



Univerzita Karlova
Fakulta tělesné výchovy a sportu

OPATŘENÍ DĚKANA Č. 4/2024

O pravidlech poskytování a čerpání dnů osobního volna a rozvoje

zpracovaly: Eva Snížek, personální oddělení,
Mgr. Pavla Martináková, právník fakulty
odpovídá: vedoucí pracovníci, personální oddělení

PREAMBULE

Tímto opatřením ve smyslu ustanovení § 305 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“), které upravuje zaměstnancům Fakulty tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy, jejich práva v pracovně právních vztazích výhodněji nad rámec zákoníku práce, děkan FTVS UK v souladu s čl. 5 odst. 1 opatření rektora č. 51/2023, *Pravidla poskytování a čerpání dnů osobního volna a rozvoje na Univerzitě Karlově* (dále jen „**opatření rektora**“), stanovuje pravidla a podmínky pro poskytování a čerpání dnů osobního rozvoje (dále jen „**DOR**“).

1. ÚVODNÍ USTANOVENÍ

1.1. DOR je volný pracovní den, který může zaměstnanec čerpat k rozvoji svého osobního růstu (rozvoji svého osobního potenciálu).

2. PODMÍNKY POSKYTOVÁNÍ DOR

- 2.1. Poskytování DOR se vztahuje na všechny zaměstnance v hlavním pracovním poměru, byla-li s nimi uzavřena pracovní smlouva s týdenní pracovní dobou nejméně 20 hodin týdně, tedy nejméně polovičním pracovním úvazkem (0,5).
- 2.2. DOR může být poskytnuto v rozsahu nejvýše 5 dnů za kalendářní rok a lze jej uplatnit po jednotlivých celých dnech nebo po více dnů na sebe navazujících.
- 2.3. Rozsah DOR se poměrným způsobem krátí v závislosti na délce trvání pracovního poměru v daném kalendářním roce v souladu s opatřením rektora.
- 2.4. DOR lze v souladu s tímto opatřením čerpat při splnění pravidel stanovených v čl. 3 tohoto opatření.



- 2.5. Zaměstnanec, který nevyužije, a to jak v plném nebo částečném rozsahu DOR v daném kalendářním roce, nemá nárok na jejich převod do následujícího roku ani na kompenzaci náhrady mzdy v jakékoliv formě.

3. PRAVIDLA ČERPÁNÍ DOR

3.1. Zaměstnanci nemohou čerpat DOR:

- 3.1.1. v době **do 30. 6.** daného kalendářního roku, **pokud k 1. 1. nevyčerpali dovolenou z předchozího kalendářního roku,**
- 3.1.2. **po 30. 6.** daného kalendářního roku, **pokud do tohoto data (30. 6.) nevyčerpají dovolenou z předchozího kalendářního roku.**

Pro vyloučení pochybností se uvádí, že zaměstnanci, kteří řádně vyčerpali dovolenou v kalendářním roce, ve kterém jim vzniklo právo na dovolenou, mohou čerpat DOR bez omezení dle odst. 3.1. tohoto opatření.

4. POSTUP PŘI ČERPÁNÍ DOR

- 4.1. Žádost o čerpání DOR podává zaměstnanec vždy s předstihem svému nadřízenému zaměstnanci prostřednictvím personálního systému WhoIS.
- 4.2. Schválení čerpání DOR, které je prováděno skrze personální systém WhoIS, záleží na rozhodnutí nadřízeného zaměstnance, který musí zajistit provoz na pracovišti a vzít v úvahu také to, zda zaměstnanec naplnil pravidla pro čerpání DOR stanovená s ohledem na plán čerpání dovolené, viz čl. 3 tohoto opatření. Za tímto účelem bude mzdová účtárna FTVS UK nejpozději do druhého pracovního dne daného kalendářního roku a poté znovu v polovině roku (do 30. 6.) zasílat nadřízeným zaměstnancům sjetinu zůstatků dovolených jejich podřízených zaměstnanců, z předchozího kalendářního roku.

5. NÁHRADA MZDY

- 5.1. Zaměstnanci za dobu čerpání DOR náleží náhrada mzdy ve výši hrubé měsíční mzdy, kterou by jinak zaměstnanec obdržel za výkon práce. Za vyčerpané dny osobního volna a rozvoje nenáleží zaměstnanci příspěvek na stravování.

6. ZÁVEREČNÁ USTANOVENÍ

- 6.1. Toto opatření nabývá platnosti dnem podpisu a účinnosti 2. dnem po zveřejnění na úřední desce fakulty.

Praha, 18. ledna 2024

doc. PhDr. Miroslav Petr, Ph.D.
děkan
FTVS UK