totiž nejdůležitějším pilířem ve stabilitě celé rodiny – poskytuje dětem bezpečný prostor a jistotu, která jim v budoucnu pomáhá vykráčet do dalšího života.

Partnerský vztah a těhotenství¹⁰⁸

Tělo a mysl ženy podléhá během těhotenství a porodu mnoha vlivům, ať už jde o hormonální změny a s nimi spojené výkyvy nálad, zdravotní obtíže a nejrůznější omezení až po změny v intimní sféře. Samozřejmě platí, že každá žena a potažmo i každé těhotenství je jiné a žádné z uvedených tvrzení neplatí pro každého stejně. Rovněž situace nastávajícího otce je výrazně odlišná. Hormonální vliv je v jeho případě zanedbatelný a většinu změn prožívá zprostředkovaně. Pro některé muže je navíc zdrojem stresu a obav skutečnost, že řadu věcí nemohou vlastním přičiněním ovlivnit. Danou situaci mohou negativně ovlivňovat i další faktory, jako je větší pracovní a finanční vyčílenost, omezení volnočasové seberealizace, častá intimní frustrace a únava.

V důsledku odlišného prožívání těhotenství mohou již v této době klíčit zárodky nepochopení v partnerské dvojici. Od začátku má proto zásadní význam komunikace mezi partnery, vzájemné naslouchání a snaha podívat se na situaci očima partnera. Nastávající rodiče by se proto neměli bát hovořit o svých pocitech.

107 V roce 2014 ve výzkumu životních hodnot označilo 92 % dotázaných odpověď „důležitost žít ve spokojené rodině“ a 85 % respondentů označilo „důležité je mít děti“. Viz *Zpráva o rodině*. (VÚPSV 2017:39) Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_433.pdf.

108 Část „Partnerský vztah a narození dítěte“ byla zpracována na základě následujících zdrojů:

RATAJ, Pavel. *Co potřebují rodiny v Praze?* Zápis z „Kulatého stolu“. Praha: MPSV ČR, 9. 4. 2019.

RATAJ, Pavel. *Partnerství a rodičovství aneb Spočívá stabilita rodiny v kvalitním partnerství.*

Zápis z „Kulatého stolu“. Hradec Králové: MPSV ČR, 21. 5. 2019.

RATAJ, Pavel. *Každý dobrý vztah má problémy – umíme je řešit?* Zápis z „Kulatého stolu“. Lysá nad Labem: MPSV ČR, 10. 4. 2019.

Partnerský vztah a narození dítěte¹⁰⁹

Po příchodu nového člena rodiny na svět se zásadním způsobem mění vztahy v rodině. Novorozeně, ale i starší dítě vyžaduje a odčerpává velkou dávku pozornosti rodičů. Vědomá péče o sebe i o partnerský vztah je právě v tuto dobu velmi významná. Otec dítěte může čelit pocitům, že je odsunut do pozadí a přehlížen. Ale ani žena se nestává matkou automaticky a okamžitě, naopak – musí si osvojit celou řadu nových dovedností. Takže i matka, která prochází sice krásným, nicméně velmi zatěžovým obdobím, se může cítit opomíjená a osamělá se svými starostmi a pod tíhou těchto pocitů může začít zanedbávat péči o svou duševní hygienu. Sdílení těchto pocitů, poskytování si vzájemné podpory, prostoru pro komunikaci a intimitu mezi partnery, ale i prostoru pro individuální odpočinek, to vše pomáhá budovat základy pro stabilitu vztahu, který je pro život rodiny nejdůležitějším nosným prvkem. Důležité je také nezapomenout a nemíchat tři základní úrovně bytí: rodičovství – partnerství – já. Každá z nich má své potřeby, jejichž opomíjení vede k následným individuálním či vztahovým potížím.

Rodičovské kompetence¹¹⁰

Zatímco se ve školách řadu let učíme spoustu vědomostí a dovedností, tak zásadní věc jako „jak být rodičem“ a „jak být partnerem“ se mnohdy dozvídáme až na základě vlastních pokusů a omylů.. Ačkoliv se možnou podporou a rozvojem rodičovských kompetencí dnes zabývá celá řada odborníků, výchova k partnerství je v naší společnosti stále málo akcentovaným tématem. Realitou dneška je přitom fakt, že se významné procento rodin rozpadá (viz tabulka č. 4). Mnoho rodičů zajišťuje potřeby svých dětí zejména po stránce materiální. Není proto od věci podívat se na partnerský vztah mezi rodiči jako na to „nejluxusnější zboží“, na komfort, který se rodič pokusí svým dětem dopřát, chce-li pro ně to nejlepší. Samozřejmě i v tomto případě platí, že luxus „něco stojí“ – v případě vztahů je to především čas, pozornost, energie, odvaha a chuť se učit.

5.2 ZAPOJENÍ OTCŮ DO PÉČE O DĚTI

PŘÍBĚH ZE ŽIVOTA:

Tomáš s Hankou se již od začátku rozhodli, že se budou na výchově i péči o svou dceru Ellu vzájemně podílet. Tomáš vnímal svou rodičovskou roli jako mnohem smysluplnější než tu pracovní. S Hankou měli zhruba stejný příjem, proto nevnímali jako žádný zásadní problém se na rodičovské dovolené vystřídat, aby ani jeden nebyl o péči ochuzen. „Na rodičovské jsme se vystřídali po dvou letech a hodnotíme to jako nejlepší rozhodnutí pro všechny tři. S Ellou mám mnohem hlubší pouto, odpočinu si od práce. Žena si zase udrží pracovní kontakty a odpočine si od domácnosti. Celkově nám to přineslo zejména pochopení a respekt k práci toho druhého.“

109 Zdroje viz poznámka pod čarou č. 105.

110 Zdroje viz poznámka pod čarou č. 105.

Co je aktivní otcovství?

Tradiční pojetí rodiny, kdy byli muži především vnímáni jako živitelé a na ženách plně spočívala péče o děti a domácnost, se postupně mění. Dnešní otcové se běžně mnohem více zapojují do péče a výchovy svých potomků. Rodičovství je v pojetí aktivního otcovství chápáno více jako sdílený úvazek, jehož je muž aktivní součástí.¹¹¹

Proč je aktivní otcovství důležité?

Podpora aktivního otcovství napomáhá v odstraňování celé řady stereotypů a bariér. Sdílení péče o děti i domácnost umožňuje mužům realizovat se i mimo pracovní sféru a napomáhá k rozvíjení a upevňování vztahu k vlastním dětem. Zároveň se díky sdílení zkušeností upevňují také vzájemné partnerské vztahy. Rovnoměrněji rozdělená péče o děti a domácnost vede ke snižování nerovného postavení žen na trhu práce, kde jsou ženy kvůli mateřství stále vnímány jako rizikovější pracovní síla, což se negativně projevuje v jejich zaměstnanosti i platovém ohodnocení.

Aktivní otcovství a možné překážky

Ačkoliv je rodičům legislativně umožněno, aby se na rodičovské dovolené střídali, případně aby na rodičovskou nastoupil otec, tato možnost je stále v ČR využívána jen zřídka.¹¹² Aktivnějšímu zapojení otců do péče o děti brání celá řada překážek. Mezi ty nejčastější patří zejména¹¹³:

- stereotypy, určující místo muže jako živitele a ženy jako pečovatelky o děti a domácnost. Mnohde také převládá přesvědčení o tom, že mají ženy k péči o děti větší předpoklady než muži, kteří by tuto roli nemohli zvládnout tak dobře;
- ekonomické faktory, kdy žena vydělává méně peněz než muž. Za rozhodnutím o tom, kdo půjde na rodičovskou, je často racionální volba preferující vyšší příjem.

Řada nových výzkumů poukazuje na neexistenci vrozeného rodičovského instinktu, který by příslušel jen jednomu pohlaví. Děti nenavazují svou vazbu k rodiči na základě pohlaví, ale spíše na základě uspokojování potřeb.¹¹⁴ Otec tak stejně jako matka může během rodičovské dovolené navázat a upevňovat vztah se svým dítětem a poskytovat mu stejně kvalitní péči.

111 Více informací k aktivnímu otcovství naleznete zde: <http://www.tatanaplnyuvazek.cz/aktivni-otcovstvi/>.

112 Pro porovnání: V roce 2018 šlo na rodičovskou dovolenou zhruba 5,1 tis. mužů a 276,6 tis. žen.

Více informací zde: <https://www.mpsv.cz/vybrane-statisticke-udaje>.

113 Více informací naleznete zde: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/TACR_zprava_sladovani.pdf/432db929-6f1a-f1d7-e5d0-e2f6eb2b7676.

114 Více informací naleznete zde: <http://nesehnuti.cz/zeny/wp-content/blogs.dir/2/files/aktivni-otcovstvi.pdf>.

5.3 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ CENTRA

S narozením dítěte se změní mnoho věcí v našem životě. Jednou z výrazných změn je i to, že se zpravidla na určitou dobu přemístíme z pracovní a společenské sféry do sféry soukromé, tedy domů. Na tuto situaci není lehké si zvyknout, život v domácnosti může aktivnímu rodiči připadat jednotvárný a kontakt s ostatními dospělými lidmi bude postrádat. Pokud pečující rodič zůstává sám doma, může se snadno dostat do sociální izolace, v jejímž důsledku může být narušena jeho psychická pohoda.

Právě i jako prevenci sociální izolace aktivní rodiče založili a stále zakládají na mnoha místech ČR mateřská nebo rodinná centra. Ta mají celou řadu různých podob – od jednoduché herny pro děti, kde se rodiče mohou setkat, seznámit s ostatními a popovídat si, až po rozvětvené organizace, které na sebe postupně navázaly celou řadu funkcí a služeb, jako jsou předporodní příprava, cvičení maminek i dětí, přednášky, semináře, programy pro děti nejrůznějšího věku, sociální a psychologické poradenství apod. Rodinná centra tak organicky přerůstají v centra komunitního života, kde se mohou rodiny společně potkávat a sdílet své zkušenosti i problémy.¹¹⁵

Mateřská a rodinná centra jsou rovněž místem, kde se lidé seznamují se svými sousedy, obyvateli stejné lokality, a stávají se tak určitou platformou pro setkání a posilování komunitních vazeb nejen mezi rodiči malých dětí. Jakožto rodiče se většinou zajímáme o místo, ve kterém žijeme, a chceme ho pro své děti zdokonalovat. Rodinná centra a na ně navázaní aktivní rodiče se tak nezřídka zapojují do veřejného života a mnohdy i do komunální politiky.¹¹⁶

Další funkcí, kterou rodinná centra v mnoha lokalitách naplňují, je usnadnění sladování pracovního a rodinného života. To může mít opět různou formu – od krátkodobého hlídání dětí, které je v centru nabízeno, až po zřízení dětské skupiny, která zajišťuje péči o předškolní děti v plném rozsahu. Ale i mimo tyto služby zde lze navázat kontakty, které umožní vzájemnou výpomoc – ať už jde o reciproční pohlídání mezi maminkami, nebo o podporované dobrovolnické programy, do kterých se často zapojuje starší generace.¹¹⁷

V neposlední řadě jsou rodinná centra také svébytnými zaměstnavateli – někteří rodiče v nich mohou získat částečný či plný pracovní úvazek, který pak může být odrazovým můstkem pro návrat na trh práce.

Seznámit se s mateřskými nebo rodinnými centry ve svém okolí může být výhodné již v době těhotenství.¹¹⁸ Řada center nabízí například cvičení pro těhotné, můžete se v nich poradit i ohledně výběru porodnice, praktického lékaře pro děti a dorost apod. Častá je také nabídka použitého vybavení pro děti. Seznámíte se s nabídkou služeb centra, s prostředím i lidmi, máte příležitost případně zapátrat v širším okolí, pokud u vás centrum není nebo nenabízí to, co byste si představovali. A po narození potomka se do centra vrátíte již jako „staří známí“.

115 VÚPSV. *Nové formy denní péče o děti*. 2014, str. 126–127. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_381.pdf.

116 Tamtéž.

117 Tamtéž str. 127–128.

118 Seznam členských mateřských center naleznete zde: <https://sitprorodinu.cz/rodina-v-centru/seznam-clenskych-mc/>.

5.4 PRIMÁRNÍ PREVENCE

PŘÍBĚH ZE ŽIVOTA:

Dcera paní Šárky byla vždy naprosto bezproblémovým veselým dítětem, proto oba rodiče překvapilo, když se najednou chování jejich dcery výrazně změnilo. Jejich dcera byla jako vyměněná, nechtěla chodit ven s kamarády ani do školy, byla zamlklá a myšlenkami nepřítomná. Rodičům se po nějakém čase svěřila, že byla na sociálních sítích příliš důvěřivá a teď čelí kyberšikaně. Díky tomu, že měla dcera paní Šárky k rodičům důvěru a svěřila se jim, mohli jí pomoci tuto situaci včas řešit a vyhledat adekvátní pomoc. Právě získání důvěry dítěte a umění mu naslouchat je důležité pro řešení mnohdy i velmi závažných situací, a patří tak mezi obecné zásady prevence v rodině.

Primární prevence je velice široký pojem, který zahrnuje jak prevenci rozpadu rodiny, tak i prevenci celé další řady událostí, jež mohou do života rodiny negativně zasahovat.¹¹⁹ Včetně těch, které se týkají návykových látek. Spadá sem nejen psychologické poradenství, ale i celá řada vzdělávacích a osvětových činností, které mají posilovat rodičovské kompetence, podporovat rodiče v péči o děti a ve výchově dětí i zapojovat rodiny do života na komunitní úrovni. V neposlední řadě jde i o dovednosti, které jako rodiče budeme potřebovat pro řešení problémů, jež přináší vývoj dětí.

Neexistuje rodina, která by neměla v nějaké fázi problémy. Neexistují ani bezproblémové vztahy. K realitě lidských vztahů problémy a konflikty neodmyslitelně patří a zdravá rodina není ta, která se tváří, že problémy nemá, ale taková, která se je učí společně zdolávat. Není se čeho bát, naše vztahovost se může vyvíjet a růst právě jen v dlouhodobých vztazích. Řada manželských a partnerských konfliktů je zvládnutelná a řešitelná. Důležité je včasné řešení, které zabrání prohloubení problému. To, abychom začali problém včas řešit, má několik nutných podmínek.¹²⁰

1. Rozpoznat a pojmenovat problém¹²¹

V prvé řadě musíme umět problém rozeznat, pojmenovat, připustit. Hra na „ideální vztah“ a „dokonalou rodinu“ je velmi zrádná, protože nás nutí problémy popírat, takzvaně je „zametat pod koberec“ a zavírat před nimi oči. Pokud dlouhodobě popíráme jasně viditelné a pocítované potíže, tak je velká pravděpodobnost, že se partnerský vztah dostane do partnerské krize. Což je velmi nepříjemné vztahové onemocnění, které je však důležitým bodem pro případné zastavení se. Krize je jednak

119 Více informací o problémových situacích ohrožujících rodinu naleznete v publikaci „*Stav české rodiny, co ji chrání a ohrožuje*“ (VÚPSV, 2016) dostupné zde: <https://www.nadacesirius.cz/soubory/zaverecne-zpravy/Zaverecna-zprava-z-vyzkumu-primarni-prevence-ohrozeni-rodiny.pdf>.

120 RATAJ, Pavel. „Každý dobrý vztah má problémy – umíme je řešit?“ Zápis z „Kulatého stolu“. Lysá nad Labem: MPSV ČR, 10. 4. 2019.

121 Část „Rozpoznat a pojmenovat problém“ byla zpracována na základě následujících zdrojů: RATAJ, Pavel. *Co potřebojí rodiny v Praze?* Zápis z „Kulatého stolu“. Praha: MPSV ČR, 9. 4. 2019. RATAJ, Pavel. *Partnerství a rodičovství aneb Spočívá stabilita rodiny v kvalitním partnerství*. Zápis z „Kulatého stolu“. Hradec Králové: MPSV ČR, 21. 5. 2019. RATAJ, Pavel. *Každý dobrý vztah má problémy – umíme je řešit?* Zápis z „Kulatého stolu“. Lysá nad Labem: MPSV ČR, 10. 4. 2019.

ohrožení, protože mnohé z toho, na co jsme se mohli spolehnout, nefunguje. Zároveň je to ale také příležitost, jak vztah uzdravit.

2. Překonat bariéry v řešení problému¹²²

Mnoho partnerů či rodin problém rozpozná i pojmenuje, ale stále naráží na další bariéry v jeho řešení. Často nastupuje velká neochota vyhledat a přijmout pomoc od někoho dalšího. To může být způsobeno jak pokračováním hry na bezproblémovou rodinu před okolím, studem, těžkými pocity selhání a provinění, tak i nedůvěrou v existenci řešení či v kvalitu nabízených služeb, případně obecně obavami ze svěřování. Běžně se přitom stává, že při kontaktu s odborníky se zúčastněným naopak uleví, protože zjistí, že stejný problém jako u nich se běžně objevuje i v řadě jiných rodin. Může se také stát, že se necítíme v poradenském zařízení dobře, „nesedneme si“ s tím, kdo se našim problémům věnuje. V tom případě je stále možnost změnit pracoviště, přejít k jinému poradci. Vždy stojí za to hledat dál jiné a lepší řešení.

Překážkou pro vyhledání pomoci může být i neznalost nebo nedostupnost pracovišť, která podobnou činnost poskytují. Kraje i některé obce zřizují dotovaná poradenská pracoviště, která jsou pro klienty finančně méně zatěžující. Poradenská pracoviště fungují pod různými názvy, někde se jmenují manželská poradna, jinde rodinná poradna, středisko pro rodinu či centrum psychologicko-sociálního poradenství. Informace o nich lze dohledat na webových stránkách krajů, případně obcí, nasměrovat vás můžou i osobně na sociálním odboru obce či kraje.

Existují samozřejmě konflikty a vztahy, kde smírné řešení neexistuje, v některých případech je naopak dokonce rozchod namístě. I tehdy je ale výhodné, a někdy dokonce nutné, zapojit odborníka do řešení konfliktu – lze tím předejít závažnějším druhotným škodám a zároveň usnadnit průběh rozchodu.

Důležité je si stále připomínat, že prevence je vždy výhodnější řešení než náprava vzniklé škody. V praxi to znamená, že je lépe investovat čas i peníze do včasného řešení problému než čelit následkům neřešených potíží. Pomoc poradenského zařízení vás bude stát méně peněz, času i nepohodlí než rozvodový soud, stěhování a spory o majetek. Navíc psychologické škody na rodičích i dětech jsou špatně měřitelné a nedají se vyčíslit. Pro udržení stabilní rodiny je nezbytné o vztahy pečovat, věnovat jim potřebnou „údržbu“ a nebránit se růstu.

¹²² Tato část byla zpracována zejména na základě tohoto zdroje: RATAJ, Pavel. *„Každý dobrý vztah má problémy – umíme je řešit?“* Zápis z „Kulatého stolu“. Lysá nad Labem: MPSV ČR, 10. 4. 2019.

ZÁVĚR

Tato příručka byla zpracována s cílem vytvořit pro budoucí a stávající rodiče přehledného průvodce opatřeními rodinné a sociální politiky v ČR. Příručka se věnuje „tradičním“ tématům rodinné politiky, jako je porodné, mateřská a rodičovská dovolená, přídavek na dítě apod. Díky svému širokému zaměření nabízí vhled i do dalších témat, která jsou úzce spojena s rodinnou politikou – tj. ošetřovné, oblast daňových úlev, dostupné bydlení či odchod do důchodu.

Příručka *„Bude nás víc aneb nejsme na to sami“* obsahuje vedle obecného výkladu jednotlivých opatření rodinné a sociální politiky i konkrétní informace (pro koho je podpora určena, v jaké výši a jak o ni žádat), příslušné webové odkazy (např. na formuláře a tiskopisy) a tzv. příběhy ze života, jejichž prostřednictvím jsou popisovaná opatření či témata prakticky vztažena ke konkrétním otázkám rodičů či jejich životním zkušenostem.

V první až čtvrté kapitole se příručka věnuje zejména jednotlivým opatřením rodinné a sociální politiky. České rodiny se však nepotýkají „pouze“ s propadem příjmů v souvislosti s rodičovstvím či s obtížným sladováním rodinného a pracovního života. Rodiny čelí řadě společenských i demografických změn včetně vysoké míry rozvodovosti. Je tudíž velice důležité nezaměřovat se jen na technické záležitosti (např. výše finanční podpory), ale věnovat dostatek pozornosti také péči o vztahy v rodinách, rozvoji rodičovských kompetencí, prevenci konfliktů apod. – viz pátá kapitola této příručky. Tato kapitola je strukturována odlišným způsobem nežli předcházející kapitoly, ale i přesto nabízí praktické informace a kontakty.

Jak již samotný název příručky napovídá, cílem příručky je ukázat budoucím a stávajícím rodičům, že „na to nejsou sami“. Ačkoliv má česká rodinná a sociální politika své limity, nabízí rodičům pomocnou ruku v řadě životních situací.

Vysvětlení základních pojmů

Tato kapitola je věnována vymezení základních pojmů, s nimiž příručka pracuje a odkazuje na ně. Jedná se o podpůrní dobu, redukováný denní vyměřovací základ a životní minimum.

Podpůrní doba

Podpůrní doba je doba, po kterou má být podle zákona o nemocenském pojištění vyplácena dávka.

Redukovaný denní vyměřovací základ¹²³

Denní vyměřovací základ slouží pro stanovení denní výše dávek nemocenského pojištění. Vypočítá se následujícím způsobem:

- započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnanci v rozhodném období¹²⁴ děleno počtem „započitatelných“ kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období.

Takto stanovený průměrný denní příjem se upravuje (neboli redukuje) pomocí tří redukčních hranic na denní vyměřovací základ. Výši tří redukčních hranic platných od 1. ledna kalendářního roku vyhláší MPSV každoročně formou sdělení ve Sbírce zákonů.

Redukce se provede tak, že se započte:

- do první redukční hranice:
 - u nemocenského, ošetrovného a dlouhodobého ošetrovného 90 % denního vyměřovacího základu,
 - u peněžité pomoci v mateřství, otcovské a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství 100 % denního vyměřovacího základu,
- z části denního vyměřovacího základu mezi první a druhou redukční hranicí se započte 60 %,
- z části mezi druhou a třetí redukční hranicí se započte 30 %,
- k části nad třetí redukční hranicí se nepřihlédne.

123 Více o výpočtu dávek nemocenského pojištění na základě redukováného denního vyměřovacího základu najdete zde: <https://www.mpsv.cz/nemocenske-pojisteni>.

124 Rozhodným obdobím je zpravidla 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost.

Životní minimum¹²⁵

Životní minimum je v ČR definováno¹²⁶ jako minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb. Platné částky životního minima jsou stanoveny nařízením vlády č. 409/2011 Sb., o zvýšení částek životního minima a existenčního minima.

Životní minimum je využíváno:

- při zjišťování nároku na přídavek na dítě a porodné; v případě dávek péčovské péče tvoří i základ pro výpočet jejich výše,
- při posuzování hmotné nouze i jako sociálně-ochranná veličina,
- pro stanovení alimentálních povinností, v případě exekucí pro nezabavitelné částky apod. v soudní praxi.

S životním minimem se porovnávají všechny čisté peněžní příjmy jednotlivce nebo společně posuzovaných osob¹²⁷ s výjimkou:

- příspěvku na bydlení, doplatku na bydlení a jednorázových sociálních dávek,
- příjmů z prodeje nemovitostí a odstupného za uvolnění bytu použitých k úhradě nákladů na uspokojení bytové potřeby,
- náhrady škody a finančních prostředků na odstranění následků živelní pohromy,
- peněžní pomoci obětem trestné činnosti,
- sociální výpomoci poskytované zaměstnavatelem,
- podpory z prostředků nadací a občanských sdružení,
- stipendií,
- odměn za darování krve,
- daňového bonusu,
- příspěvku na péči (v okruhu společně posuzovaných osob),
- části příspěvku na úhradu potřeb dítěte, který náleží ze zdravotních důvodů,
- příspěvku na mobilitu a příspěvku na zvláštní pomůcku,
- zvláštního příspěvku k důchodu pro účastníky národního boje za vznik a osvobození Československa,
- příjmu plynoucího na základě rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva z titulu spravedlivého zadostiučinění nebo z titulu smírného urovnání záležitostí.

125 Podrobnější informace o životním minimu najdete zde: <https://www.mpsv.cz/zivotni-a-existenci-minimum>.

126 Životní minimum je definováno zákonem č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, v platném znění.

127 Jde o příjmy z pracovní činnosti, z podnikání, z kapitálového majetku, z pronájmu, o důchody, dávky nemocenského pojištění, dávky státní sociální podpory a ostatní sociální dávky, podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, výživné atd.

Použité zdroje

- 1) CVVM. *Názory občanů na vybraná opatření v rodinné politice – únor 2016* [online]. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i, 2016 [cit. 2019-07-12]. Dostupné z: https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a2028/f9/es160314.pdf.
- 2) ČSSZ [online]. [cit. 2019-08-015] Dostupné z: www.cssz.cz, <https://portal.cssz.cz/>.
- 3) ČSSZ. *Dlouhodobé ošetrovné* [online]. 2019 [cit. 2019-07-12]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/dlouhodoboe-osetrovne>.
- 4) ČSSZ. *Náhradní doba pojištění* [online]. [cit. 2019-07-17]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/nahradni-doba-pojisti>.
- 5) ČSSZ. *Ošetrovné* [online]. [cit. 2019-07-12]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/osetrovne>.
- 6) ČSSZ. *Peněžitá pomoc v mateřství* [online]. [cit. 2019-07-10]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/penezita-pomoc-v-materstvi>.
- 7) ČSSZ. *Postup při uplatňování nároku na vyrovnávací příspěvek* [online]. [cit. 2019-07-10]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/uplatnovani-naroku-a-vyplata-davek-nemocenskeho-pojisti#VPVTM>.
- 8) ČSSZ. *Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství* [online]. [cit. 2019-07-10]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/vyrovnaciprispevek-v-tehotenstvi-a-materstvi>.
- 9) DS MPSV. *Mapa dětských skupin v evidenci MPSV* [online]. [cit. 2019-07-8]. Dostupné z: <http://www.dsmpsv.cz/cs/hajdete-si-svou-ds>.
- 10) EUROSTAT. „*Part-time employment rate*” [online]. [cit. 2019-07-20]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem100/default/table?lang=en>.
- 11) KUCHAROVÁ, Věra a kol. *Zpráva o rodině* [online]. Praha: VÚPSV, 2017. [cit. 2019-07-10]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_433.pdf.
- 12) KUCHAROVÁ, Věra, BARVÍKOVÁ, Jana, JANUROVÁ, Kristýna, HÖHNE, Sylva, PALONCYOVÁ, Jana a SVOBODOVÁ, Kamila. *Rodiny ve střední fázi rodinného cyklu* [online]. Praha: VÚPSV, 2018. [cit. 2019-07-17]. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/download/rodiny-ve-stredni-fazi-rodinneho-cyklu/?wpdm=3312>.
- 13) LAKTAČNÍ LIGA. *Metodické doporučení pro ČR* [online]. 2019 [cit. 2019-07-11]. Dostupné z: <http://www.kojeni.cz/zdravotnikum/doporuceni/>.
- 14) LAKTAČNÍ LIGA. *Online poradna* [online]. 2019 [cit. 2019-07-11]. Dostupné z: <http://www.kojeni.cz/>.
- 15) LIGA OTEVŘENÝCH MUŽŮ, o. s. *Co je aktivní otcovství?* [online]. [cit. 2019-07-20]. Dostupné z: <http://www.tatanaplnyuvazek.cz/aktivni-otcovstvi/>.
- 16) MPSV. „Dostupnější péče pro rodiče těch nejmenších dětí! Vláda schválila novelu zákona o jeslích.” Tisková zpráva 20. 7. 2020 [online]. [cit. 2020-07-21]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/document-s/20142/1248138/20_07_2020+TZ_Dostupnej-si+pece+pro+rodice+tech+nejmensich+deti_Vlada+schvalila+novelu+zakona+o+jeslich.pdf.
- 17) MPSV. *Důchodové kalkulačky* [online]. [cit. 2019-08-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/kalkulacky>.
- 18) MPSV. *Důchodové pojištění* [online]. [cit. 2019-08-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/duchodove-pojisti>.
- 19) MPSV. *Elektronické formuláře pro dávky státní sociální podpory a pěstounské péče* [online]. [cit. 2019-07-11]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/formulare#statni-socialni-podpora>.
- 20) MPSV. *Kalkulačka pro výpočet dávek v roce 2020*. [online]. [cit. 2020-06-23]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/kalkulacka-davek-v-roce-2020>.
- 21) MPSV. *Koncepce rodinné politiky* [online]. 2017 [cit. 2019-07-17]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Koncepce_rodinne_politiky.pdf.
- 22) MPSV. *Koncepce sociálního bydlení ČR 2015–2025*. [online]. 2015 [cit. 2019-07-20]. Dostupné z: http://www.socialnibydleni.mpsv.cz/images/soubory/Koncepce_socialniho_bydleni_CR_2015-2025.pdf.

- 23) MPSV. *Nemocenské pojištění* [online]. [cit. 2020-06-23]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/nemocenske-pojisteni>.
- 24) MPSV. *Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví* [online]. [cit. 2019-07-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/vybrane-statisticke-udaje>.
- 25) MPSV. *Pohřebné* [online]. [cit. 2019-07-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/pohrebn>.
- 26) MPSV. *Projekt Mikrojesle* [online]. [cit. 2019-07-12]. Dostupné z: www.mikrojesle.mpsv.cz.
- 27) MPSV. *Projekt Podpora implementace dětských skupin* [online]. [cit. 2019-07-13]. Dostupné z: www.dsmpsv.cz.
- 28) MPSV. *Příjmy a životní úroveň* [online]. [cit. 2019-07-8]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prijmy-a-zivotni-uroven>.
- 29) MPSV. *Příspěvek na bydlení* [online]. [cit. 2019-07-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-bydleni>.
- 30) MPSV. *Příspěvek na mobilitu* [online]. [cit. 2019-07-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-mobilitu>.
- 31) MPSV. *Příspěvek na péči* [online]. [cit. 2019-07-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-peci>.
- 32) MPSV. *Příspěvek na zvláštní pomůcku* [online]. [cit. 2019-07-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-zvlastni-pomucku>.
- 33) MPSV. *Registr poskytovatelů sociálních služeb* [online]. [cit. 2019-08-21]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/registr-poskytovatele-sluzeb>.
- 34) MPSV. *Seznam mikrojeslí* [online]. [cit. 2019-07-8]. Dostupné z: <https://mikrojesle.mpsv.cz/index.php/zizovatele-mikrojesli/>.
- 35) MPSV. *Sociální bydlení* [online]. [cit. 2019-08-20]. Dostupné z: <http://socialnibydleni.mpsv.cz/cs/>.
- 36) MPSV. *Sociální služby* [online]. [cit. 2019-08-21]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/socialni-sluzby-1>.
- 37) MPSV. *Státní sociální podpora* [online]. [cit. 2019-07-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/statni-socialni-podpora>.
- 38) MPSV. *Systém pomoci v hmotné nouzi* [online]. [cit. 2019-07-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/pomoc-v-hmotne-nouzi>.
- 39) MPSV. *Výzkum veřejného mínění zaměřený na sládní pracovního a rodinného života a rovnost žen a mužů v oblasti rodinné politiky a trhu práce* [online]. Praha: SocioFaktor – MPSV, 2016 [cit. 2019-07-20]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/TACR_zprava_sladovani.pdf/432db929-6f1a-f1d7-e5d0-e2f6eb2b7676.
- 40) MPSV. *Životní a existenční minimum* [online]. [cit. 2019-07-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/zivotni-a-existencni-minimum>.
- 41) MŠMT. *Rejstřík škol a školských zařízení* [online]. [cit. 2019-07-8]. Dostupné z: <https://rejstriky.msmt.cz/rejskol/>.
- 42) MZd. [online]. [cit. 2019-07-8]. Dostupné z: www.mzcr.cz.
- 43) NADACE SIRIUS. *Stav české rodiny, co ji chrání a ohrožuje: závěrečná zpráva z výzkumu* [online]. Praha: 2016 [cit. 2019-07-22]. Dostupné z: <https://www.nadacesirius.cz/soubory/zaverecne-zpravy/Zaverecna-zprava-z-vyzkumu-primarni-prevence-ohrozeni-rodiny.pdf>.
- 44) Nedoklubko [online]. [cit. 2019-07-8]. Dostupné z: www.nedoklubko.cz.
- 45) PALONČOVÁ, Jana. *Nové formy denní péče o děti v České republice*. Praha: VÚPSV, 2014. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_381.pdf.
- 46) PSP ČR. *Sněmovní tisk č. 490. Novela z o státní sociální podpoře* [online]. [cit. 2019-07-20]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&T=490>.
- 47) RATAJ, Pavel. *Co potřebují rodiny v Praze? Kulatý stůl*. Praha: MPSV ČR, 9. 4. 2019.
- 48) RATAJ, Pavel. *Každý dobrý vztah má problémy – umíme je řešit? Kulatý stůl*. Lysá nad Labem: MPSV ČR, 10. 4. 2019.

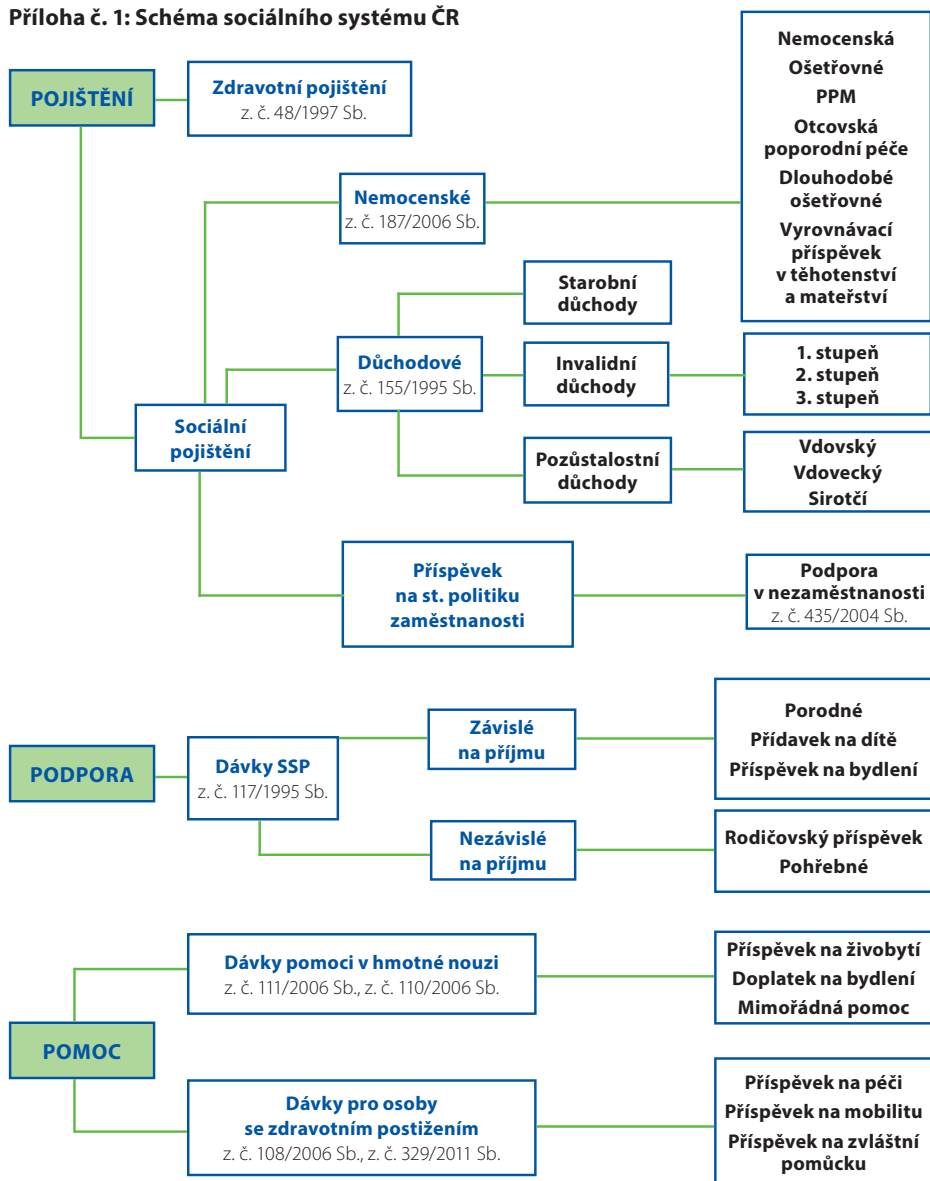
- 49) RATAJ, Pavel. *Partnerství a rodičovství aneb Spočívá stabilita rodiny v kvalitním partnerství*. Kulatý stůl. Hradec Králové: MPSV ČR, 21. 5. 2019.
- 50) SEDLÁČEK, Lukáš a PLESKOVÁ, Kateřina, ed. *Aktivní otcovství*. Brno: Nesehnutí, 2008. Dostupné z: <http://nesehnuti.cz/zeny/wp-content/blogs.dir/2/files/aktivni-otcovstvi.pdf>.
- 51) SFRB. *Program pro mladé* [online]. [cit. 2019-07-17]. Dostupné z: <http://www.sfrb.cz/programy-a-podpory/program-pro-mlade/>.
- 52) SÍŤ PRO RODINU. *Seznam členských mateřských center* [online]. [cit. 2019-07-20]. Dostupné z: <https://sitprorodinu.cz/rodina-v-centru/seznam-clenskyh-mc/>.
- 53) VEŘEJNÝ OCHRÁNCE. *Doporučení pro obce a města – Práva občanů obce* [online]. 2010 [cit. 2019-07-28]. Dostupné z https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Publikace/Doporuceni_Prava_obcanu.pdf

Legislativa

- 1) Nařízení vlády č. 308/2015 Sb., o vymezení pojmů běžná údržba a drobné opravy související s užíváním bytu.
- 2) Nařízení vlády č. 409/2011 Sb., o zvýšení částek životního a existenčního minima.
- 3) Příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.
- 4) Vyhláška č. 55/2011 Sb., o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků.
- 5) Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích).
- 6) Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění.
- 7) Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, v platném znění.
- 8) Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, v platném znění.
- 9) Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v platném znění.
- 10) Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), jak vyplývá z pozdějších změn.
- 11) Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- 12) Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- 13) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.
- 14) Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů.
- 15) Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, v platném znění.
- 16) Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování.
- 17) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.
- 18) Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, v platném znění.
- 19) Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů (tzv. školský zákon).
- 20) Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění.
- 21) Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- 22) Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů.

PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Schéma sociálního systému ČR



Příloha č. 2: Důchodový věk pojištěnců narozených v období let 1936 až 1971

Rok narození	Důchodový věk činí u					
	mužů	žen s počtem vychovaných dětí				
		0	1	2	3–4	5 a více
1936	60r+2m	57r	56r	55r	54r	53r
1937	60r+4m	57r	56r	55r	54r	53r
1938	60r+6m	57r	56r	55r	54r	53r
1939	60r+8m	57r+4m	56r	55r	54r	53r
1940	60r+10m	57r+8m	56r+4m	55r	54r	53r
1941	61r	58r	56r+8m	55r+4m	54r	53r
1942	61r+2m	58r+4m	57r	55r+8m	54r+4m	53r
1943	61r+4m	58r+8m	57r+4m	56r	54r+8m	53r+4m
1944	61r+6m	59r	57r+8m	56r+4m	55r	53r+8m
1945	61r+8m	59r+4m	58r	56r+8m	55r+4m	54r
1946	61r+10m	59r+8m	58r+4m	57r	55r+8m	54r+4m
1947	62r	60r	58r+8m	57r+4m	56r	54r+8m
1948	62r+2m	60r+4m	59r	57r+8m	56r+4m	55r
1949	62r+4m	60r+8m	59r+4m	58r	56r+8m	55r+4m
1950	62r+6m	61r	59r+8m	58r+4m	57r	55r+8m
1951	62r+8m	61r+4m	60r	58r+8m	57r+4m	56r
1952	62r+10m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m	56r+4m
1953	63r	62r	60r+8m	59r+4m	58r	56r+8m
1954	63r+2m	62r+4m	61r	59r+8m	58r+4m	57r
1955	63r+4m	62r+8m	61r+4m	60r	58r+8m	57r+4m
1956	63r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m
1957	63r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+4m	58r
1958	63r+10m	63r+10m	62r+8m	61r+2m	59r+8m	58r+4m
1959	64r	64r	63r+2m	61r+8m	60r+2m	58r+8m
1960	64r+2m	64r+2m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+2m
1961	64r+4m	64r+4m	64r+2m	62r+8m	61r+2m	59r+8m
1962	64r+6m	64r+6m	64r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+2m
1963	64r+8m	64r+8m	64r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m
1964	64r+10m	64r+10m	64r+10m	64r+2m	62r+8m	61r+2m
1965	65r	65r	65r	64r+8m	63r+2m	61r+8m
1966	65r	65r	65r	65r	63r+8m	62r+2m
1967	65r	65r	65r	65r	64r+2m	62r+8m
1968	65r	65r	65r	65r	64r+8m	63r+2m
1969	65r	65r	65r	65r	65r	63r+8m
1970	65r	65r	65r	65r	65r	64r+2m
1971	65r	65r	65r	65r	65r	64r+8m

U pojištěnců narozených po roce 1971 důchodový věk činí 65 let.