*vyhotovit na hlavičkovém papíru zaměstnavatele*

**INFORMACE O OBSAHU PRÁVNÍHO VZTAHU ZALOŽENÉHO**

**DOHODOU O PROVEDENÍ PRÁCE**

ve smyslu ust. § 77a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“)

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

se sídlem: .………………………………….

IČO: …………………………………..

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

**Zaměstnanec**: **…………………………………..**

narozen: .………………………………….

trvale bytem: .………………………………….

**Dohoda o provedení práce** (dále jen „DPP“) **uzavřena dne:** ……………………

**Pracovní úkol:**  …………………………………..

**Zahájení výkonu pracovního úkolu:** …………………………………..

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

**DPP uzavřena na dobu:** neurčitou / určitou do ……………..

Zaměstnavatel tímto informuje zaměstnance o následujících skutečnostech souvisejících s výkonem práce sjednané v DPP (pracovního úkolu):

1. **Bližší označení sjednané práce**

V rámci sjednaného pracovního úkolu bude zaměstnanec vykonávat zejména následující činnosti:

……………………………………………………………………

……………………………………………………………………

1. **Dovolená**

Zaměstnanec má právo na dovolenou za podmínek stanovených v ust. § 77 odst. 8) a § 211 až § 223 a souv. zákoníku práce.

Dle ust. § 77 odst. 8) zákoníku práce činí pro účely dovolené délka týdenní pracovní doby zaměstnance 20 hodin týdně (fiktivní týdenní pracovní doba). Podmínky vzniku práva na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část a způsob určení její délky blíže upravuje zjm. ust. § 213 a § 216 zákoníku práce.

Zaměstnanci vzniká právo na dovolenou za podmínky, že právní vztah zaměstnance k zaměstnavateli založený DPP trval v příslušném kalendářním roce nepřetržitě alespoň 4 týdny (alespoň 28 kalendářních dnů) a zaměstnanec fakticky odpracoval alespoň 4násobek fiktivní týdenní pracovní doby (alespoň 80 hodin) v příslušném kalendářním roce (do tohoto počtu odpracovaných hodin se dle ust. § 75 odst. 2/ zákoníku práce nezapočítávají tzv. náhradní doby, tj. doby uvedené v ust. § 348 odst. 1/ zákoníku práce); obě podmínky (nepřetržité trvání právního vztahu z DPP a faktický výkon práce) musí být splněny současně.

Délka dovolené se stanoví v souladu s ust. § 213 zákoníku práce tak, že za každou celou odpracovanou týdenní pracovní dobu přísluší zaměstnanci dovolená v délce 1/52 této týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené. K výpočtu lze použít následující vzorec: počet celých odpracovaných násobků týdenní pracovní doby/52 × týdenní pracovní doba × výměra dovolené (výsledek se zaokrouhlí na celé hodiny nahoru).

Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, a to za podmínek dle ust. § 217 až § 220 zákoníku práce. Zaměstnanci za dobu čerpání dovolené přísluší náhrada odměny z DPP ve výši průměrného výdělku (ust. § 222 zákoníku práce). Zaměstnavatel může při neomluveném zameškání práce přistoupit ke krácení dovolené za podmínek dle ust. § 223 zákoníku práce.

1. **Zkušební doba**

Nebyla sjednána.

*Pokud by zkušební doba byla sjednána:*

* Zkušební doba byla sjednána v délce …. měsíců.
* 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 právního vztahu založeného DPP a v případě DPP uzavřené na dobu určitou nebyla delší, než je polovina sjednané doby trvání právního vztahu založeného DPP.
* 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.

1. **Postup při rozvazování právního vztahu založeného DPP, délka a běh výpovědní doby**

Právní vztah založený DPP lze zrušit (rozvázat):

* písemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele k dohodnutému datu, nebo
* písemnou jednostrannou výpovědí ze strany zaměstnance nebo ze strany zaměstnavatele z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu; výpovědní doba činí 15 dní (kalendářních) a počíná běžet dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo
* písemným okamžitým zrušením ze strany zaměstnance nebo ze strany zaměstnavatele – pouze v případech, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr (viz ust. § 55 a § 56 zákoníku práce), nebo
* písemným odstoupením zaměstnavatele od DPP, neodevzdá-li (neprovede-li) zaměstnanec pracovní úkol ve sjednané lhůtě nebo kvalitě, nebo
* písemným odstoupením zaměstnance od DPP, nemůže-li zaměstnanec pracovní úkol provést proto, že mu zaměstnavatel nevytvořil sjednané pracovní podmínky.

Pokud byla DPP sjednána zkušební doba, lze právní vztah založený DPP ukončit (jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele) během zkušební doby, a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.

Pokud byla DPP uzavřena na dobu určitou, končí právní vztah založený DPP také uplynutím doby, na kterou byla sjednána.

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 odměna z DPP. 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 odměna z DPP. 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 odměny z DPP 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. **Předpokládaný rozsah pracovní doby, způsob rozvržení pracovní doby, délka vyrovnávacího období**

Rozsah pracovní doby, kterou zaměstnanec pravděpodobně odpracuje, činí ….... hodin.

S písemným rozvrhem pracovní doby byl/bude zaměstnanec seznámen nejpozději 3 dny před začátkem období, na které je pracovní doba rozvržena.

Na základě DPP není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím 300 hodin v kalendářním roce. Do tohoto rozsahu práce se v souladu s ust. § 75 odst. 2) zákoníku práce započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné DPP. Doby uvedené v ust. § 348 odst. 1) zákoníku práce se do rozsahu práce nezapočítávají.

Dodržování tohoto nejvýše přípustného rozsahu práce se posuzuje za období kalendářního roku (vyrovnávací období).

1. **Doba odpočinku**

Zaměstnanec má právo na poskytnutí nepřetržitého denního odpočinku, nepřetržitého odpočinku v týdnu a přestávky v práci na jídlo a oddech, případně přiměřené doby na oddech a jídlo, a to za podmínek dle ust. § 88 až § 90a a § 92 zákoníku práce.

1. **Odměna z DPP**

Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci odměna z DPP ve výši a za podmínek sjednaných v DPP. Odměna z DPP se vyplácí v korunách českých.

Splatnost: pozadu za měsíční období.

Výplatní den: ………... den následujícího kalendářního měsíce.

Místo a způsob výplaty:

* bezhotovostně 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),
* popř. v hotovosti v pracovní době a na pracovišti, pokud zaměstnanec vyjádří se způsobem výplaty na platební účet písemný nesouhlas, nebo neposkytne-li k němu potřebnou součinnost, anebo nemá platební účet zřízen (nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty); v případě, že se zaměstnanec nemůže z vážných důvodů dostavit k výplatě odměny z DPČ vyplácené v hotovosti, bude mu odměna z DPP zaslána poštovní poukázkou do místa trvalého pobytu zaměstnance.

Ke kompenzaci výkonu práce ve ztížených režimech a ve ztíženém pracovním prostředí má zaměstnanec dále právo na náhradní volno nebo příplatek za práci ve svátek, příplatek za noční práci, za práci v sobotu a v neděli a za práci ve ztíženém pracovním prostředí ve výši dle ust. § 115 až § 118 zákoníku práce.Nedosáhne-li celková hrubá odměna z DPP po odečtení příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli minimální mzdy, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci doplatek k odměně z DPP ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a minimální hodinovou mzdou.

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 DPP 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)*