

Vnitřní předpis - ČERPÁNÍ DOVOLENÉ

Číslo směrnice:	5/2010
Vydal:	Občanské sdružení „Rozkvět zahrady jižních Čech – místní akční skupina
Schválil:	Předseda OS – ing. Petr Leber
Účinnost:	od 1. října 2010
Závaznost:	směrnice je závazná pro všechny zaměstnance OS
Skartační znak	

Nárok na dovolenou dle § 213 zákoníku práce činí 4 kalendářní týdny. Zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval celý kalendářní rok, musí být tedy určena doba čerpání alespoň 4 týdnů dovolené, pokud na ně má právo.

Nárok na dovolenou zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou a zkráceným úvazkem se přepočítá na 8 hodinové pracovní dny na kalendářní rok. Takto stanovený nárok je uveden v pracovní smlouvě, zaveden a sledován účetním systémem.

Čerpání dovolené se určuje podle rozvrhu čerpání dovolené. Při sestavení rozvrhu čerpání dovolené se postupuje podle těchto pravidel:

- a) Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel. Při stanovení rozvrhu čerpání dovolené se přihlíží nejen k úkolům organizace, ale i k oprávněným zájmům zaměstnance, např. umožnění zaměstnanci pečujícímu o děti čerpat dovolenou v době školních prázdnin, atd.
- b) V případě, že se zaměstnanci dovolená poskytuje v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak.
- c) Změnit určenou dobu čerpání dovolené a odvolat zaměstnance z dovolené lze jen z vážných provozních důvodů.
- d) Zaměstnanci, který nemohl dovolenou vyčerpat do konce kalendářního roku, musí být dovolená poskytnuta nejpozději do konce příštího kalendářního roku. Je-li takto převedena dovolená do příštího kalendářního roku, je příslušný vedoucí zaměstnanec povinen určit zaměstnanci čerpání této dovolené nebo její části nejpozději do 31. října následujícího kalendářního roku.
- e) Zaměstnanci, kterému nemohla být určena dovolená ani do konce příštího kalendářního roku z důvodu čerpání rodičovské dovolené, je příslušný vedoucí zaměstnanec povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení rodičovské dovolené.

f) Zaměstnanci, který nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, lze dovolenou určit jen v případě, že lze očekávat, že do konce kalendářního roku nebo do skončení pracovního poměru tyto podmínky splní.

g) Požádá-li zaměstnankyně o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, anebo jestliže zaměstnanec požádá o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je příslušný vedoucí zaměstnanec povinen jejich žádosti vyhovět.

h) Vedoucí zaměstnanec nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení, kdy 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 lze určit zaměstnanci čerpání dovolené jen na jeho žádost.

Účinnost tohoto vnitřního předpisu nastává dnem 1. 10. 2010 a platí na dobu neurčitou.

Ing. Petr Leber
předseda OS

Ve Lhencích 1.10.2010