

Základní škola Jindřichův Hradec III, Vajgar 6952, příspěvková organizace se sídlem v Jindřichově Hradci			
38. SMĚRNICE K ČERPÁNÍ DOVOLENÉ			
Č.j.:	Spisový / skartační znak	5/2020	A.1. A5
Vypracoval:		PaedDr. Pavel Štefl, ředitel školy	
Vydal:		PaedDr. Pavel Štefl, ředitel školy	
Provozní porada projednala dne		Informace on - line	
Směrnice nabývá platnosti ode dne:		1. 1. 2021	
Směrnice nabývá účinnosti ode dne:		1. 1. 2021	

Na základě ustanovení § 211 a následujících zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění, vydávám jako statutární orgán školy tuto směrnici.

1. Vznik práva na dovolenou

1. 1 Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

1. 2 Konal-li zaměstnanec za podmínek uvedených v odstavci 1 práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době.

1. 3 Zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok podle předcházejících odstavců, avšak za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší poměrná část dovolené.

1. 4 Poměrná část dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

1. 5 Odpracoval-li zaměstnanec v kalendářním roce podle rozvrhu směn více než dvaapadesátinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, prodlouží se délka dovolené vždy o jednu dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu.

1. 6 Zaměstnanci, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce práci alespoň 60 dnů, přísluší dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.

1. 7 Organizace může určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže je možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní dokonce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru.

2. Výměra dovolené

2. 1 Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.

2. 2 Výměra dovolené zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 činí 5 týdnů v kalendářním roce.

2. 3 Výměra dovolené pedagogických pracovníků činí 8 týdnů v kalendářním roce.

2. 4 Dochází-li u zaměstnance v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby.

3. Dodatková dovolená

Zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvláště obtížné, přísluší dodatková dovolená podle § 215 zákoníku práce.

4. Obecná ustanovení

4. 1 Jen do výše dvacetinásobku stanovené týdenní pracovní doby nebo dvacetinásobku kratší týdenní pracovní doby se pro účely dovolené považuje za výkon práce doba zameškaná v témže kalendářním roce z důvodu

- a) dočasné pracovní neschopnosti, s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
- b) karantény nařízené podle jiného právního předpisu,
- c) čerpání rodičovské dovolené, s výjimkou doby, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- d) jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199, s výjimkou překážek uvedených v prováděcím právním předpisu podle § 199 odst. 2.

4. 2 Za výkon práce se pro účely dovolené považuje doba překážek v práci uvedených v předchozím odstavci pouze tehdy, jestliže zaměstnanec mimo dobu jejich trvání v kalendářním roce odpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo dvanáctinásobek kratší týdenní pracovní doby.

4. 3 Byl-li zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, je povinen mu dovolenou nebo její část poskytnout ten, pro koho byl zaměstnanec takto uvolněn; tato osoba je povinna mu poskytnout též tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním. Nevyčerpal-li zaměstnanec dovolenou před uplynutím doby uvolnění, je povinen mu ji poskytnout uvolňující zaměstnavatel. Splnění podmínek pro vznik práva na dovolenou se přitom posuzuje vcelku za dobu před uvolněním i po uvolnění.

4. 4 Dovolena, na niž vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru.

5. Pravidla čerpání dovolené

5. 1 Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného tak, aby dovolena mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. Zaměstnanci školy čerpají dovolenou především o hlavních prázdninách.

5. 2 Nemůže-li být dovolena takto vyčerpána, nebo byla-li její část převedena z předcházejícího roku, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku.

5. 3 Nemůže-li být dovolena vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

5. 4 S přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance lze na základě jeho písemné žádosti část dovolené za kalendářní rok, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny převést do následujícího kalendářního roku.

5. 5 Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.

5. 6 Poskytuje-li se zaměstnanci dovolena v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se školou nedohodne na jiné délce čerpání dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené škola písemně oznámí zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

5. 7 Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec je uznán dočasně práce neschopným, ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost.

5. 8 Pokud byl zaměstnanec během čerpání dovolené uznán dočasně práce neschopným nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, dovolena se přerušuje; to neplatí, určila-li škola čerpání dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny na žádost zaměstnance. Dovolena se také přerušuje nástupem mateřské a rodičovské dovolené.

5. 9 Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou

je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět.

5. 10 Případně-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené; to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 zákoníku práce a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost.

6. Pravidla určení rozvrhu čerpání dovolené

6. 1 Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance.

6. 2 Rozvrh čerpání dovolené je sestavován tak, aby pedagogičtí zaměstnanci čerpali dovolenou zpravidla v době hlavních prázdnin. V průběhu období školního vyučování mohou požádat o poskytnutí neplaceného volna.

6. 3 Pokud pedagogičtí zaměstnanci v době hlavních prázdnin nevyčerпали dovolenou, v následujícím období přednostně čerpají dovolenou místo volna na samostudium. Situace, kdy někteří pedagogové čerpají studijní volno a jiní, ve stejné době dovolenou, není nerovný přístup.

6. 4 Čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny.

7. Organizace práce a dokumentace spojená s čerpáním dovolené

7. 1 Písemné rozvržení pracovní doby a písemná evidence pracovní doby uvádí údaje o odpracované době v hodinách. Stejně tak se v hodinách vykazují doby zameškané pro překážky v práci.

7. 2 Zaměstnanci jsou s rozvrhem čerpání dovolené seznámeni způsobem v místě obvyklém.

7. 3 Vedoucí zaměstnanec alespoň 14 dnů před začátkem čerpání dovolené, nebo v jiné době dohodnuté se zaměstnancem, písemně oznámí zaměstnanci určenou dobu čerpání dovolené.

7. 4 Zaměstnanec žádá o poskytnutí dovolené písemnou formou.

7. 5 Čerpání dovolené jednotlivými zaměstnanci je zaznamenáno v měsíční evidenci pracovní doby.

8. Proplácení dovolené

Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.

9 Závěrečná ustanovení

- 9. 1 Kontrolou provádění ustanovení této směrnice je pověřen zástupce ředitele školy.
- 9. 2 Ruší se předchozí znění směrnice, její uložení se řídí spisovým řádem školy.
- 9. 3 Směrnice nabývá platnosti dne 1. 1. 2021.
- 9. 4 Směrnice nabývá účinnosti dne 1. 1. 2021.

Jindřichův Hradec 12. 11. 2020

PaedDr. Pavel Štefl, ředitel školy
titul, jméno, příjmení, funkce