

Pečujete ve své rodině o nemohoucí seniory nebo hendikepované osoby? Doba péče má vliv na důchod pečujících osob

Některá období, ve kterých není člověk výdělečně činný a za která tedy není odváděno pojistné, se v zákonem stanovených situacích považují za tzv. **náhradní doby pojištění** a započítávají se do potřebné doby pojištění **pro důchod**. Těmito situacemi jsou také:

doba osobní **péče o osobu mladší 10 let**, závislou na péči druhé osoby v **I. stupni závislosti** (lehká závislost),

doba osobní **péče o osobu jakéhokoliv věku**, která **je závislá na péči druhé osoby ve II., III. nebo IV. stupni závislosti** (středně těžká, těžká a úplná závislost). Hodnotí se doba péče o osoby blízké a od 1. 7. 2001 také o osoby žijící ve společné domácnosti,

před 1. 1. 2007 byla důvodem pro zápočet péče jakožto náhradní doby pojištění **péče o osobu v různém stupni bezmocnosti**; od tohoto data se tyto stupně bezmocnosti v právní úpravě transformovaly do I. (částečná bezmocnost) II. (převážná bezmocnost) nebo III. (úplná bezmocnost) stupně závislosti

Kdo je osobou blízkou?

Blízkou osobou je v zásadě rodinný příslušník. Zákon o důchodovém pojištění vymezuje, že jde o **manžela nebo manželku, pří-**

buzného v řadě přímé, dítě vlastní, osvojené nebo dítě převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů, dále o sourozence, zetě, snachu nebo rodiče manžela, a to kteréhokoli z manželů.

Jak se tato specifická doba péče hodnotí pro důchod?

Doba takové péče se pro účely důchodového pojištění hodnotí jako doba pojištění, tedy obdobně jako např. doba zaměstnání nebo doba samostatné výdělečné činnosti. **Uvedená doba péče se hodnotí plně jak pro účely nároku na důchod, tak pro účely jeho výše.** Doba péče o osoby závislé, které nejsou osobou blízkou a ani nežijí s pečující osobou v domácnosti, není považována za dobu důchodového pojištění ani náhradní dobu pojištění.

Čím dobu péče prokázat?

Doba této péče se prokazuje rozhodnutím okresní (v Praze Pražské, v Brně Městské) správy sociálního zabezpečení o době a rozsahu péče. Návrh na zahájení řízení o vydání tohoto rozhodnutí lze podat nejdříve po skončení péče nebo v době jejího trvání v souvislosti s podáním žádosti o přiznání důchodu, nejpozději však do dvou let od skončení péče. O účasti na důchodovém pojištění rozhoduje okresní správa sociálního zabezpečení na základě podaného návrhu.

Při podání návrhu na zahájení řízení o vydání rozhodnutí o době a rozsahu péče žadatel předkládá zejména:

- doklad prokazující totožnost žadatele,
- doklad prokazující totožnost osoby, o kterou je/bylo pečováno (občanský průkaz, úmrtí list, rodný list dítěte),
- potvrzení krajské pobočky Úřadu práce prokazující dobu poskytování péče a stupeň závislosti nebo potvrzení o délce poskytování příspěvku při péči o blízkou osobu,
- doklad prokazující příbuzenský vztah žadatele k osobě, o kterou je pečováno (např. rodné listy, z nichž vyplývá vzájemná příbuznost osob, oddací listy aj.),
- v případech, kdy se nejedná o blízkou osobu, je třeba prokázat vedení domácnosti žadatele s opečovávanou osobou, např. čestným prohlášením. Domácnost tvoří fyzické osoby, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby.

www.cssz.cz

Náhradu mzdy bude zaměstnavatel vyplácet opět jen po dobu 14 dnů

Od ledna 2014 budou zaměstnavatelé svému zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným, vyplácet náhradu mzdy za období prvních 14 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti namísto dosavadních 21 dnů.

K velké systémové změně v oblasti nemocenského pojištění došlo na začátku roku 2009. Zaměstnavatelé jsou od tohoto data povinni podle zákoníku práce poskytovat zaměstnanci, který byl uznán práce neschopným, náhradu mzdy, a to za období prvních 14 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti. Zaměstnavatelům byla proto snížena sazba pojistného na nemocenské pojištění z 3,3 % na 2,3 %.

Od 1. ledna 2011 pak bylo dočasně prodlouženo období poskytování náhrady mzdy zaměstnavatelem ze 14 na 21 dnů, a to až do 31. prosince 2013. Od ledna 2014 ale začne platit původní právní úprava.

„Na začátku roku 2011 se v souvislosti s úspornými opatřeními ve státním rozpočtu dočasně prodloužilo období poskytování náhrady mzdy zaměstnavatelem ze 14 na 21 dnů, to platí do konce letošního prosince,“ vysvětluje ministr práce a sociálních věcí František Koníček.

Zaměstnanec, který bude uznán práce neschopným nebo mu bude nařízena karanténa až v roce 2014:

- bude mít nárok na nemocenské od okresní správy sociálního zabezpečení již od 15. dne trvání pracovní neschopnosti či karantény;
- v období prvních 14 dnů bude mít nárok na náhradu mzdy od zaměstnavatele;
- nadále platí, že zaměstnavatel poskytuje náhradu mzdy za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, a že za první tři pracovní dny (nejvýše však za 24 odpracovaných hodin) náhrada mzdy nenáleží. Při karanténě náleží náhrada mzdy od prvního pracovního dne.

„Pokud bude zaměstnanec uznán práce neschopným nebo mu bude nařízena karanténa ještě v roce 2013 a pracovní neschopnost či karanténa bude přecházet do roku 2014, musí zaměstnavatel poskytovat náhradu mzdy postaru, tedy v prvních 21 dnech jejího trvání,“ připomíná Koníček. I když zaměstnanec bude uznán práce neschopným ode dne 31. prosince 2013, bude zaměstnavatel poskytovat náhradu mzdy až do 20. ledna 2014, pokud pracovní neschopnost zaměstnance bude tak dlouho trvat.

„Nemocenské dávky lze zpracovat a vyplatit poté, co zaměstnavatel doručí příslušné okresní správě sociálního zabezpečení stanovené doklady pro nárok na výplatu dávky. Pokud jsou doklady v pořádku, nebrání nic tomu, aby bylo vše řádně zpracováno a dávka vyplacena,“ upřesňuje ústřední ředitel ČSSZ Vilém Kahoun.

www.mpsv.cz

Vdovský a vdovecký důchod nenáleží v takové výši jako důchod, který pobírala zesnulá osoba

Pracovníci okresních správ sociálního zabezpečení se nejednou setkávají např. s **mylným názorem**, že pozůstalé manželce nebo manželovi, bude **vyplácen důchod ve stejné výši, jako pobírala zesnulá osoba**. Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) vysvětluje, na čem výše vdovského a vdoveckého důchodu závisí. **Pobírání vdovského nebo vdoveckého důchodu nijak neomezuje výdělečnou činnost** vdovy nebo vdovce.

Kolik činí vdovský/vdovecký důchod?

Stejně jako se starobní a invalidní důchod skládá ze dvou částí – tj. procentní a základní výměry – je tomu tak i v případě vdovského nebo vdoveckého důchodu. **Výše procentní výměry vdovského nebo vdoveckého důchodu činí 50 % procentní výměry starobního důchodu nebo invalidního důchodu** pro invaliditu třetího stupně, **na který měla nebo by měla nárok zesnulá osoba v okamžiku úmrtí**. Základní výměra vdovského a vdoveckého důchodu je stejná jako u ostatních druhů důchodů a činí v roce 2013 Kč 2 330 (výši určuje zákon). Procentní výměra se zjednodušeně zjišťuje

z dosahovaných výdělků a získané doby pojištění.

Příklad č. 1:

Žena, která ovdověla, pracuje, nepobírá žádný důchod. Její zemřelý manžel pobíral starobní důchod, který k datu úmrtí činil 14 530 Kč měsíčně, z toho 12 200 Kč činila procentní výměra a 2 330 Kč základní výměra. Ženě tedy bude náležet procentní výměra vdovského důchodu ve výši 6 100 Kč (50 % z 12 200 Kč). Vdovský důchod ženy bude vč. základní výměry 2 330 Kč činit celkem 8 430 Kč měsíčně.

Příklad č. 2:

Muž, který ovdověl, nepobírá žádný důchod. Jeho zemřelá manželka také nepobírala žádný důchod, důchodového věku pro starobní důchod ještě nedosáhla. Procentní výše jejího invalidního důchodu, na který by měla nárok v době smrti, by činila 10 228 Kč měsíčně. Procentní výměra vdoveckého důchodu muže bude tedy činit 50 % této částky, tj. 5 114 Kč, a základní výměra 2 330 Kč, vdovecký důchod bude muži náležet ve výši 7 444 Kč měsíčně.

Jaká je výše vdovského/vdoveckého důchodu, pokud vdova/vdovec pobírá již důchod starobní nebo invalidní?

Dojde-li k souběhu nároků na výplatu vdovského či vdoveckého důchodu a starobního nebo invalidního důchodu, vyplácí se vyšší důchod v plné výši (včetně základní výměry) a z nižšího důchodu polovina procentní výměry. Je-li výše obou důchodů stejná, krátí se na polovinu procentní výměra vdovského či vdoveckého důchodu.

Příklad č. 3:

Žena pobírá starobní důchod 12 270 Kč měsíčně, z toho 9 940 Kč činí procentní výměra a 2 330 Kč základní výměra. Zemřelému manželovi náležel k datu úmrtí starobní důchod ve výši 15 470 Kč měsíčně, z toho 13 140 Kč činila procentní výměra a 2 330 Kč zá-

kladní výměra. Ženě po manželovi náleží vdovský důchod a jeho výše činí polovinu procentní výměry, tedy 6 570 Kč (50 % z 13 140). Procentní výměra starobního důchodu ženy činí 9 940 Kč – je tedy vyšší, než procentní výměra vdovského důchodu. Ženě proto při souběhu důchodů bude vyplácena částka ve výši 15 555 Kč měsíčně, protože:

- procentní výměra starobního důchodu náleží v plné výši, tj. ve výši 9 940 Kč měsíčně,
- základní výměra ve výši 2 330 Kč měsíčně náleží pouze jednou, a to ke starobnímu důchodu,
- 50 % procentní výměry vdovského důchodu (tj. 50 % z 6 570 Kč) činí 3 285 Kč měsíčně.

www.cssz.cz

Jaké jsou výhody a nevýhody práce při mateřské a rodičovské dovolené?

Stále více žen na mateřské a později na rodičovské dovolené hledá příležitost si přivydělat. Na co si dát pozor? Svět, a zvláště ten podnikatelský, se přece nezastaví tím, že je žena doma a věnuje se dítěti. Důležitým krokem před samotným podnikáním či činností přinášející přivýdělek je důsledné rozlišení mateřské a rodičovské dovolené.

Mateřská versus rodičovská dovolená

Mateřskou dovolenou neboli peněžitou pomoc v mateřství (PPM) začne žena pobírat těsně před a po narození dítěte. Její výše se vypočítává z příjmů a činí 70 % z denního vyměřovacího

základu. Peněžitou pomoc v mateřství začíná žena pobírat osm až šest týdnů před předpokládaným termínem porodu s tím, že maximální délka vyplácení je dvacet osm týdnů. Rodičovská dovolená navazuje na mateřskou dovolenou. Rodičovský příspěvek, který činí v celkové výši 220 000 Kč, pobírá jeden z rodičů s tím, že maximální měsíční částka za nejkratší období dvou let dosahuje výše 11 500 Kč.

Práce a mateřská dovolená

Pokud se žena rozhodne pracovat při mateřské dovolené u stejného zaměstnavatele, může tak učinit po uplynutí šestitýdenní lhůty s tím, že druh práce, který bude žena vykonávat, bude odlišný od toho, který vykonávala před nástupem na mateřskou dovolenou. Důvodem je skutečnost, že žena nemůže mít stejný pracovněprávní vztah, ze kterého současně pobírá peněžitou pomoc v mateřství. Pokud se však se svým současným zaměstnavatelem nedohodne, může začít pracovat pro jiného zaměstnavatele. V tomto případě může vykonávat shodnou činnost jako v předchozím zaměstnání. K tomu však musí mít předchozí souhlas bývalého zaměstnavatele. Samozřejmě i zde bychom našli výjimky. Souhlas není třeba, pokud žena vykonává vědeckou, literární, publicistickou, pedagogickou či uměleckou činnost.

www.mesec.cz

Přejeme Vám krásné prožití vánočních svátků a vše dobré v novém roce 2014.