

Granty a rodičovství



CEITEC

Central European Institute of Technology
BRNO | CZECH REPUBLIC

Research centre for toxic compounds in the environment



Granty a rodičovství

Tento materiál přináší základní informace týkající se rodičovství a práce na grantových projektech. Na obecné úrovni uvádí nejčastější situace, které napomohou rodičům - vědcům zorientovat se v situaci a docílit úspěšné realizace grantu ve spojení s přírůstkem do rodiny. Nepopisuje však postupy v případě konkrétních grantů, resp. praxi konkrétních poskytovatelů. Na konci naleznete kontaktní údaje na pracovníky grantových oddělení, kteří Vám mohou individuálně poradit a pomoci.

Grantová schémata jsou velmi různorodá nejen z hlediska jejich vědeckého zaměření, ale také podmínek realizace grantů z nich financovaných. Je tedy vždy potřeba řešit konkrétní grant v rámci daného dotačního titulu, který koliduje s rodičovstvím. Důležité je rozlišovat, zda se jedná o grant individuální (příjemcem je konkrétní osoba) nebo týmový (příjemcem je instituce, například Masarykova univerzita), zároveň je potřeba zohlednit, zda v souvislosti s grantem vzniká pracovní-právní poměr či nikoli.



Před podáním žádosti

Některé granty, typicky granty po ukončení doktorského studia, stanovují jako kritérium přijatelnosti konkrétní lhůtu od dokončení doktorského (Ph.D.) studia, v níž lze podat žádost (např. sedm let od dokončení studia). Obvykle lze tuto lhůtu prodloužit o rodičovskou dovolenou.

Zahájení řešení grantu

Odsunutí zahájení řešení grantů z důvodů těhotenství/mateřské či rodičovské dovolené nemusí být umožněno. Problém to představuje zejména u individuálních grantů, kdy je nutné zahájit grant v určitém stanoveném termínu/akademickém roce a těhotenství ani mateřská/rodičovská dovolená nemají na tuto lhůtu vliv.

Naopak výhodou některých mobilitních grantů je možnost čerpat finanční příspěvek i na manžela/manželku a dítě, kteří cestují s Vámi (např. Fullbrightovo stipendium).

- V případě že dojde k ukončení grantu, resp. k vzdání se již přidělené žádosti, je důležité zjistit, zda to neovlivňuje možnost o grant opakovaně požádat v budoucnosti.

U týmových grantů nemusí být problém vyjednat pozdější nástup do týmu a zajištění dočasné náhrady za vědkyni/vědce odcházející/ho na rodičovskou dovolenou.

Výhodou je, že rodič, který čerpá mateřskou/rodičovskou dovolenou, může za podmínek specifikovaných níže uzavřít novou pracovní smlouvu nebo dohodu konanou mimo pracovní poměr a zároveň čerpat peněžitou pomoc v mateřství (v případě mateřské dovolené) a rodičovský příspěvek (v případě rodičovské dovolené).

- Bližší informace k čerpání mateřské a rodičovské dovolené pro zaměstnance naleznete v brožuře „Mateřská a rodičovská dovolená v kostce“, která je k dispozici na webových stránkách projektu WLB [zde](#).

Změny v průběhu řešeného grantu

Vždy je potřeba řešit podmínky konkrétního poskytovatele grantové podpory a konkrétní typ grantu. Jednodušší situace bývá u týmových grantů, kdy je potřeba vyřešit změnu konkrétní osoby, a to podle pravidel uděleného grantu (obvykle podle pozice je odlišena podstatná/nepodstatná změna a stanoveny příslušné termíny a způsoby ohlášení změny, podstatná změna obvykle podléhá schválení poskytovatele grantu) a podle pozice, kterou rodič zastává (řešitel/člen týmu). Náhradu je třeba zajistit v souladu s pravidly přiděleného grantu (v některých případech je omezená možnost, kdo může převzít pozici řešitele grantu). Tyto situace je vždy nutné řešit přímo s poskytovatelem finanční podpory v co největším časovém předstihu, nicméně obvykle není nutné grant ukončit, může dojít ke schválení změny, případně dodatku ke smlouvě.

U některých grantů (např. granty European Research Council - ERC) je dokonce možné mít některé spojené náklady jako uznatelné přímé náklady, to je vždy potřeba konkrétně zkontrolovat předem.

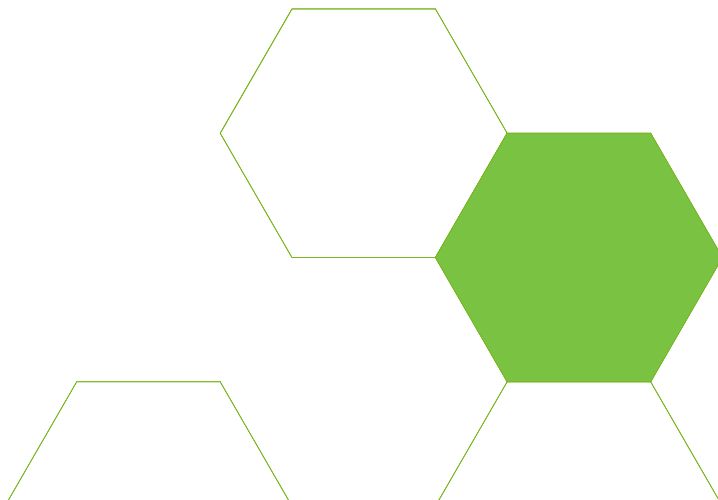
Základní informace k mateřské a rodičovské dovolené a souvisejícím příspěvkům

- Čerpání peněžité pomoci v mateřství (mateřská dovolená) po dobu (až) 28 týdnů (37 týdnů u vícečetného těhotenství) vylučuje možnost působit u stejného zaměstnavatele na stejné pracovní pozici, což může komplikovat plynulý průběh grantu. Po dobu čerpání mateřské dovolené může být rodič zaměstnán na jinou pracovní smlouvu (popř. dohodu konanou mimo pracovní poměr), kdy by v tomto dalším pracovně-právním vztahu neměl vykonávat tutéž práci, resp. práci stejného druhu, jakou pro zaměstnavatele dělá běžně (např. vědecký pracovník nemůže být opětovně zaměstnán jako vědecký pracovník, ale např. jako administrativní pracovník). Sepsání nové smlouvy na jinou pozici v případě grantů, které jsou poměrně přesně specifikovány, nemusí být možné. V případě pokračující spolupráce včetně úprav úvazku (např. zkrácení) na stejnou pracovní smlouvu by rodič přišel o peněžitou pomoc v mateřství. Dávku může po splnění stanovených obecných pravidel čerpat i partner/ka (otec má nárok na peněžitou podporu v mateřství na základě písemné dohody s matkou dítěte, ve které se ona vzdává nároku na pobírání peněžité podpory v mateřství, otec přitom při čerpání dovolené a peněžité pomoci musí splnit stejné podmínky jako matka, tedy musí být účasten na nemocenském pojištění).

- 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.
- Dále je potřeba zvážit i bezpečnostní rizika či jiná omezení související s těhotenstvím a mateřstvím. V konkrétních případech může být nezbytné situaci řešit převedením na jinou práci nebo dokonce překážkou na straně zaměstnavatele (kdy zaměstnanci náleží náhrada mzdy). Při převedení na hůře placenou práci lze využít vyrovnávací příspěvek (viz informační brožura „Mateřská a rodičovská dovolená v kostce“ dostupná [zde](#)).
- V průběhu rodičovské dovolené si rodič může vydělávat nebo přivydělávat téměř bez omezení a nemusí mít strach, že o rodičovský příspěvek, který podle aktuálních pravidel může pobírat až do čtyř let věku dítěte, přijde. Jedinou záklonnou podmínkou je, že zajistí celodenní péči o dítě. A nezáleží už na tom, zda to vyřeší jeslemi, mateřskou školkou nebo bude hlídat rodinný příslušník či chůva. Přísnější pravidla platí pouze pro děti do dvou let věku. Ty může rodič dávat do jeslí, školky nebo jiného předškolního zařízení nanejvýš na čtyřicet šest hodin měsíčně, jinak o rodičovský příspěvek přijde.

U individuálních grantů opět záleží na nastavení konkrétního schématu. Například GA ČR zohledňuje rodičovské a mateřské povinnosti u postdoktorských grantů, je však nutné situaci řešit individuálně v případě nastalé situace. V tuto chvíli je možné žádosti o změny podat pouze dvakrát ročně.

- V případě že dojde k ukončení grantu, resp. k vzdání se přidělené žádosti, je důležité zjistit, zda to neovlivňuje možnost o grant znovu žádat.



Do řešení situace v GA ČR a čerpání postdoktorských grantů byl zapojen i Veřejný ochránce práv, který se vyjádřil ve smyslu rizika nepřímé diskriminace. Uvedl tyto hlavní problémy:

1. V případě těhotenství není možnost odložit řešení grantu.

2. Pravidlo stanovující pouze dva fixní termíny v kalendářním roce pro podání žádosti o přerušení grantu, může vést k tomu, že žadatelky jsou kráceny na výpočtu dávek nemocenského pojištění - konkrétně se jedná o peněžitou pomoc v mateřství.

3. Povinnost příjemce písemně informovat GA ČR o veškerých změnách týkajících se řešitele/ky, které mohou mít vliv na řešení grantu. Přitom ale Listina základních práv a svobod zaručuje ochranu soukromého a rodinného života, konkrétně právo na informační sebeurčení a autonomní rozhodování o osobní integritě. Informace o těhotenství ženy je přitom důvěrná a je citlivým osobním údajem.

4. Možnost přerušit řešení grantu pouze přesně na jeden rok. Toto pravidlo neodpovídá systému mateřské a rodičovské dovolené v ČR, navíc neumožňuje ani kratší přerušování.

Situace je nadále v řešení příslušnými institucemi, systematické řešení zatím neexistuje.

V roce 2014 navíc došlo k úpravě pravidel postdoktorských grantů, které se nově nazývají juniorské. Zde vznikla podmínka pro podání žádosti v podobě šestiměsíčního nepřetržitého pobytu v zahraničí na úrovni post-doc. Tento krok je široce kritizován, nejen pro svou diskriminační povahu pro rodiče, ale i znevýhodněním osob, které absolvovaly více kratších stáží nebo jsou držitelky zahraničního doktorského titulu. S personálními změnami v GA ČR (podzim 2014) se očekává znovu otevření diskuse nad těmito pravidly.

Výzkumný plán pro období mateřství

Vytvořte si základní plán toho, jak by Váš výzkum mohl pokračovat v průběhu těhotenství a mateřství a sepište si jej. Takový plán Vám pomůže pokračovat úspěšně ve výzkumu a také lépe projednat situaci s Vaším supervizorem/kou a spolupracovníky. Zkuste si odpovědět na tyto otázky:

Kolik toho zvládnete udělat do porodu? Zkuste si definovat klíčové milníky, které můžete realisticky dosáhnout předtím, než nastoupíte na mateřskou dovolenou. Zaměřte se na ty, u kterých je nutné, abyste byla fyzicky přítomna na pracovišti.

Víte o někom, kdo může převzít Vaše konkrétní úkoly po dobu, kdy budete čerpat volno?

- Někteří členové Vašeho širšího týmu mohou převzít konkrétní úkoly a pokračovat v nich, zkuste se s nimi domluvit dopředu.
- Zjistěte, příp. proberte s vedoucím/vedoucí výzkumné skupiny, možnosti, jakým způsobem lze financovat náhradu někoho dalšího, kdo za Vás práci převzme, zda je možné využít grantové financování.
- U přípravy grantů zvažte, zda není možné vytvořit pozici asistenta/ky, který Vám pomůže v době, kdy budete potřebovat snížit pracovní tempo nebo při případném omezení zdravotně rizikových činností.
- V každém případě si ujasněte, kdo za dané úkoly získá „kredit“, tedy jak budou připisány případné publikace a jiné výstupy. Dojednejte také, nejlépe písemně, jak dlouho bude tento zástup pokračovat a myslíte na to, jak bude vypadat Váš návrat – po jaké době, na jakou pozici, na jakou výši úvazku.

Případá pro Vás v úvahu využít nějaké flexibilní formy práce? Čerpání volna souvisejícího s porodem a mateřstvím znamená, že máte plné právo práci přerušit a věnovat se pouze rodině. Pokud však chcete pracovat v nějakém upraveném režimu, je vhodné si to dopředu rozmyslet a probrat na svém pracovišti možné varianty. Zvažte, jaké konkrétní úkoly jsou pro takový pracovní režim nejvhodnější (např. příprava grantových žádostí, studium literatury, psaní článků, konferenční hovory).

Utvořte si krizový plán pro případ těhotenských komplikací. Zvažte řešení pro běžné situace, které mohou nastat, např. budete mít klidový režim a budete muset část těhotenství ležet, porodíte ve výrazně dřívějším termínu, budete po porodu potřebovat delší období na zotavenou.

→ Převzato z materiálů National postdoctoral association, Washington D.C. dostupných [zde](#).

Kontakty na pracovníky/pracovnice Grant Office oddělení

Grantová podpora CEITEC | <http://www.ceitec.cz/grant-office/t1615>

Grantová podpora Cetocoen | **RECETOX**

Ing. Šárka Dvořáková – koordinátorka pro podporu mezinárodních projektů
e-mail: dvorakova@recetox.muni.cz | tel.: 5 4949 4753

Ing. Barbora Feixová – koordinátorka pro podporu národních projektů
e-mail: feixova@recetox.muni.cz | tel.: 5 4949 3072

Doporučujeme Vaši konkrétní situaci konzultovat také s pracovníky/pracovnicemi Vašeho personálního oddělení.



Máte zájem o individuální konzultaci?

Od března 2013 je možné využít konzultačních služeb v rámci projektu Work-life balance vědeckých pracovníků projektů OP VaVpl . Na naše konzultantky se mohou obrátit pracovníci projektů OP VaVpl s dotazy na témata spojená se sladováním rodinného a pracovního života:

- Odcházíte na mateřskou či rodičovskou dovolenou a chcete se zorientovat ve Vašich právech a povinnostech?
- Vracíte se z mateřské či rodičovské dovolené a uvažujete o využití některých z flexibilních forem zaměstnávání (částečný úvazek, úprava pracovní doby, aj.)?
- Chcete vědět více o dostupných formách sladování Vašeho rodinného a pracovního života a najít způsob, jak si je sjednat se svým zaměstnavatelem?
- Zajímají Vás aktuální informace z oblasti grantového financování ve vztahu k ženám-vědkyním v situaci nástupu na mateřskou či rodičovskou dovolenou?

V tom případě se neváhejte obrátit na konzultantky projektu WLB, které je možné kontaktovat telefonicky či písemně (e-mailem) v průběhu pracovního týdne.

Eliška Pudová | konzultace pro zaměstnance CEITEC

eliska.pudova@ceitec.cz

tel: 724 517 046

Petra Zavadilová | konzultace pro zaměstnance CEITEC VUT

petra.zavadilova@ceitec.vutbr.cz

tel: 541 146 206

Martina Šatinská | konzultace pro zahraniční pracovníky

martina.satinska@jcmm.cz

tel: 724 803 394

Jaroslava Žaludová | konzultace pro zaměstnance CETOCOEN

zaludova@recetox.muni.cz

tel: 549 49 3065

Tento informační materiál vznikl v rámci projektu „**Work-life balance vědeckých pracovníků projektů OP VaVpl**“ (reg. č. CZ.1.04/3.4.04/76.00133). Cílem projektu je zavedení systému rozvoje lidských zdrojů, který směřuje k podpoře sladování rodinného a profesního života vědeckých pracovníků. Primární roli mají cílové skupiny zaměstnanců, a to konkrétně vědeckých pracovníků OP VaVpl projektů přírodovědných oborů a pracovníci rozvoje lidských zdrojů. Projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Více informací o projektu WLB:

<http://www.ceitec.cz/projekt-work-life-balance/t1364>





Partneři projektu:



Jihomoravský kraj

