**Základní informace o dovolené**

1. Určení nástupu na dovolenou je plně v kompetenci zaměstnavatele, který zohlední oprávněné zájmy zaměstnance. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době. Zaměstnavatel je povinen určit čerpání dovolené zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána v tom kalendářním roce, za který mu dovolená náleží.
2. Dovolená se počítá i čerpá v hodinách.
3. Nárok na dovolenou má zaměstnanec, který odpracoval u zaměstnavatele alespoň 4 týdny v rozsahu stanovené nebo kratší pracovní doby.
4. Zaměstnanec, který u zaměstnavatele pracoval méně než 4 týdny, nebude mít nárok na dovolenou vůbec.
5. Dovolená se při výpočtu zaokrouhluje na celé hodiny nahoru.
6. Aktuální nárok na dovolenou sledujte na své výplatní pásce, popř. v IMISu v sekci Osobní IMIS/Nepřítomnost/Moje záznamy/sloupec Zbývající dovolená.

**Nepřítomnosti, které se pro účely výpočtu nároku na dovolenou započítávají jako výkon práce v plném rozsahu**

1. doba čerpání mateřské dovolené;
2. doba, po kterou zaměstnanec čerpá otcovskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou v rozsahu, v jakém je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou;
3. doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci, pokud jsou uvedeny v prováděcím právním předpisu, tedy v [nařízení vlády č. 590/2006 Sb.](https://ppropo.mpsv.cz/narizeni_vlady_590_2006);
4. doba trvání pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním;
5. doba poskytování dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění, doba ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doba péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění;
6. dovolená.

**Nepřítomnosti, které se pro účely výpočtu nároku na dovolenou započítávají jako výkon práce podmíněně**

Níže uvedené překážky v práci se považují za výkon práce pro účely nároku na dovolenou do výše 20násobku stanovené nebo kratší pracovní doby, a to pouze tehdy, jestliže zaměstnanec mimo tyto doby v kalendářním roce odpracoval alespoň 12násobek stanovené nebo kratší pracovní doby.

1. dočasné pracovní neschopnosti, s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání;
2. karantény nařízené podle jiného právního předpisu;
3. čerpání rodičovské dovolené, s výjimkou doby, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou;
4. jiných důležitých osobních překážek v práci podle [§ 199](https://ppropo.mpsv.cz/zakon_262_2006#p199), s výjimkou překážek uvedených v prováděcím právním předpisu podle [§ 199](https://ppropo.mpsv.cz/zakon_262_2006#p199) odst. 2.