

Příručka pro slad'ování osobního a pracovního života zaměstnankyň a zaměstnanců UHK

Aktuální k 6/2025



OBSAH

RODIČOVSTVÍ	3
TĚHOTENSTVÍ	3
MATEŘSKÁ DOVOLENÁ	5
ZAMĚSTNÁNÍ NA UHK V DOBĚ MATEŘSKÉ DOVOLENÉ	9
RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ	10
ZAMĚSTNÁNÍ NA UHK V DOBĚ RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ	11
ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ DANĚ V DOBĚ MATEŘSKÉ ČI RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ	11
PÉČE O DÍTĚ DO 15 LET	12
OTCOVSKÁ	12
PRÁCE A STUDIUM	13
DALŠÍ SITUACE V OSOBNÍM ŽIVOTĚ ZAMĚSTNANCE/ZAMĚSTNANKYNĚ	14
PÉČE O OSOBU BLÍZKOU	14
DALŠÍ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY	14
Vyšetření nebo ošetření	15
Pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce	15
Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků	15
Svatba	16
Narození dítěte	16
Úmrtí/pohřeb	16
Doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení	17
Doprovod dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte	17
Přestěhování	17
Hledání nového zaměstnání	17
PRÁCE NA DÁLKU A PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA NA UHK	18
BENEFITY	19
SOCIÁLNÍ BEZPEČÍ NA UHK	20

Během aktivního pracovního života mohou nastat chvíle, kdy nebude možné pokračovat ve stejném rozsahu pracovních povinností jako doposud. V těchto situacích může být nutné přizpůsobit pracovní režim aktuálním okolnostem. Typické příklady zahrnují například těhotenství, mateřskou dovolenou, narození dítěte, rodičovskou dovolenou, otcovskou dovolenou, dlouhodobou péči o osobu blízkou, nebo se může jednat o nějaké další osobní překážky v práci.



Tato příručka byla vytvořena jako informační podpora pro zaměstnankyně a zaměstnance UHK, aby usnadnila nastavení rovnováhy mezi osobním a pracovním životem. Nabízí základní přehled o různých životních situacích, možnostech podpory od státu a UHK jako zaměstnavatele. Obsahuje praktické informace například o mateřské, rodičovské či otcovské dovolené, včetně příslušných dávek, administrativních kroků a legislativních souvislostí.

Příručka je dostupná v českém i anglickém jazyce a poskytuje základní informace pro orientaci všech zaměstnankyň a zaměstnanců UHK. Pro detailnější informace o nástupních formalitách, pracovních povinnostech nebo konkrétním pracovním místě doporučujeme kontaktovat [osobní a mzdové oddělení](#) nebo přímé nadřízené.

RODIČOVSTVÍ

Veškeré informace k této agendě poskytuje osobní a mzdové oddělení, které může zaměstnanci / zaměstnankyni také pomoci mj. zajišťovat podporu v informační a administrativně organizační oblasti.



TĚHOTENSTVÍ

V ČR platí zákonná ochrana těhotných zaměstnankyň. Zaměstnankyně nemá z právního hlediska povinnost hlásit těhotenství zaměstnavateli. Je tedy na ní, kdy tuto informaci oznámí. Doporučuje se nejdříve po ukončení prvního trimestru.

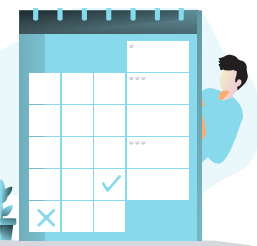
Od chvíle, kdy je těhotenství oficiálně nahlášeno zaměstnavateli, se na zaměstnankyni vztahuje **zákonná ochrana**.

V praxi zákonná ochrana znamená, že zaměstnavatel:

- až na výjimky **nesmí ukončit pracovní poměr** s těhotnou zaměstnankyní (viz § 53, 54 a § 55 odst. 2 ZP); to neplatí u pracovního poměru na dobu určitou, kdy uplynutím sjednané doby určité končí pracovní poměr bez ohledu na těhotenství;
- **nesmí jí nařizovat práci přesčas a práci v noci;**
- **nesmí těhotnou zaměstnankyni vyslat na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště** (tj. mimo Hradec Králové) nebo obce bydliště bez jejího souhlasu. Těhotná zaměstnankyně nesmí vykonávat práci (ani na její vlastní žádost), která je pro ni zákonem zakázána nebo která ohrožuje její těhotenství (na základě lékařského posudku).



V případě noční práce má žena právo (na základě žádosti) **na převedení na jinou denní práci** (viz § 41 a § 239 ZP). Pokud zaměstnavatel ženu převede na denní práci s nižším výdělkem, je povinen doplatit tzv. vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Žena by tedy ve výsledku měla mít při stejné výši úvazku stejnou mzdu, jakou pobírala před oznámením těhotenství. V případě, že zaměstnavatel vhodnou práci pro těhotnou ženu nemá, jedná se o překážky v práci na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy ve výši 100 % jejího průměrného výdělku.



Pracovní volno

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

Pracovní doba

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

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

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



Dovolená

Dovolenou (vznik nároku na dovolenou, délku dovolené, dobu čerpání dovolené a poskytování náhrady mzdy za vyčerpanou dovolenou) upravují ustanovení § 211 – § 223 zákoníku práce.

Zaměstnanec/zaměstnankyně může nastoupit na dovolenou jen s předchozím písemným souhlasem nadřízené(ho). **Výměra dovolené činí šest týdnů a dovolená akademiků pracovníků a pracovníků činí osm týdnů v kalendářním roce.**

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

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



MATEŘSKÁ DOVOLENÁ

Peněžitá pomoc v mateřství (PPM)

Jedná se o dávku nemocenského pojištění, kterou pobírá žena v souvislosti s těhotenstvím, mateřstvím a péčí o novorozence. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství vzniká pouze za splnění dvou daných podmínek. **Nárok na dávku vzniká v případě, že zaměstnankyně byla v posledních 2 letech účastna na nemocenském pojištění v délce 270 kalendářních dnů** (zhruba 9 měsíců) před nástupem na PPM (dny účasti na nemocenském pojištění se v rámci požadovaného období 2 let sčítají a není nutné tuto podmínku splnit jen u jednoho zaměstnavatele, lze tedy sčítat doby z různých zaměstnání).

V opačném případě jí náleží pouze rodičovský příspěvek.

.....

Do období 270 dní se započítává též:

- doba studia na střední, vyšší odborné či vysoké škole, popř. konzervatoři v případě, že bylo řádně ukončeno,
 - doba rodičovské dovolené,
 - doba pobírání invalidního důchodu (pouze 3. stupeň).
-



Výše PPM za kalendářní den činí 70 % denního vyměřovacího základu.

PPM se poskytuje maximálně po dobu 28 týdnů (v případě dvojčat a vícčet až 37 týdnů), ne však méně než 14 týdnů.

Pokud zaměstnankyně převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů (adopce) na základě rozhodnutí soudu činí PPM 22 týdnů (v případě, že na základě rozhodnutí soudu převzala do péče dvě nebo více dětí 31 týdnů).

PPM nesmí být vyplácena v době vykonávání zaměstnání.



Od 1. 1. 2025 dochází v rámci digitalizace ke zjednodušení a zrychlení celého procesu spojeného s touto dávkou. Ten je nyní bez vytištěných dokumentů. **Lékař i zaměstnavatel komunikují se správou sociálního zabezpečení elektronicky.**

Ošetřující lékař (většinou gynekolog) elektronicky vystaví „Potvrzení o datu porodu“, které i elektronicky odešle na správu sociálního zabezpečení. Pacientce sdělí identifikátor potvrzení. Ta informuje svého zaměstnavatele o nástupu na mateřskou a sdělí mu číslo identifikátoru, které obdržela od lékaře.

Zaměstnavatel pomocí identifikátoru si může ověřit potvrzení od lékaře. Správě sociálního zabezpečení elektronicky předá tiskopis „Oznámení zaměstnavatele o žádosti zaměstnance o dávku“.

Správa sociálního zabezpečení ověří nárok na dávku a spočítá její výši a poté ji začne vyplácet na účet zaměstnance.

Zaměstnankyně může zpracování své dávky sledovat na: [ePortálu ČSSZ](#).

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

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

Kromě prvních 6 týdnů po porodu, kdy PPM náleží výhradně zaměstnankyni – matce, **má na dávku nárok i zaměstnanec – otec dítěte nebo manžel** ženy, která dítě porodila.

Musí ovšem splňovat stejné podmínky pojištění jako žena, která porodila (účast na pojištění v době nástupu na peněžitou pomoc v mateřství, 270 dní účasti na pojištění v posledních dvou letech před nástupem na dávku), a zpravidla musí s matkou dítěte uzavřít písemnou dohodu, že bude o dítě pečovat.

Muž může místo ženy čerpat PPM nejméně 7 dní po sobě jdoucích a maximálně 22 týdnů (u dvojčat a vícčrat až 31 týdnů). Ochranná lhůta pro PPM u mužů činí jen 7 kalendářních dnů po skončení zaměstnání.



Ukončení pracovního poměru v době těhotenství – ochranná lhůta

Nárok na PPM má i žena, které skončí zaměstnání (a tím i pojištění) v době těhotenství. Pro tyto případy existuje tzv. ochranná lhůta, která činí 180 kalendářních dnů ode dne zániku nemocenského pojištění.

Pokud pojištění trvalo kratší dobu, bude ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik předchozí nemocenské pojištění činilo (např. nemocenské pojištění trvalo 90 dnů, ochranná lhůta bude činit taktéž 90 dnů). Pokud žena zjistí těhotenství po ukončení zaměstnání, činí ochranná lhůta pouze 7 kalendářních dnů.

Porodné

V souvislosti s porodem má žena právo také na **dávku sociálního zabezpečení, tzv. porodné**. Ta se vyplácí rodině s nízkými příjmy jednorázově a slouží na pokrytí nákladů souvisejících s narozením dítěte.

Žádost o tuto dávku vyřizují pobočky **Úřadu práce ČR**. Výši porodného určuje Úřad práce.

Rodný list

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



Zdravotní pojišťovna

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

Brigáda/přivýdělek v průběhu mateřské

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



ZAMĚŠTNÁNÍ NA UHK V DOBĚ MATEŘSKÉ DOVOLENÉ

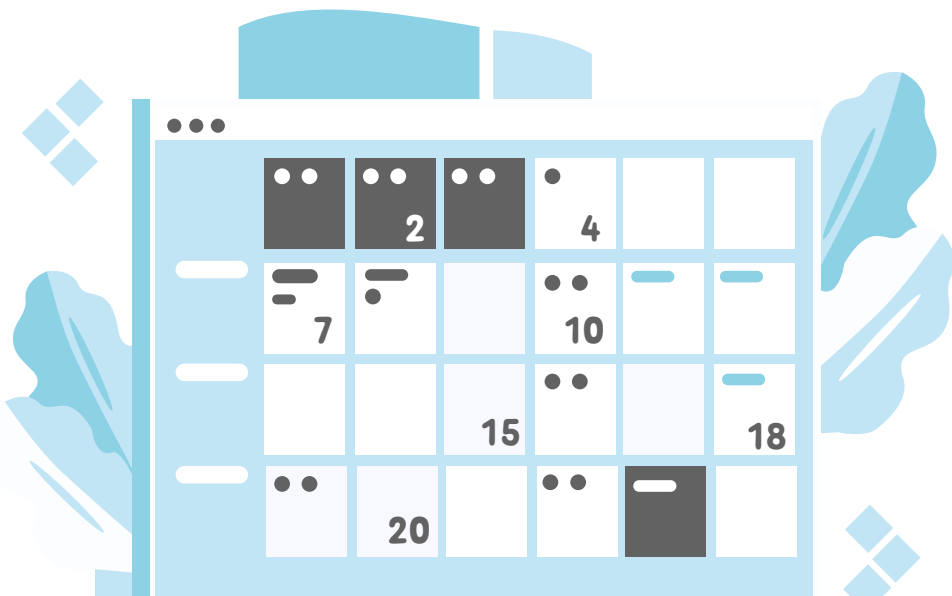
Po dobu mateřské dovolené je pracovní poměr zachován, ale zaměstnankyně nepracuje a nepobírá mzdu. Místo mzdy zaměstnankyně pobírá peněžitou pomoc v mateřství od ČSSZ. Po skončení mateřské dovolené má zaměstnankyně právo vrátit se na svou původní pracovní pozici.

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

Dovolená

Nárok na dovolenou – u pedagogických pracovníků 8 týdnů (viz § 213 ZP odst. 1.), u nepedagogických pracovníků 6 týdnů ročně (viz KS část IV., odst. 3.) vzniká i u každé mateřské dovolené. **O dovolenou bezprostředně navazující na skončení mateřské dovolené je třeba včas požádat zaměstnavatele.** Žádost o čerpání dovolené se podává písemně a je třeba ji podat před nástupem na dovolenou (ideálně před skončením mateřské dovolené).

Nelze čerpat dovolenou současně s mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, což znamená, že nástupem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou (v souvislosti s narozením dalšího dítěte nebo po ukončení přerušení dosavadní rodičovské dovolené) se dovolená přerušuje. Čerpání dovolené nicméně nemá vliv na pobírání rodičovského příspěvku.



RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

Zaměstnavatel má povinnost rodičovskou dovolenou poskytnout zaměstnanci/zaměstnankyni v takovém rozsahu, o jaký si požádá (viz § 196 ZP), ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Rodič si tedy sám určí, kterým dnem končí rodičovská dovolená.

Žádost o rodičovskou dovolenou podává zaměstnanec/ zaměstnankyně před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na jeho straně.

Žádost musí obsahovat dobu trvání rodičovské dovolené a lze ji podávat opakovaně, tj. pečující osoby (matka a otec) se mohou v rodičovské dovolené libovolně střídat.

Pokud se zaměstnanec rozhodne nastoupit dříve, než původně nahlásil, je třeba tuto informaci včas a nejlépe s předstihem předat svému nadřízenému a také [osobně ním a mzdovému oddělení](#).

Zaměstnavatel není povinen vyhovět žádosti rodiče o ukončení rodičovské dovolené dříve, než rodič původně požádal. Lze například požádat nejprve o kratší rodičovskou dovolenou (například do dvou let věku dítěte), a tu pak podle potřeby prodlužovat (až do tří let věku dítěte). Rodiče, kteří se vrátí do zaměstnání do dvou let věku dítěte, mají nárok na stejné pracovní místo, které měli před nástupem na rodičovskou dovolenou.



Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek navazuje na vyplácení peněžité pomoci v mateřství. V případě, že rodiči nevznikl nárok na PPM, může být vyplácen ode dne narození dítěte.

Podmínkou přiznání nároku je zajištění celodenní péče o dítě (prarodiče/chůva/předškolní zařízení). V případě dětí do 2 let nesmí doba pobytu v zařízení pro děti překročit 92 hodin měsíčně.

Rodičovský příspěvek může pobírat vždy jen jeden z rodičů, a to na nejmladší dítě v rodině. O dávku lze požádat až 3 měsíce zpětně, ne však dříve než od data, kdy na ni vznikl nárok.

Celková částka v rámci péče o jedno dítě představuje 350 000 Kč, pokud se ale nejmladšími členy rodiny stanou dvě ratolesti narozené současně nebo více dětí, suma rodičovského příspěvku se zvyšuje na 525 000 Kč.

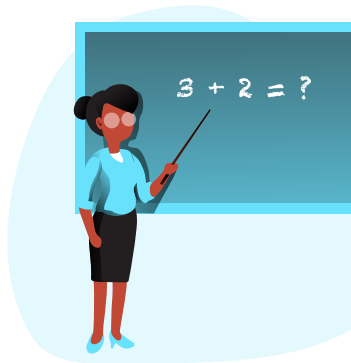
Dávku vyplácí Úřad práce ČR.

Rodičovský příspěvek pro cizince

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

Zaměstnání

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



ZAMĚSTNÁNÍ NA UHK V DOBĚ RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Během rodičovské dovolené je možné pracovat bez omezení, ale je nutné zajistit péči o dítě. Je možné se dohodnout se zaměstnavatelem na částečném úvazku nebo práci z domova v případě, že tomu nebrání provozní důvody.

UHK může rodičům nabídnout flexibilní formy práce (viz [rektorský výnos č. 08/2024](#)). Vždy však záleží na povaze konkrétní práce a možnostech daného pracoviště.

V rámci spolupráce s Farmaceutickou fakultou UK mají zaměstnanci UHK možnost využít služeb Dětské skupiny Fafík. Další možností je využít DS Safari Club, který zaměstnancům UHK poskytuje slevu 10% na školném pro děti zaměstnanců i studentů UHK. Více informací o těchto benefitech naleznete na [benefitním webu UHK](#).

ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ DANĚ V DOBĚ MATEŘSKÉ ČI RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Roční zúčtování daně se vztahuje i na osoby, které jsou na mateřské nebo rodičovské dovolené. Mzdová účtárna odesílá koncem ledna informační e-mail všem zaměstnancům, kterých se toto zúčtování týká.

Součástí e-mailu je také informační manuál obsahující potřebné formuláře a přehled termínů.

Po skončení rodičovské dovolené

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

Žádosti zaměstnavatel není povinen vyhovět.

OTCOVSKÁ

Dávka otcovské poporodní péče (tzv. otcovská) ze systému nemocenského pojištění náleží 14 dnů v souvislosti s péčí o novorozené dítě otci dítěte nebo pojištěnci (muž či žena), který převzal do péče dítě do sedmi let věku na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Základní podmínkou nároku na otcovskou je účast na nemocenském pojištění v době nástupu na dávku. Dále je podmínkou zápis otce v rodném listě dítěte.

Nastoupit na čerpání otcovské je třeba do 6 týdnů ode dne narození dítěte nebo jeho převzetí do péče. V případě hospitalizace dítěte ze zdravotních důvodů na straně dítěte nebo matky se lhůta pro nástup na otcovskou o dny hospitalizace prodlužuje.

Výše otcovské činí 70 % denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Výplatu dávky nelze přerušovat, tj. nevyplácí se po jednotlivých dnech. Na otcovskou nemají nárok studující a osoby vedené na Úřadu práce ČR. Nárok na dávku nevznikne, jestliže k nástupu na otcovskou dojde až po zániku pojištění, to znamená, že u otcovské neplatí ochranná lhůta.



PÉČE O DÍTĚ DO 15 LET

Dle kolektivní smlouvy má **každý zaměstnanec prokazatelně pečující o dítě do 15 let možnost požádat vedoucího pracoviště o jeden den neplaceného volna v měsíci. V době letních prázdnin může požádat až o 10 dní neplaceného volna.**

Vedoucí udělí volno podle možnosti a situace na pracovišti. Při nevyčerpání nelze tento den převést do dalšího měsíce (viz [KS část IV., odst. 7 a 8](#)).



PRÁCE A STUDIUM

Nárok zaměstnanců na pracovní volno při zvyšování kvalifikace upravuje zákoník práce (§ 231–232).

Pokud je studium v souladu s potřebami UHK pro zvýšení kvalifikace, má zaměstnanec ze zákona nárok na pracovní volno s náhradou mzdy v tomto rozsahu:

- Účast na vyučování nebo školení – v nezbytném nutném rozsahu
- Na přípravu a vykonání každé zkoušky na vysoké nebo vyšší odborné škole – 2 pracovní dny
- Na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria – 5 pracovních dní
- Na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou – 10 pracovních dní
- Na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky – 40 pracovních dní

Povinností zaměstnavatele je také poskytnout zaměstnanci **pracovní volno (bez náhrady mzdy) na vykonání přijímací zkoušky, opravné zkoušky, na účast na promoci nebo obdobné „slavnosti“ spojené se studiem.**



DALŠÍ SITUACE V OSOBNÍM ŽIVOTĚ ZAMĚSTNANCE/ZAMĚSTNANKYNĚ

PÉČE O OSOBU BLÍZKOU

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

Zaměstnanci a zaměstnankyně mají vždy možnost si požádat o kratší pracovní dobu, úpravu pracovní doby, práci na dálku apod. (viz [rektorský výnos č. 08/2024](#)).

Dle kolektivní smlouvy má také **každý zaměstnanec prokazatelně pečující osobu blízkou možnost požádat vedoucího pracoviště o jeden den neplaceného volna v měsíci. V době letních prázdnin může požádat až o 10 dní neplaceného volna.** Vedoucí udělí volno podle možnosti a situace na pracovišti. Při nevyčerpání nelze tento den převést do dalšího měsíce (viz [KS část IV., odst. 7 a 8](#))

DALŠÍ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY

Mezi další situace v osobním životě zaměstnance/zaměstnankyně patří tzv. osobní překážky v práci. Sem se řadí například návštěva lékaře, svatba, pohřeb, hledání nové práce, stěhování a další situace, při kterých má zaměstnanec/zaměstnankyně právo být uvolněn z práce.

Poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy (dále jen „placené volno“) nebo bez náhrady mzdy (dále jen „neplacené volno“) závisí na povaze konkrétní překážky.

Úplný výčet těchto překážek je uveden v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.



Vyšetření nebo ošetření

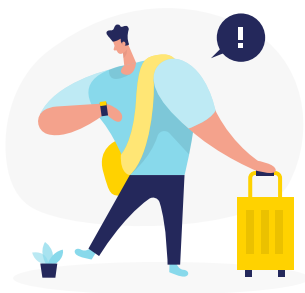
Pracovní volno s náhradou mzdy se zaměstnanci/zaměstnankyni poskytne na nezbytně nutnou dobu (při pružné pracovní době jen v rámci základní části), bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení (toto zdravotnické zařízení je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si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

Pokud bylo vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejblíže zdravotnickém zařízení, poskytne se zaměstnanci/zaměstnankyni pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, náhrada mzdy však přísluší nejvýše za dobu podle výše uvedeného odstavce.



Pracovní lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

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



Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

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

Svatba

Pracovní volno se poskytné na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu; náhrada mzdy přísluší však pouze za 1 den.

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytné rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytné pracovní volno bez náhrady mzdy dítěti při svatbě rodiče.



Narození dítěte

Pracovní volno se poskytné na nezbytně nutnou dobu s náhradou mzdy k převozu manželky, partnerky nebo družky do zdravotnického zařízení a zpět,

Pracovní volno se poskytné na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy k účasti při porodu manželky, partnerky nebo družky.

Úmrtí/pohřeb

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytné na:

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



Doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení

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

Jde-li o ostatní rodinné příslušníky, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy.

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

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



Přestěhování

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny při přestěhování zaměstnance/zaměstnankyně, který/á má vlastní bytové zařízení.

Jde-li však o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy.

Hledání nového zaměstnání

Při hledání nového zaměstnání během výpovědní doby lze uplatnit nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy.

PRÁCE NA DÁLKU A PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA NA UHK

UHK se snaží neustále rozvíjet prostředí, které podporuje sladění pracovního a osobního života svých zaměstnanců. Proto přijala opatření umožňující využívání pružné pracovní doby a práce na dálku (home office).

Pružná pracovní doba kombinuje úseky základní a volitelné pracovní doby, což zaměstnancům umožňuje flexibilně si přizpůsobit začátek a konec pracovní doby tak, aby co nejlépe vyhovovala jejich potřebám.

Práce na dálku je možná [na základě písemné dohody](#) a se souhlasem nadřízeného. Tento režim umožňuje zaměstnancům vykonávat svou práci z místa, které si sami zvolí.

Využívat těchto flexibilních forem práce je ale možné pouze za předpokladu, že to povaha pracovní náplně a druh vykonávané práce dovoluje. Podrobné podmínky jsou upraveny [rektorským výnosem](#).



BENEFITY

Víte, že jako zaměstnanec UHK máte možnost využívat **benefitní program UHK** a tím získat množství výhod?

- další **odborné vzdělání**,
- výhodný **telefonní tarif**,
- **příspěvek na stravování**,
- mimořádné **odměny**,
- **příspěvek** na penzijní či životní pojištění,
- **zvýhodněné nabídky** od našich partnerů...

uhk.cz/benefity

Zaměstnanci a zaměstnankyně na mateřské či rodičovské dovolené mají nadále nárok na zaměstnanecké benefity, pokud splňují podmínky pro jejich čerpání. Je však třeba počítat s tím, že některé benefity, jako například příspěvek na penzijní nebo životní pojištění, se během mateřské a rodičovské dovolené neposkytují (viz [směrnice kvestora 6/2024](#)).



SOCIÁLNÍ BEZPEČÍ NA UHK

Na UHK není tolerována žádná z forem nežádoucího chování – všechny formy diskriminace, sexuální obtěžování, nedovolený nátlak, šikana – a to jak mezi vyučujícími, jinými zaměstnanci/zaměstnankyněmi a studujícími, tak mezi studujícími navzájem. Prioritou UHK je, aby na univerzitě panovala kolegiální atmosféra a aby byl dodržován Etický kodex UHK.

Pokud se stanete objektem či svědkem jakéhokoliv nežádoucího jednání, máte možnost se účinně bránit či pomoci ochránit ostatní prostřednictvím [ombudsovy](#).

Můžete také využít bezplatnou [psychologicko-terapeutickou podporu](#) pro zaměstnance UHK.



