

**Opatření děkana č. 20/2022**

Název:

**Dny osobního rozvoje**

Účinnost:

1. 10. 2022

V Praze dne: 30. 9. 2022

PhDr. JUDr. Tomáš Karásek, Ph.D.  
děkan

V souladu s ust. § 2, § 4a, § 305 a § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, a ust. § 33 odst. 1) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů, za účelem poskytnout zaměstnancům další benefity, stanovuje děkan Fakulty sociálních věd Univerzity Karlovy tyto podmínky pro poskytování a čerpání dnů osobního rozvoje (dále jen DOR).

**Článek 1**

**Rozsah platnosti**

Toto opatření se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru na Fakultě sociálních věd UK (dále jen „FSV UK“).

**Článek 2**

**Vymezení DOR**

1. DOR je volný pracovní den, který může zaměstnanec čerpat k rozvoji svého osobního růstu (rozvoji svého osobního potenciálu). Tento den není považován za výkon práce.
2. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci DOR v rozsahu nejvýše pěti dnů za kalendářní rok. V kalendářním roce 2022 poskytne zaměstnavatel zaměstnanci DOR v rozsahu nejvýše 3 dnů.
3. Poskytování DOR se vztahuje na všechny zaměstnance, se kterými byla uzavřena pracovní smlouva s nejméně polovičním úvazkem (0,5).
4. U zaměstnanců, kteří mají sjednáno více kratších úvazků u FSV UK, se tyto dny sčítají. Nárok na DOR mají ti zaměstnanci, u nichž součet úvazků činí alespoň 0,5.
5. O DOR může zaměstnanec poprvé požádat až po uplynutí zkušební doby.
6. DOR lze uplatnit po jednotlivých dnech nebo po více dnech na sebe navazujících.
7. DOR nelze čerpat jako část pracovního dne (pracovní směny).
8. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za dobu čerpání DOR finanční kompenzaci ve výši alikvotní části měsíční mzdy stanovené aktuálně platným mzdovým výměrem, kterou by jinak zaměstnanec obdržel za výkon práce.
9. Nevyčerpané DOR nelze převádět do následujícího kalendářního roku ani za ně vyplácet kompenzaci mzdy v jakékoliv formě.
10. DOR nelze čerpat v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, v době ošetřování člena rodiny, v době čerpaného náhradního volna a v době již čerpané dovolené.

### **Článek 3**

#### **Postup při čerpání DOR**

1. Zaměstnanec může 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.
2. Zaměstnanci, kteří mají u FSV UK více úvazků a jejich součet činí alespoň 0,5, musí čerpat DOR vždy pro všechny úvazky najednou (není možné čerpat DOR pouze na jednom z úvazků).
3. Zaměstnanec požádá o čerpání DOR vždy s dostatečným předstihem, nejpozději však jeden den před jeho čerpáním.
4. Žádost zaměstnanec podává svému nadřízenému zaměstnanci písemně na standardním formuláři pro čerpání dovolené, kde místo „dovolené na zotavenou“ uvede, že se jedná o „DOR“.
5. Vedoucí zaměstnanci jsou při schvalování čerpání DOR zaměstnanců povinni kontrolovat, aby v důsledku čerpání DOR nedocházelo k převádění nároků na dovolenou do dalšího kalendářního roku.

### **Článek 4**

#### **Evidence DOR**

1. Čerpání DOR je evidováno v evidenci pracovní doby a dále se zavede do evidence odpracované doby (tj. do měsíčního přehledu docházky odevzdávaného jako podklad pro výplatu mzdy Personálnímu oddělení).
2. Žádosti o DOR uchovávají, stejně jako žádosti o čerpání dovolené, jednotlivé útvary, u vedoucích pozic pak sekretariáty nadřízených útvarů.
3. Žádosti o DOR na všech pracovištích musí být kdykoliv na vyžádání Personálního oddělení k dispozici k nahlédnutí.

### **Článek 5**

#### **Závěrečná ustanovení**

1. Toto opatření vstupuje v účinnost dnem 1. 10. 2022 a bylo projednáno s odborovou organizací dne 27. 9. 2022.
2. Tímto opatřením se ruší opatření děkanky č. 21/2021 Dny osobního rozvoje – Pilot.

PhDr. JUDr. Tomáš Karásek, Ph.D.  
děkan

Za správnost:  
Ing. Ondřej Blažek  
tajemník fakulty