

Jak v pohodě se zaměstnanci zvládnout nastavení mateřské i rodičovské



ROZDÍLY MEZI MATEŘSKOU RODIČOVSKOU PRO LEPŠÍ PŘEHLED

	Mateřská dovolená	Rodičovská dovolená
Kdo má nárok	Matka, ve speciálních případech i otec.	Jeden z rodičů, je jedno který.
Jak dlouho trvá	Standardně 28 týdnů, ale při narození víceročků 37 týdnů.	Maximálně 3 roky, zvolí si rodič. Lze měnit i v průběhu.
Kde zažádat o příspěvek	Vyplácí stát, řeší se se zaměstnavatelem.	Je potřeba zažádat na úřadu práce.
Výše příspěvku	11 070 Kč – 34 620 Kč měsíčně podle hrubé měsíční mzdy.	300 000 Kč na celé období. V případě víceročků je to 450 000 Kč.
Je možné při pobírání dávek pracovat?	Ano, ale až po šestinedělí.	Ano, ale do dvou let dítěte je nezbytné zajistit osobní celodenní péči o dítě, v jeslích může strávit jen 92 hodin za měsíc

MATEŘSKÁ DOVOLENÁ

Délka a podmínky

- Délka je standardně 28 týdnů (v případě dvojčat a víceročků je to 37 týdnů).
- Na mateřskou žena nastupuje 8 až 6 týdnů před očekávaným termínem porodu. Konkrétní datum si v rozmezí těchto týdnů může vybrat sama.
- Mateřskou dovolenou poskytuje zaměstnavatel. Peněžitou pomoc v mateřství poskytuje stát, nicméně zaměstnankyně to řeší se zaměstnavatelem.
- Základní podmínkou pro přiznání příspěvku je účast na nemocenském pojištění. Je to jedna z částí sociálního pojištění, které za každého zaměstnance odvádí zaměstnavatel.
- Účast na nemocenském pojištění musí být po dobu 270 kalendářních dní během dvou let předcházejících nástupu na mateřskou.

“ Žena bude v den nástupu na mateřskou zaměstnaná. ”

- Výjimku mají zaměstnankyně, které během těhotenství pracovní poměr ukončí – zákoník práce pro ně stanovuje ochrannou lhůtu 180 dní.

Výše mateřské

- Peněžítá pomoc v mateřství je stanovena jako **70 % z vyměřovacího základu. Ten se počítá z hrubého příjmu za posledních 12 měsíců**, který se vydělí počtem kalendářních dnů v daném období. Je také nutné znát redukční hranici odvozenou od průměrné mzdy.
- **Maximální výše mateřské dovolené v roce 2021 je 43 470 Kč.** Z této částky se už neodvádí žádné daně ani poplatky.

Co zařizuje zaměstnankyně

- Nárok na mateřskou zaměstnankyně uplatní v období 8 až 6 týdnů před porodem pomocí tiskopisu Žádost o peněžitou pomoc v mateřství, který jí vydá ošetřující gynekolog.
- Žádost bude od gynekologa už předvyplněná a zaměstnankyně ji pouze předává svému zaměstnavateli.

Co zařizuje zaměstnavatel

- Zaměstnavatel k žádosti od zaměstnankyně **přiloží vyplněný tiskopis Příloha k žádosti o dávku nemocenského pojištění a předá je na Českou správu sociálního zabezpečení.**
- Když žena nastupuje na mateřskou dovolenou, **zaměstnavatel oznámí nástup na mateřskou dovolenou směrem k ČSSZ kódem „M“.**
- **Zaměstnavatel nesmí, až na zákonné výjimky, dát výpověď v tzv. ochranné době** – tedy v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo čerpá mateřskou, rodičovskou, případně je v dočasné pracovní neschopnosti.

“**Žádný zaměstnavatel nesmí zaměstnat ženu v šestinedělí.**”

- V průběhu mateřské **nesmí zaměstnankyně vykonávat tu práci, ze které čerpá mateřskou dovolenou a peněžitou pomoc v mateřství.** Může pracovat (pro jiného i svého zaměstnavatele) třeba na základě DPP nebo DPČ, ale musí vykonávat odlišný druh práce.
- Při návratu ihned po mateřské má zaměstnavatel zaměstnankyni vrátit na její původní práci a pracoviště.



Nestandardní případy – OSVČ, studentky a tátové na mateřské

- Osoby samostatně výdělečně činné mají nárok na mateřskou, pokud jsou účastny na dobrovolném nemocenském pojištění alespoň 180 dní v období jednoho roku před porodem.
- OSVČ musí mít dobu pojištění alespoň v rozsahu 270 dní v posledních dvou letech.

“**Studentky musí splňovat stejné podmínky jako zaměstnankyně.**”

- Aby studentky měly na peněžitou pomoc v mateřství nárok, musely by před těhotenstvím během studia i pracovat. A to v takovém pracovním poměru, ze kterého je odváděno nemocenské pojištění.
- Pokud studentky nemají nárok na mateřskou, pak od data narození dítěte **mají nárok na rodičovský příspěvek.**
- Nejen studentky, ale i zaměstnané nebo nezaměstnané ženy také **mohou zažádat o porodné** – jednorázovou sociální dávku určenou nemajetným rodičům. Pro přiznání se posuzuje čistý příjem a životní minimum rodiny.
- Pokud otec a matka dítěte uzavřou písemnou dohodu, může být na mateřské i otec. Nejdříve ale po šestinedělí. Pobírá tedy zkrácenou mateřskou 22 týdnů (31 v případě vícero dětí). Nejjednodušší je písemnou dohodu uzavřít přímo na místně příslušné správě sociálního zabezpečení.



RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK

- Rodič (je jedno, jestli matka, nebo otec) má k dispozici 300 000 Kč (u vícerčat 450 000 Kč), které si může rozvrhnout do několika let.
- Dávky vyplácí úřad práce postupně, v pravidelných měsíčních dávkách.

“ Výše rodičovského příspěvku záleží na tom, jak dlouho jej chcete čerpat. “

- A také na tom, kolik rodič před nástupem na rodičovskou dovolenou vydělával.
- Maximální výše rodičovského příspěvku se odvíjí od výše pobírané peněžitě pomoci v mateřství. **Maximální měsíční dávka rodičovského příspěvku odpovídá nejvýše 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu** (tedy 70 % měsíčního příjmu).
- Celkovou sumu rodičovského příspěvku je potřeba vybrat do 4 let věku dítěte. Jinak o zbytek peněz rodič přijde.

- O rodičovský příspěvek se **žádá na příslušném odboru sociální podpory pod úřadem práce. Lze žádat už 3 měsíce dopředu**, než skončí mateřská. Zažádat je ale možné i zpětně.
- Když zaměstnanec pobírá rodičovský příspěvek, **může si libovolně přivydělat**. Klidně i u zaměstnavatele, u kterého pracoval před nástupem na rodičovskou. Navíc je jedno, jestli bude zaměstnaný na hlavní pracovní poměr, vedlejší pracovní poměr, nebo brigádně.
- **Rodičovskou dovolenou (pracovní volno) poskytuje zaměstnavatel na základě žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance** nejdéle do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.
- **Po návratu z rodičovské dovolené zaměstnavatel oznámí nástup zpět do zaměstnání kódem „U“** – to představuje ukončení povinnosti státu platit pojistné.
- Při návratu po rodičovské dovolené **nemusí zaměstnavatel zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště**. Jen má obecnou povinnost přidělovat mu práci podle pracovní smlouvy.

