

# Rodina (materiál MPSV – [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz))

## Obsah:

- [Finanční podpora rodiny](#)
- [Aktivity k podpoře rodiny](#)
- [Slučitelnost profesních a rodinných rolí](#)

## Finanční podpora rodiny

### Systém sociálního zabezpečení

#### Státní sociální podpora

Systém státní sociální podpory je upraven zákonem č.117/1995 Sb., o státní soc. podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

Pojem státní sociální podpory označuje dávky, poskytované osobám (rodinným příslušníkům) ve společensky uznaných sociálních situacích, kdy stát skrze jejich vyplácní z části přebírá spoluzodpovědnost za vzniklou sociální situaci. V rámci systému státní sociální podpory je poskytován: **přídavek na dítě, rodičovský příspěvek, sociální příplatek**, příspěvek na bydlení, **porodné**, pohřebné a **dávky pěstounské péče**.

Bližší informace o jednotlivých typech dávek a kontaktních místech, kde o tyto dávky lze žádat, naleznete na: [dávky státní sociální podpory](#).

#### Pomoc v hmotné nouzi

Pomoc v hmotné nouzi upravuje zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi. Podle zákona o pomoci v hmotné nouzi se poskytuje pomoc rodině, pokud rodina nemá dostatečné příjmy a její celkové sociální a majetkové poměry neumožňují uspokojení základních životních potřeb jejích členů (současně nemůže být příjem z objektivních důvodů zvýšen). Zákon o pomoci v hmotné nouzi zároveň napomáhá řešení některých nárazových životních situací, které nelze vyřešit jinak než okamžitou pomocí.

Bližší informace o pomoci v hmotné nouzi naleznete v sekci [Pomoc v hmotné nouzi](#).

#### Dávky sociální péče pro osoby se zdravotním postižením

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí ČR č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení a zákon o působnosti orgánů ČR v sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, upravuje poskytování dávek sociální péče osobám se zdravotním postižením, jejichž prostřednictvím je pomáháno uspokojovat některé specifické potřeby vyplývající z nepříznivého zdravotního stavu osob (mobilita, bydlení apod.).

Bližší informace o dávkách sociální péče pro osoby se zdravotním postižením naleznete v sekci [Zdravotní postižení](#).

# Aktivity k podpoře rodiny

Z pohledu rodinné politiky lze rozlišit tři typy aktivit zaměřených na podporu rodiny<sup>1)</sup>:

- A. **Sociální služby**, které jsou zaměřeny na pomoc a podporu jednotlivým členům rodiny a/nebo rodině jako celku nacházejícím se v nepříznivé sociální situaci za účelem prevence sociálního vyloučení. Základními druhy sociálních služeb jsou:
- o sociální poradenství (např. manželské a rodinné poradenství, poradny pro seniory, poradny pro osoby se zdravotním postižením, poradny pro oběti trestných činů a domácího násilí)
  - o služby sociální péče (např. osobní asistence, pečovatelská služba, odlehčovací služby, centra denních služeb)
  - o služby sociální prevence (raná péče, telefonická krizová pomoc, azylové domy, domy na půl cesty, sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi, terénní programy)
- B. **Služby na podporu fungující rodiny**, které mají preventivní a podpůrný charakter. Jejich účelem je usnadňovat a posilovat partnerské a manželské soužití a rodičovství, podporovat rodiny v péči o děti a při harmonizaci práce a rodiny. V této skupině lze dále rozlišit:<sup>2)</sup>

## 1. Komerčně poskytované služby na podporu fungující rodiny<sup>3)</sup>:

- o hlídání dětí do tří let věku<sup>4)</sup> a nad tři roky věku<sup>5)</sup> nerodičovskou osobou (provozováno v režimu z.č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání)
- o pomoc s vedením domácnosti (např. údržba domácnosti, rodinné zásobování - provozováno v režimu z.č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání)<sup>6)</sup>
- o volnočasové a vzdělávací aktivity pro děti (provozováno v režimu z.č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání)

## 2. Nekomerčně poskytované služby na podporu fungující rodiny<sup>7)</sup>:

- o mateřská centra
  - o poskytování volnočasových aktivit pro děti nebo pro rodiny s dětmi (např. centra pro rodinu, družiny)
  - o podpora v oblasti slučitelnosti profesních a rodinných rolí (zejména přednášková činnost a poradenství)
  - o podpora a výchova k harmonickému partnerství, manželství a odpovědnému rodičovství (zejména přednášková činnost a kurzy)
  - o ostatní druhy aktivit k podpoře fungující rodiny
- C. **Činnosti poskytované v rámci sociálně-právní ochrany dětí:**
- o preventivní činnost v rámci sociálně-právní ochrany dětí
  - o poradenská činnost v rámci sociálně-právní ochrany dětí
  - o činnost v rámci sociálně-právní ochrany dětí v náhradní rodinné péči
  - o práce s dětmi vyžadující zvýšenou pozornost v rámci sociálně-právní ochrany dětí
  - o zřizování zařízení sociálně-právní ochrany dětí

# Slučitelnost profesních a rodinných rolí

Cílem je umožnit rodičům lepší slučitelnost jejich rodičovské a profesní role v případě, že nechtějí rezignovat ani na své rodičovství a ani na svou profesní realizaci. Při vytváření podmínek k realizaci lepší slučitelnosti profesních a rodinných rolí je však nutné nejen vyvážené zohlednění zájmů rodičů ale rovněž i dětí. Předpokladem lepší slučitelnosti profesních a rodinných rolí je zejména existence **opatření pracovněprávní povahy a existence finančně a teritoriálně dostupných služeb péče o děti** (zejména do tří let jejich věku, předškolního a mladšího školního věku dítěte).

**A.** V souvislosti s těhotenstvím, porodem a následnou péčí o dítě existuje v České republice řada opatření směřujících ke zvýšené ochraně a zvýhodnění žen-matek a mužů-otců v pracovněprávních vztazích.

### **Mateřská dovolená**

- **Zaměstnankyni (matce)** náleží v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě mateřská dovolená po dobu **28 týdnů**; porodila-li zároveň dvě nebo více dětí, náleží jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.
- Mateřskou dovolenou zaměstnankyně **nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne** před očekávaným dnem porodu, nejdříve však **od počátku osmého týdne** před tímto dnem.
- Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, náleží jí mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené v bodě 1. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň dvě nebo více dětí.
- Jestliže se dítě narodilo mrtvé, náleží zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.
- **Mateřská dovolená** v souvislosti s porodem **nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů** a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.
- O poskytnutí mateřské dovolené nemusí zaměstnankyně zvlášť žádat. Stačí, aby zaměstnavateli oznámila nástup na mateřskou dovolenou na předepsaném tiskopise podepsaném příslušným lékařem.
- Doba, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou a doba kdy zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou, je ve smyslu ust. § 191 z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, **považována za důležitou osobní překážku v práci**, po kterou je zaměstnanec/zaměstnankyně **omluven/a pro nepřítomnosti v práci**. Po tuto dobu **nepřísluší** zaměstnankyni/zaměstnanci **náhrada mzdy nebo platu, má** však nárok na dávky nemocenského pojištění dle z.č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců a z.č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění, a státní sociální podpory dle z.č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře (rodičovský příspěvek).
- Mateřská dovolená a rodičovská dovolená může poskytována po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se vždy **posuzuje jako výkon práce**, a to i pro účely dovolené na zotavenou.
- Vrátili-li se zaměstnankyně do práce po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (28 a 37 týdnů), je zaměstnavatel povinen **zařadit je na jejich**

**původní práci a pracoviště. Není-li to možné** proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí je zaměstnavatel **zařadit podle pracovní smlouvy**.

- Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět. Takto poskytnutou dovolenou před nástupem rodičovské dovolené nelze z důvodu rodičovské dovolené krátit.

### Rodičovská dovolená

- K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se **poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte**, a to v rozsahu, o jaký o ni požádají, ne však déle než **do** doby, kdy dítě dosáhne **věku tří let**.
- Rodičovská dovolená nemusí být čerpána vcelku. Tzn., že pokud zaměstnanec/zaměstnankyně nastoupí např. v jednom roce dítěte zpět do práce, může až do jeho tří let věku kdykoliv požádat znovu o poskytnutí rodičovské dovolené.
- Zaměstnankyně i zaměstnanec, kteří se vrací po rodičovské dovolené zpět do práce, musí být zařazeni podle pracovní smlouvy.
- Rodičovská dovolená zaměstnance-otce v rozsahu rodičovské dovolené matky se pro účely dovolené na zotavenou posuzuje jako doba zameškaná.
- Po dobu čerpání rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky nepřísluší zaměstnankyni/zaměstnanci náhrady mzdy nebo platu; nýbrž nárok na dávku státní sociální podpory - rodičovský příspěvek dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

### Společná ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené

- V době, kdy **zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, může zaměstnanec čerpat rodičovskou dovolenou**.
- **Rodičovskou dovolenou** mohou zaměstnankyně i zaměstnanec **čerpat současně**.
- Za situace, kdy oba rodiče čerpají rodičovskou dovolenou současně, hmotné zabezpečení nebo dávky přísluší jen jednomu z nich.
- Ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené platí obdobně **při převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů** na základě rozhodnutí příslušného orgánu.

### Pracovní volno

- Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance/zaměstnankyně v práci **po dobu ošetřování dítěte mladšího než deset let nebo jiného člena domácnosti a po dobu péče o dítě mladší než deset let**, které nemůže být z důležitých důvodů v péči dětského výchovného zařízení nebo školy, v jejichž péči dítě jinak je, nebo jestliže osoba, jež jinak o dítě pečuje, onemocněla nebo jí byla nařízena karanténa (karanténní opatření), popřípadě se podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance/zaměstnankyně. Po tuto dobu **nepřísluší** zaměstnanci/ zaměstnankyni

**náhrada mzdy nebo platu**, ale má nárok na dávku nemocenského pojištění upravenou zvláštními předpisy.

- Nemůže-li zaměstnankyně/zaměstnanec konat práci z důležitých důvodů týkajících se její/jeho osoby uvedených níže, poskytne jí/mu zaměstnavatel pracovní volno v rozsahu a za podmínek níže uvedených:
- **Při narození dítěte** se pracovní volno s **náhradou mzdy nebo platu** takto poskytne manželovi nebo druhovi **na nezbytně nutnou dobu** k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět a dále bez náhrady mzdy nebo platu k účasti při porodu manželky (družky).
- **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 pracovní volno **na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden den, s náhradou mzdy nebo platu** poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu. Pokud má však zaměstnanec nárok na podporu při ošetřování člena rodiny z nemocenského pojištění, náhrada mzdy nebo platu mu nepřisluší.
- 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**, avšak **bez náhrady mzdy nebo platu**.
- **Při úmrtí** manžela, druhá nebo dítěte se pracovní volno s **náhradou mzdy nebo platu** poskytne v rozsahu **dvou dnů a na další den k účasti na pohřbu** těchto osob.
- **K účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance** se pracovní volno s **náhradou mzdy nebo platu** poskytne v rozsahu **jednoho dne a na další den**, jestliže zaměstnanec **obstarává pohřeb** těchto osob.
- **K účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným nejbližším příbuzným, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti**, se pracovní volno s **náhradou mzdy nebo platu** poskytne **na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb** těchto osob.
- **Na vlastní svatbu** se poskytne pracovní volno **na dva dny**, z toho **jeden den k účasti na svatebním obřadu; náhrada mzdy nebo platu však přísluší pouze za jeden den**. Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne rodiči na jeden den k účasti na svatebním obřadu **při svatbě dítěte** a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu **při svatbě rodiče**.
- Výše uvedené důležité osobní překážky v práci se pro účely dovolené na zotavenou **posuzují jako výkon práce**.
- Zaměstnavatel dále **může poskytnout zaměstnanci pracovní volno i z jiných vážných důvodů**, zejména k zařízení důležitých osobních, rodinných a majetkových záležitostí, které zaměstnanec nemůže vyřídit mimo pracovní dobu. Délka takto poskytnutého pracovního volna není právními předpisy omezena; záleží pouze na rozhodnutí zaměstnavatele, zda žádosti zaměstnance o pracovní volno vyhoví a v jakém rozsahu mu pracovní volno poskytne. Je možné se se zaměstnavatelem dohodnout, že si zaměstnanec takto zameškanou pracovní dobu napracuje. Zaměstnavatel však nemá právní povinnost umožnit zaměstnanci napracování zameškané doby.
- Vždy platí, že je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, požádá včas zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak uvědomí zaměstnanec zaměstnavatele o překážce a o předpokládaném jejím trvání bez zbytečného průtahu. Překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat.

- V kolektivních nebo individuálních smlouvách nebo ve vnitřních předpisech lze rozšířit právo zaměstnanců/zaměstnanek na pracovní volno, popřípadě náhradu mzdy nebo platu nad rozsah výše stanovený, popřípadě rozšířit jejich okruh o další případy, kdy zaměstnanci/zaměstnankyně vznikne právo na pracovní volno, popřípadě na náhradu mzdy nebo platu.

### Úprava pracovní doby

- Zaměstnavatel je povinen **přihlížet při zařazování** zaměstnanců/zaměstnanek **do směn též k potřebám zaměstnanek/zaměstnanců pečujících o děti.**
- **Požádá-li zaměstnankyně/zaměstnanec** pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnankyně/zaměstnanec, která/ý prokáže, že převážně sama/sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, **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. Zaměstnavatel je přitom povinen vytvářet takové podmínky, aby takovým žádostem mohlo být vyhověno. Mzda nebo plat, které zaměstnankyním/zaměstnancům přísluší při kratší pracovní době, odpovídají této kratší pracovní době.
- Zaměstnavatel **nesmí zaměstnávat** těhotné ženy a ženy, které pečují o dítě mladší než jeden rok, **prací přesčas.**

### Pružná pracovní doba

- V zájmu lepšího využívání pracovní doby a **uspokojování osobních potřeb** zaměstnanců/zaměstnanek může zaměstnavatel **uplatňovat pružnou pracovní dobu**, a to také pouze na některých pracovištích, popřípadě u některých zaměstnanců. Při uplatňování pružné pracovní doby si zaměstnanec volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem. Mezi tyto dva časové úseky stanovené zaměstnavatelem je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na svém pracovišti. Na zavedení pružné pracovní doby nevzniká právní nárok.

### Převedení na jinou práci

- Koná-li těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu nebo kojící zaměstnankyně práci, která je jí zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství anebo mateřství, 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, zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu nebo kojící zaměstnankyně **pracující v noci o zařazení na denní práci**, je zaměstnavatel **povinen její žádosti vyhovět.**
- Pokud taková zaměstnankyně dosahuje při práci, na niž byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství podle předpisů o nemocenském pojištění.

### Pracovní cesty a přeložení

- Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku osmi let a osamělé zaměstnankyně/zaměstnanci pečující o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let a zaměstnanci/zaměstnankyně, kteří prokáží, že převážně sami dlouhodobě soustavně pečují o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, **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**.

### Práce konaná doma

- V pracovní smlouvě lze sjednat, že pracovník nebude **konat** pro zaměstnavatele **práci** na pracovišti zaměstnavatele, ale za podmínek stanovených v pracovní smlouvě **doma v pracovní době, kterou si zaměstnanec sám rozvrhne**. Pracovní poměry takových zaměstnanců (tzv. "domáctí zaměstnanci") se řídí ustanoveními zákoníku práce s těmito odchylkami:
  - na tyto zaměstnance se nevztahují úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,
  - při důležitých osobních překážkách v práci jim nenáleží od zaměstnavatele náhrada mzdy,
  - nenáleží jim mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

### Zákazy některých prací

- **Ženy nesmějí být zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství**, přičemž Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou práce a pracoviště, které jsou zakázány ženám, které kojí, těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu.
- Těhotná žena nesmí být zaměstnávána též pracemi, které podle lékařského posudku ohrožují její těhotenství ze zdravotních příčin tkvících v její osobě. To platí obdobně o ženě, která kojí a matce do konce devátého měsíce po porodu.

### Přestávky ke kojení

- Zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení.
- Zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku dvě půlhodinové přestávky a v dalších třech měsících jedna půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu stanovené týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze jedna půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku.
- Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

### Rozvázání pracovního poměru

- Výpověď může zaměstnavatel **rozvázat pracovní poměr** s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské nebo rodičovské dovolené a se zaměstnancem na rodičovské dovolené **jen zcela výjimečně** v níže uvedených případech:
  - výpověď v případě, že se zaměstnavatel nebo jeho část ruší

- výpovědí v případě, že se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje; to neplatí, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána
- výpovědí z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené a o zaměstnance na rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

**B.** V České republice existují zejména následující služby péče o děti, které podporují lepší slučitelnost profesních a rodinných rolí:

### **1. Služby péče pro děti do tří let věku**

Tento typ služeb není v České republice příliš rozvinutý. Z výzkumu VÚPSV provedeném v roce 2004 lze nicméně vysledovat, že nabídka teritoriálně a místně dostupných služeb péče o děti mladší tří let věku neodpovídá poptávce rodičů, o čemž svědčí i fakt, že mateřské školky navštěvuje až 25% dětí mladších 3 let. Otázka zabezpečení péče o děti do 3 let věku v ČR je přitom předmětem poměrně časté mezinárodní kritiky.

V ČR lze rozlišit mezi dvěma, resp. třemi typy služeb péče o děti do tří let věku. Prvním typem jsou zdravotnická zařízení typu jesle, druhým pak soukromá zařízení provozovaná v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Třetí skupinu tvoří služby typu "baby-sitting."

#### **i. Zdravotnická zařízení typu jesle**

- v průběhu 90. let došlo k významnému poklesu počtu těchto zařízení ze 1043 v roce 1991 na 49 zařízení v roce 2007.
- jde o tzv. zvláštní dětská zařízení léčebně preventivní péče, který pečují o všestranný rozvoj dětí ve věku do tří let
- jesle mohou být zřízeny jako územní, závodní nebo společné
- zřizovateli jeslí jsou dnes nejčastěji obce, které je zřizují zcela podle svého uvážení a potřeb území
- vzhledem k tomu, že péče v jeslích je hrazena z rozpočtu zřizovatele, je zcela na něm, jaké stanoví za pobyt dětí v jeslích poplatky, tzn. péče v nich je poskytována za plnou nebo částečnou úhradu klienty
- poplatky v jeslích se velmi liší. Zpravidla se pohybují ve výši 800 - 4.500 Kč za měsíc.

#### **ii. Soukromá zařízení dle z.č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání**

- jde vázanou živnost "Péče o dítě do tří let v denním režimu"
- obsahová náplň živnosti je specifikována jako individuální výchovná péče o svěřené děti do tří let věku v denním nebo v celotýdenním režimu zaměřená na rozvoj rozumových a řečových schopností, pohybových, pracovních, hudebních, výtvarných schopností a kulturně hygienických návyků přiměřených věku dítěte. Zajišťování bezpečnosti a zdraví dětí, jejich pobytu na čerstvém vzduchu, spánku v odpovídajícím hygienickém prostředí a osobní hygieny dětí, včetně poskytování první pomoci.



- poplatek za umístění dítěte do těchto zařízení je stanoven na komerční bázi jejím poskytovatelem
- iii. **Služby typu "baby-sitting" dle z.č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání**
  - jde o volnou živnost, obor činnosti č. 79 "Poskytování služeb pro rodinu a domácnost"
  - obsahová náplň tohoto oboru činnosti volné živnosti je zejména specifikována jako zajišťování chodu domácnosti (vaření) úklid, praní, žehlení, péče o zahradu a podobně, individuální péče o děti nad tři roky věku v rodinách, **příležitostné krátkodobé hlídání dětí (včetně dětí do tří let věku)**, péče o osoby vyžadující zvýšenou péči, obstarávání nákupů a jiných záležitostí souvisejících s chodem domácnosti a jiná obstaravatelská činnost.
  - obsahem oboru činnosti volné živnosti **není péče o děti do tří let věku v denním režimu (viz výše)**
  - poplatek za službu je stanoven na komerční bázi jejím poskytovatelem

## 2. Služby péče pro děti předškolního věku

Péče o děti starší 3 let je v ČR zabezpečena prostřednictvím husté sítě finančně dostupných mateřských škol, které jsou hojně využívány, nicméně k lepší slučitelnosti profesních a rodinných rolí by napomohlo větší přizpůsobení těchto služeb potřebám rodin s dětmi (např. problematika otevíracích hodin nebo podmínky přijímání dětí do zařízení).

V ČR lze rozlišit mezi těmito typy zařízení, a to:

- i. **Mateřskými školami zřízenými státem, obcí, krajem, svazkem obcí**
  - regulace dle zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon
  - podrobnosti o podmínkách provozu mateřské školy, organizaci předškolního vzdělávání v ní, zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví dětí, jejich stravování a další speciální péči o děti a úplatě za vzdělávání jsou stanoveny vyhláškou č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání
  - vzdělávání v posledním ročníku mateřské školy zřizované státem, krajem, obcí nebo svazkem obcí se poskytuje bezúplatně
- ii. **Mateřskými školami "soukromými", tj. zřízenými církevními právníckými osobami či jinými právníckými osobami, jejichž předmětem činnosti je poskytování vzdělávání nebo školských služeb podle školského zákona**
  - regulace dle zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon
  - podrobnosti o podmínkách provozu mateřské školy, organizaci předškolního vzdělávání v ní, zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví dětí, jejich stravování a další speciální péči o děti jsou stanoveny vyhláškou č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání
  - vzdělávání se v těchto zařízeních se poskytuje za úplatu, její výši stanoví zřizovatel
- iii. **Soukromými zařízeními provozovanými v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, která neposkytují rekreačně-vzdělávací činnosti realizovanou v rámci výchovy a vzdělávání ve školách, předškolních a školských zařízeních zařazených do sítě škol**
  - jde o volnou živnost, obor činnosti č. 72 "Mimoškolní výchova a vzdělávání"
  - obsahová náplň tohoto oboru činnosti je zejména specifikována jako **výchova dětí nad tři roky věku v předškolních zařízeních, výuka v soukromých**

**školách a zařízeních sloužících odbornému vzdělávání, pokud tato nejsou zařazena do sítě škol, školských a předškolních zařízení.** Jiná mimoškolní výchova a vzdělávání, doučování žáků a studentů, výchovně vzdělávací činnost na dětských táborech a jiných zotavovacích akcích, zejména vedení těchto akcí, zajišťování výchovných, relaxačních a vzdělávacích programů pro účastníky těchto akcí, dohled nad dětmi a podobně

- obsahem tohoto oboru činnosti nejsou rekreačně-vzdělávací činnosti realizované v rámci výchovy a vzdělávání ve školách, předškolních a školských zařízeních zařazených do sítě škol
  - poplatek za službu je stanoven na komerční bázi jejím poskytovatelem
- iv. **Službami typu "baby-sitting" dle z.č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání**
- jde o volnou živnost, obor činnosti č. 79 "Poskytování služeb pro rodinu a domácnost"
  - obsahová náplň tohoto oboru činnosti je zejména specifikována jako zajišťování chodu domácnosti (vaření) úklid, praní, žehlení, péče o zahradu a podobně, individuální péče o děti nad tři roky věku v rodinách, příležitostné krátkodobé hlídání dětí (včetně dětí do tří let věku), péče o osoby vyžadující zvýšenou péči, obstarávání nákupů a jiných záležitostí souvisejících s chodem domácnosti a jiná obstaravatelská činnost
  - obsahem oboru činnosti není péče o děti do tří let věku v denním režimu (viz výše)
  - poplatek za službu je stanoven na komerční bázi jejím poskytovatelem

### **3. Služby péče pro děti mladšího školního věku**

Do této skupiny patří zejména školní družiny a kluby, které rovněž napomáhají zejména rodičům dětí mladšího školního věku skloubit práci a rodinu.

Lze sem vřadit i služby poskytované v režimu volné živnosti, oboru činnosti č. 72 "Mimoškolní výchova a vzdělávání" dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Obsahová náplň oboru živnosti je specifikována zejména jako výchova dětí nad tři roky věku v předškolních zařízeních, výuka v soukromých školách a zařízeních sloužících odbornému vzdělávání, pokud tato nejsou zařazena do sítě škol, školských a předškolních zařízení. **Jiná mimoškolní výchova a vzdělávání, doučování žáků a studentů, výchovně vzdělávací činnost na dětských táborech a jiných zotavovacích akcích, zejména vedení těchto akcí, zajišťování výchovných, relaxačních a vzdělávacích programů pro účastníky těchto akcí, dohled nad dětmi a podobně.**

### **Kontakty**

#### **Ministerstvo práce a sociálních věcí**

Odbor rodinné politiky

Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2

tel.: +420 221 921 111, [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

#### **Úřady práce**

kontaktní místa státní sociální podpory  
(podle místa trvalého bydliště žadatele)

### **Poznámky pod čarou**

1) Zcela specifické postavení mají aktivizační a resocializační programy pro mládež opouštějící ústavní nebo pěstounskou péči a poradenství v situaci nechtěného těhotenství.

2) Vzhledem k tomu, že oblast aktivit k podpoře fungující rodiny se v České republice teprve rozvíjí, nelze uvedenou typologii pojímat jako závaznou a definitivní.

3) Do této kategorie do jisté míry spadají i mateřské školy provozované "soukromými" subjekty, tj. zřízené církevními právníckými osobami či jinými právníckými osobami, jejichž předmětem činnosti je poskytování vzdělávání nebo školských služeb podle školského zákona.

4) Péče o děti do tří let věku nerodičovskou osobou je dle **zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání**, ve znění **zákona č. 130/2008 Sb.** živností vázanou. Příloha č. 2 vymezuje živnosti vázané. Příloha č. 5 stanovuje okruh osob splňujících odbornou způsobilost pro výkon vázané živnosti Péče o děti do tří let věku v denním režimu. Živnost může být dle tohoto zákona provozována fyzickou osobou která má zvláštní způsobilost k výkonu povolání všeobecné sestry nebo odbornou způsobilost k výkonu povolání zdravotnického asistenta nebo ošetřovatele nebo porodní asistentky nebo záchranáře dle zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních nebo mají odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka nebo pracovníka v sociálních službách dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

5) **Péči o děti nad 3 roky** může být provozována v režimu **oboru živnosti volné č. 72 Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti dle nařízení vlády České republiky č. 278/2008 Sb., o obsahových náplních jednotlivých živností**, kam spadá péče o děti nad 3 roky věku v předškolních zařízeních, v soukromých školách a zařízeních sloužících odbornému vzdělávání v zařízeních nezařazených do sítě škol, školských a předškolních zařízení jiná mimoškolní výchova a vzdělávání, doučování, výchovně vzdělávací činnost na dětských táborech

6) Jedná se o volnou **živnost, obor činnosti č. 79 – Poskytování služeb pro rodinu a domácnost**, kam spadá: zajišťování chodu domácnosti, péče o děti, péče o osoby vyžadující zvýšenou péči, obstaravatelská činnost dle **zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání**, ve znění **zákona č. 130/2008 Sb.**, včetně příloh. Obsah tohoto oboru činnosti volné živnosti je vymezen v **nařízení vlády České republiky č. 278/2008 Sb., o obsahových náplních jednotlivých živností (Příloha č. 4)**.

7) Do této kategorie do jisté míry spadají i jesle fungující jako zdravotnická zařízení a mateřské školy provozované státem, krajem, obcí nebo svazkem obcí, která mohou významně napomoci slučování profesních a rodinných rolí.