

OPATŘENÍ ŘEDITELE č. 7/2024

Pravidla poskytování a čerpání dnů osobního volna a rozvoje v rámci Kolejí a menz Univerzity Karlovy

V souladu s Opatřením rektora č. 51/2023 Pravidla poskytování a čerpání dnů osobního volna a rozvoje na Univerzitě Karlově se zavádí pravidla pro čerpání dnů osobního rozvoje v Kolejích a menzách, a to za podmínek a v plném rozsahu uvedeného v opatření rektora.

Čl. 1

Úvodní ustanovení

1. Toto opatření ve smyslu ustanovení § 305 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "zákoník práce"), upravuje práva zaměstnanců Univerzity Karlovy (dále jen „univerzita“) v pracovně právních vztazích výhodněji nad rámec zákoníku práce a stanoví pro tento účel pravidla poskytování a čerpání dnů osobního volna a rozvoje.
2. Den osobního volna a rozvoje (dále jen „DOR“) je volný pracovní den, který může zaměstnanec čerpat k rozvoji svého osobního potenciálu nebo jako tzv. zdravotní volno.

Čl. 2

Pravidla poskytování DOR

1. Poskytování DOR se vztahuje na všechny zaměstnance univerzity, byla-li s nimi uzavřena pracovní smlouva s týdenní pracovní dobou nejméně 20 hodin týdně, tedy nejméně polovičním pracovním úvazkem (0,5).
2. DOR jsou poskytovány v rozsahu 5 dnů za kalendářní rok.
3. DOR lze uplatnit po jednotlivých celých dnech nebo po více dnů na sebe navazujících.
4. Zaměstnanec, který plně DOR v daném kalendářním roce nevyužije, nemá nárok na jejich převod do následujícího roku ani na kompenzaci náhrady mzdy v jakékoliv formě.
5. Celkový počet DOR se u zaměstnanců poměrným způsobem krátí v závislosti na délce trvání pracovního poměru v daném kalendářním roce takto:
 - a. trval-li pracovní poměr alespoň 300 dnů v kalendářním roce, může zaměstnanec čerpat 5 DOR;
 - b. trval-li pracovní poměr alespoň 240 dnů v kalendářním roce, může zaměstnanec čerpat 4 DOR;
 - c. trval-li pracovní poměr alespoň 180 dnů v kalendářním roce, může zaměstnanec čerpat 3 DOR;
 - d. trval-li pracovní poměr alespoň 120 dnů v kalendářním roce, může zaměstnanec čerpat 2 DOR;
 - e. trval-li pracovní poměr alespoň 60 dnů v kalendářním roce, může zaměstnanec čerpat 1 DOR.

Čl. 3

Postup při čerpání DOR

1. Zaměstnanci mohou řádně čerpat DOR jen se souhlasem svého nadřízeného. Schválení čerpání DOR záleží na rozhodnutí nadřízeného zaměstnance, který musí zajistit provoz na pracovišti a ve druhém pololetí roku vzít v úvahu také to, zda zaměstnanec dodržuje roční plán čerpání dovolené. Zamítnutí čerpání DOR musí nadřízený zaměstnanec odůvodnit.
2. Zaměstnanci žádají o čerpání DOR vždy s předstihem.

Čl. 4

Mzda a evidence DOR

1. Za vyčerpané DOR náleží zaměstnanci finanční kompenzace ve výši hrubé měsíční mzdy, kterou by jinak zaměstnanec obdržel za výkon práce. Zaměstnavatel zajišťuje povinné finanční odvody stejně jako u mzdy za výkon práce.
2. Za vyčerpané DOR nenáleží zaměstnanci příspěvek na stravování.
3. DOR musí být řádně evidovány v elektronickém docházkovém systému.

Čl. 5

Přechodná a závěrečná ustanovení

1. Tímto opatřením se zrušuje Opatření ředitele č. 4/2020 Pravidla pro poskytování a čerpání dnů osobního rozvoje v rámci Kolejů a menz ze dne 16. 1. 2020 včetně pozdějších dodatků.
2. Toto opatření nabývá platnosti dnem jeho podpisu a účinnosti dnem 15. března 2024.

v Praze dne 6. března 2024

Mgr. Miroslava Hurdová
ředitel Kolejů a menz

Gestor: Ekonomicko-správní útvar