



PEDAGOGICKÁ  
FAKULTA  
Univerzita Karlova

Opatření děkana č. 2/2024

Č. j. UKPedF/110635/2024

Zpracoval: vedoucí personálního oddělení  
Zodpovídá: děkan fakulty

V souladu s opatřením rektora č. 51/2023 vydávám toto opatření

## **Pro poskytování a čerpání dnů osobního volna a rozvoje zaměstnanci PedF UK**

### **1. Úvodní ustanovení**

1.1. Toto opatření ve smyslu ustanovení § 305 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, upravuje zaměstnancům na Pedagogické fakultě Univerzity Karlovy (dále jen PedF) jejich práva v pracovně právních vztazích výhodněji nad rámec zákoníku práce a stanoví pro tento účel pravidla pro poskytování a čerpání dnů osobního rozvoje v rámci PedF.

1.2. Den osobního rozvoje (dále jen „DOR“) je volný pracovní den, který může zaměstnanec čerpat k rozvoji svého osobního potenciálu) nebo jako tzv. zdravotní volno.

### **2. Pravidla pro poskytování DOR**

2.1. Poskytování DOR se vztahuje na všechny zaměstnance Pedagogické fakulty, byla-li s nimi uzavřena pracovní smlouva s týdenní pracovní dobou nejméně 20 hodin týdně, tedy s nejméně polovičním pracovním úvazkem (0,5).

2.2. DOR mohou být poskytnuty v rozsahu nejvýše 5 dnů za kalendářní rok.

2.3. DOR lze uplatnit po jednotlivých dnech nebo po více dnů na sebe navazujících.



PEDAGOGICKÁ  
FAKULTA  
Univerzita Karlova

2.4. 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.

2.5. 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.

### 3. Postup při čerpání DOR (žádosti, schvalování a evidence)

3.1. 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 vzít v úvahu také to, zda zaměstnanec dodržuje roční plán čerpání dovolené (zejména ve 2. pol. roku), zda v uplynulém kalendářním roce řádně vyčerpal dovolenou i to, jakou dobu zaměstnanec v daném kalendářním roce pravděpodobně odpracuje (plánované skončení pracovního poměru, neplacené volno apod.). Zamítnutí čerpání DOR musí nadřízený zaměstnanci odůvodnit.

3.2. Zaměstnanec požádá o čerpání DOR zadáním žádosti v aplikaci ENEP (Evidence nepřítomností), a to vždy s předstihem.

### 4. Mzda při čerpání DOR

4.1. 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.



PEDAGOGICKÁ  
FAKULTA  
Univerzita Karlova

4.2. Za vyčerpané DOR nenáleží zaměstnanci příspěvek na stravování.

## 5. Závěrečné ustanovení

Tímto se zrušuje opatření děkana č. 5/2023.

Toto opatření nabývá platnosti a účinnosti dne 1. 3. 2024.

V Praze dne 29. 2. 2024

prof. PaedDr. Michal Nedělka, Dr., v. r.

děkan PedF UK