*vyhotovit na hlavičkovém papíru zaměstnavatele*

**INFORMACE O OBSAHU PRACOVNÍHO POMĚRU**

ve smyslu ust. § 37 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“)

**Zaměstnavatel:** **…………………………………..**

se sídlem: .………………………………….

IČO: …………………………………..

zastoupený: ………………………………….., …………………………

**Zaměstnanec**: **…………………………………..**

narozen: .………………………………….

trvale bytem: .………………………………….

**Pracovní smlouva uzavřena dne:** ……………………

**Zařazení zaměstnance – pracovní pozice:** …………………………………..

**Den nástupu do práce a den vzniku pracovního poměru:** …………………………………..

**Místo výkonu práce:** …………………………………..

**Pracovní úvazek:**  …………………………………..

**Pracovní poměr na dobu:** neurčitou / určitou do …………..

Zaměstnavatel tímto informuje zaměstnance o následujících skutečnostech souvisejících s výkonem práce podle pracovní smlouvy:

1. **Bližší označení druhu práce**

Je uvedeno v Náplni práce zaměstnance, kterou zaměstnanec obdržel v písemné podobě při podpisu pracovní smlouvy.

1. **Zkušební doba - doba trvání a podmínky**
* Zkušební doba byla sjednána v délce 3 měsíce.
* Zkušební doba může být za jejího trvání dodatečně prodloužena písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem, a to tak, aby nebyla delší než 4 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru a v případě pracovního poměru na dobu určitou nebyla delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.
* Zkušební doba se prodlužuje o pracovní dny zaměstnance, v nichž během zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluveného zameškání práce.
* Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou během zkušební doby zrušit pracovní poměr, a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.
1. **Pracovní doba**
* Rozsah týdenní pracovní doby činí 40 hodin.
* Pracovní doba je rozvržena rovnoměrně na jednotlivé týdny.
* Rozvrh týdenní pracovní doby:

pondělí: ……. - ……… hod.

úterý: ……. - ……… hod.

středa: ……. - ……… hod.

čtvrtek: ……. - ……… hod.

pátek: ……. - ……… hod.

1. **Doba odpočinku, přestávky v práci, práce přesčas**
* Nepřetržitý denní odpočinek (ust. § 90 zákoníku práce):

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci nepřetržitý denní odpočinek nejméně v rozsahu 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Tento odpočinek může zaměstnavatel za podmínek uvedených v ust. § 90 odst. 2) zákoníku práce zkrátit až na 8 hodin s tím, že následující nepřetržitý odpočinek bude o dobu zkrácení prodloužen. Je-li to nezbytné k odvrácení havárie, živelní události nebo jiné mimořádné události, popřípadě k odstranění či zmírnění jejich bezprostředních následků, může být nepřetržitý denní odpočinek zkrácen až na 6 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

* Nepřetržitý odpočinek v týdnu (ust. § 92 zákoníku práce):

Zaměstnavatel je povinen v rámci týdne zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 24 hodin spolu s nepřetržitým denním odpočinkem v trvání alespoň 11 hodin podle ust. § 90 odst. 1) zákoníku práce, na který musí bezprostředně navazovat; celková doba trvání těchto odpočinků je nepřetržitým odpočinkem v týdnu. Tento odpočinek může zaměstnavatel v případech uvedených v ust. § 90 odst. 2) a 3) zákoníku práce zkrátit zaměstnanci až na 24 hodin. V tomto případě může být denní nepřetržitý odpočinek zkrácen podle ust. § 90 odst. 2) a 3) zákoníku práce, a to za podmínky, že doba, o kterou se zkrátil, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s následujícím nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut za období 2 týdnů nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce alespoň 70 hodin (ust. § 92 odst. 4/ zákoníku práce).

* Přestávka v práci na jídlo a oddech/přiměřená doba na oddech a jídlo (ust. § 88 zákoníku práce):

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby a nezapočítávají se do pracovní doby. Tato přestávka může být zaměstnanci rozdělena do více části s tím, že jedna bude činit nejméně 15 minut.

* Práce přesčas (ust. § 93 zákoníku práce):

Práce přesčas je vymezena v ust. § 78 odst. 1) písm. i) zákoníku práce. Zaměstnavatel může výjimečně z vážných provozních důvodů nařídit zaměstnanci až 8 hodin práce přesčas za týden a celkově až 150 hodin v kalendářním roce. Nad tento rozsah může práci přesčas se zaměstnancem jen dohodnout. Celkový rozsah práce přesčas (nařízené spolu s dohodnutou) nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které činí 26 týdnů po sobě jdoucích Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno (ust. § 114 zákoníku práce).

1. **Dovolená - výměra a způsob určování její délky**
* Výměra dovolené zaměstnance činí 5 týdnů za kalendářní rok.
* Podmínky vzniku práva na dovolenou a způsob určení její délky blíže upravuje zákoník práce, zjm. jeho ust. § 212, § 213, § 216 a § 348 odst. 1). Konkrétní počet hodin dovolené, na které zaměstnanci za kalendářní rok vznikne právo, se odvíjí od zaměstnancovy výměry dovolené, délky jeho stanovené týdenní pracovní doby a počtu odpracovaných celých násobků této týdenní pracovní doby v daném kalendářním roce. Do odpracované doby pro účely dovolené se vedle odpracované doby v rámci rozvržených směn rovněž započtou některé další doby, kdy zaměstnanec fakticky nepracuje - např. čerpá dovolenou, zamešká část směny z důvodu vyšetření u lékaře apod. (viz ust. § 216 odst. 2/ a 3/ a § 348 odst. 1/ zákoníku práce). Vznik práva na dovolenou je podmíněn tím, že zaměstnanec v daném kalendářním roce odpracoval alespoň čtyřnásobek stanovené týdenní pracovní doby a jeho pracovní poměr v něm nepřetržitě trval po dobu alespoň 28 dnů.
* Čerpání dovolené se řídí zjm. ust. § 217 až § 220 zákoníku práce. Zaměstnanci za dobu čerpání dovolené přísluší náhrada platu ve výši průměrného výdělku (viz ust. § 222 zákoníku práce). Zaměstnavatel může při neomluveném zameškání práce přistoupit ke krácení dovolené (viz ust. § 223 zákoníku práce).
1. **Rozvazování pracovního poměru, běh a délka výpovědní doby**
* Způsoby skončení pracovního poměru jsou upraveny v ust. § 48 a násl. zákoníku práce. Pracovní poměr může být rozvázán dohodou, nebo výpovědí, nebo okamžitým zrušením, nebo zrušením ve zkušební době. Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.
1. dohoda:

Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru. Pracovní poměr končí sjednaným dnem. Tato dohoda musí být písemná a každá smluvní strana musí obdržet jedno její vyhotovení (viz ust. § 49 zákoníku práce).

1. výpověď:

Výpovědí může jednostranně rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z některého z důvodů stanovených v ust. § 52 zákoníku práce, přičemž musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem. V obou případech musí být výpověď písemná, jinak se k ní nepřihlíží (viz ust. § 50 zákoníku práce).

Výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou výpovědi dané zaměstnanci z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. f) až h) zákoníku práce (např. porušení pracovní kázně zaměstnancem, nesplnění zákonných předpokladů či požadavků zaměstnavatele pro výkon práce zaměstnancem; v těchto případech činí výpovědní doba nejméně 1 měsíc) a s výjimkou výpovědi dané zaměstnavateli podle ust. § 51a zákoníku práce.

Výpovědní doba začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, a končí dnem, který se s tímto dnem číslem shoduje; není-li takový den v posledním měsíci, připadne konec výpovědní doby na poslední den měsíce, nevyplývá-li ze zákoníku práce jinak (např. ust. § 53 odst. 2/ a § 54 písm. c/ zákoníku práce - ochranná doba, ust. § 63 zákoníku práce - hromadné propouštění).

Písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem lze výpovědní dobu prodloužit nebo změnit její běh. Výpovědní doba a její běh musí být sjednány stejně pro zaměstnavatele i zaměstnance; to neplatí pro případ výpovědi podle ust. § 52 písm. f) až h) zákoníku práce.

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době uvedené v ust. § 53 odst. 1) zákoníku práce (např. mateřská, rodičovská, otcovská dovolená, dočasná pracovní neschopnost, karanténa atd.), s výjimkami uvedenými v ust. § 54 zákoníku práce.

1. okamžité zrušení pracovního poměru:

Okamžitým zrušením může jednostranně rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Zaměstnavatel tak může učinit pouze z důvodů uvedených v ust. § 55 odst. 1) zákoníku práce, zaměstnanec jen z důvodů uvedených v ust. § 56 odst. 1) zákoníku práce. Zaměstnavatel však nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní nebo zaměstnankyní/zaměstnancem čerpajícím mateřskou, otcovskou či rodičovskou dovolenou. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží. Pracovní poměr končí okamžikem doručení písemnosti obsahující okamžité zrušení pracovního poměru druhé smluvní straně. Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

1. zrušení pracovního poměru ve zkušební době (viz výše)
* Výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době je zaměstnavatel povinen zaměstnanci doručit do vlastních rukou postupem uvedeným v ust. § 334a až § 336 zákoníku práce; zaměstnanec při doručování těchto písemností postupuje podle ust. § 337 zákoníku práce.
* Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce z důvodu, že pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, přísluší při skončení pracovního poměru jednorázová náhrada ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku; za stejných podmínek přísluší zaměstnanci náhrada rovněž v případě, že k rozvázání pracovního poměru došlo dohodou uzavřenou z téhož důvodu (ust. § 271ca zákoníku práce).
* Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání s údaji uvedenými v ust. § 313 odst. 1) zákoníku práce (tzv. zápočtový list). Zaměstnavatel je na žádost zaměstnance povinen vydat mu do 15 dnů pracovní posudek; zaměstnavatel však není povinen vydat mu jej dříve než v době 2 měsíců před skončením pracovního poměru (viz ust. § 314 zákoníku práce).
* Postup zaměstnance a zaměstnavatele při neplatném rozvázání pracovního poměru blíže upravuje ust. § 69 až § 72 zákoníku práce. Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním (viz ust. § 72 zákoníku práce).
1. **Odborný rozvoj zaměstnance**
* Povinnosti zaměstnavatele v oblasti odborného rozvoje zaměstnanců upravuje ust. § 227 až § 235 zákoníku práce. *Pokud u zaměstnavatele problematiku odborného rozvoje zaměstnanců blíže upravuje např. jeho vnitřní předpis či kolektivní smlouva/dohoda, zaměstnavatel na tyto dokumenty v rámci informace odkáže.*
* Odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména:
1. zaškolení a zaučení:

Podle ust. § 228 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zaměstnance, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace, zaškolit nebo zaučit; zaškolení nebo zaučení se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci plat. Je-li to nezbytné, je zaměstnavatel povinen zaškolit nebo zaučit zaměstnance, který přechází z důvodů na straně zaměstnavatele na nové pracoviště nebo na nový druh práce.

1. prohlubování kvalifikace:

Podle ust. § 230 zákoníku práce je zaměstnanec povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování.

Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby. Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci plat. Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace je povinen hradit zaměstnavatel. Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet.

1. zvyšování kvalifikace:

Zvyšování kvalifikace je upraveno v ust. § 231 až § 235 zákoníku práce. Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace; zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření. Zvyšováním kvalifikace je studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele.

Nejsou-li dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku v rozsahu plynoucím z ust. § 232 zákoníku práce. Zaměstnavatel je oprávněn sledovat průběh a výsledky zvyšování kvalifikace zaměstnance. Zaměstnavatel je oprávněn zastavit poskytování pracovních úlev za podmínek uvedených v ust. § 233 zákoníku práce.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít v souvislosti se zvyšováním kvalifikace zaměstnance kvalifikační dohodu (viz ust. § 234 a § 235 zákoníku práce).

1. **Plat a způsob odměňování, splatnost a termín výplaty platu, místo a způsob vyplácení platu**
* Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci plat, ve složení a za podmínek stanovených v platných právních předpisech (zjm. ust. § 122 a násl. zákoníku práce, nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, nařízení vlády č. 222/2010 Sb. o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů,) a ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.
* Pravidelné složky platu budou zaměstnanci poskytovány ve výši stanovené v platovém výměru. Jestliže plat zaměstnance bez vybraných příplatků nedosáhne příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, poskytne mu zaměstnavatel doplatek v souladu s podmínkami v ust. § 112 zákoníku práce.
* Plat se vyplácí v korunách českých.
* Plat vyplácí zaměstnavatel po provedení případných srážek z platu podle zákoníku práce nebo zvláštního právního předpisu na svůj náklad a nebezpečí na platební účet určený zaměstnancem (platební účet musí být veden v českých korunách u banky nebo spořitelního a úvěrního družstva se sídlem v České republice nebo pobočky zahraniční banky se sídlem v České republice). Zaměstnavatel se se zaměstnancem může dohodnout na jiném způsobu výplaty platu.
* Vyjádří-li zaměstnanec se způsobem výplaty platu na platební účet písemný nesouhlas, nebo neposkytne-li k němu potřebnou součinnost, anebo nemá platební účet zřízen, vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci plat v hotovosti v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty. Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu zaměstnavatel plat poštovní poukázkou do místa jeho trvalého pobytu v pravidelném termínu jeho výplaty, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se se zaměstnancem nedohodli na jiném termínu nebo způsobu výplaty platu.
* Výplatním dnem je ……. den kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na plat
1. **Kolektivní smlouva**

Zaměstnavatel není smluvní stranou žádné kolektivní smlouvy, u zaměstnavatele nepůsobí žádná odborová organizace, zaměstnavatel není členem organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně.

NEBO:

Zaměstnavatel uzavřel dne ………………. s odborovou organizací ………………. *(název, sídlo, IČO)*, která u něho působí, kolektivní smlouvu na období ……………… Text kolektivní smlouvy je k dispozici u zaměstnavatele; na žádost zaměstnance mu bude předán nebo zaslán e-mailem na e-mailovou adresu, kterou zaměstnanec písemně sdělí zaměstnavateli do 5 pracovních dnů od obdržení takové žádosti.

1. **Orgán sociálního zabezpečení**

Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnance (nemocenské a důchodové) v souvislosti s právním vztahem zaměstnance založeným DPČ odvádí zaměstnavatel na účet správy sociálního zabezpečení místně příslušné podle ust. § 7 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

V ………………………………….. dne …………………….

Za zaměstnavatele: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ……..……………..

……………………

*(jméno, příjmení a funkce)*

Zaměstnanec převzal dne ……………..… a svým podpisem bere na vědomí, že tato informace není dvoustranným ujednáním mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tudíž zaměstnavatel může výše uvedené informace případně i jednostranně (bez souhlasu zaměstnance) změnit.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

…………………

*(jméno a příjmení)*