

1. Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli na místě výkonu práce z domova na adrese uvedené na dohodě.
2. Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli, že v určených dnech bude zaměstnanec pracovat z domova ve výši sjednaného pracovního úvazku, a to v souladu s pokyny nadřízeného vedoucího zaměstnance.
3. Zaměstnanec je povinen vést evidenci odpracované pracovní doby a tuto evidenci je povinen zasílat svému nadřízenému zaměstnanci za každý odpracovaný kalendářní měsíc ve struktuře určené nadřízeným zaměstnancem.
4. Zaměstnanec a zaměstnavatel se dohodli, že zaměstnanec nesmí vykonávat práci o sobotách, nedělích a svátcích, pokud v tento den nemá nařízenou standardní směnu, nesmí vykonávat práci v noci, práci přesčas.
5. Zaměstnanec je povinen dodržovat povinné přestávky v práci, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví a požární ochrany při práci zejména se zaměřením na práci z domova a na výzvu zaměstnavatele umožnit prohlídku místa, kde vykonává práci z domova
6. Zaměstnanec nepřisluší za dobu výkonu práce z domova žádné zvláštní příplatky, mzda ani náhradní volno za práci přesčas, v noci, v sobotu, neděli a ve svátek ani náhrada mzdy při jiných důležitých osobních překážkách v práci. Nárok na náhradu mzdy má zaměstnanec pouze v případě úmrtí člena rodiny, vlastní svatby nebo stěhování, pokud by taková skutečnost zasahovala do stanovené doby.
7. Zaměstnanec se zavazuje být v telefonickém a elektronickém spojení se zaměstnavatelem v době určené nadřízeným vedoucím zaměstnancem.
8. Zaměstnanec je povinen se na výzvu nadřízeného vedoucího dostavit do místa výkonu práce na Fakultu stavební.
9. Zaměstnanec je povinen konat práci osobně a důsledně dbát na ochranu svěřených informací a majetku zaměstnavatele.
10. Zaměstnanec bere na vědomí a souhlasí s tím, že režim výkonu práce z domova může být ukončen jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele.
11. Zaměstnanec a zaměstnavatel se dohodli, že zaměstnavatel nebude zaměstnanci kompenzovat náklady spojené s prací z domova.

Písemná informace podle § 77a ZP u dohod konaných mimo pracovní poměr

1. Bližší označení druhu a místa výkonu práce je uvedeno v dohodě.
2. Kolektivní smlouva ČVUT a Vnitřní mzdový předpis ČVUT - <https://www.cvut.cz/vnitri-predpisy>
3. K rozvázání právního vztahu založeného dohodou DPP, DPČ, není-li sjednán jiný způsob zrušení tohoto právního vztahu přímo v dohodě DPP, DPČ, může dojít dohodou stran, výpovědí ze strany zaměstnavatele či zaměstnance, okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele či zaměstnance, přičemž ve všech případech je vyžadováno dodržení písemné formy. Bližší podmínky, při kterých může k rozvázání právního vztahu založeného dohodou DPP, DPČ některým z uvedených způsobů dojít, jsou uvedeny v ustanovení § 77 odst. 5 až 7 zákoníku práce. Kterákoli strana smí dát výpověď z právního vztahu založeného dohodou DPP, DPČ kdykoli z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou DPP, DPČ je možné jen v případech, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr. Okamžité zrušení ze strany zaměstnance je možné jen z důvodů uvedených v ustanovení § 56 zákoníku práce. Okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele je možné jen z důvodů uvedených v ustanovení § 55 zákoníku práce.
4. Výpovědní doba činí patnáct (15) kalendářních dní a je stejná pro zaměstnavatele i pro zaměstnance. Běh výpovědní doby začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Výpovědní doba se použije pouze v případě výpovědi z právního vztahu založeného DPP, DPČ. Při rozvázání právního vztahu založeného dohodou DPP, DPČ dohodou končí tento právní vztah dohodnutým dnem. Při rozvázání právního vztahu založeného dohodou DPP, DPČ okamžitým zrušením končí tento právní vztah dnem jeho doručení druhé straně.
5. V rámci odborného rozvoje zaměstnance zaměstnavatel zaměstnanci bez potřebné kvalifikace poskytuje zaškolení a zaučení k výkonu práce na dané pozici. Bližší podrobnosti jsou uvedeny v ustanoveních § 227 až 235 zákoníku práce.
6. Pracovní doba zaměstnance je na jednotlivé týdny rozvrhována rovnoměrně nebo nerovnoměrně. S písemným rozvrhem pracovní doby i s jeho změnami seznámí zaměstnavatel zaměstnance nejméně 1 kalendářní den před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.
7. Rozsah minimálního nepřetržitého denního odpočinku se řídí ustanovením § 90 a 90a zákoníku práce. Rozsah minimálního nepřetržitého odpočinku v týdnu se řídí ustanovením § 92 zákoníku práce. Poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech, případně přiměřené doby na oddech a jídlo, se řídí ustanovením § 88 zákoníku práce. V dohodě je nutno stanovit „Rozvrh pracovní doby“ se stanovením dní v týdnu, kdy bude zaměstnanec pracovat. Rozvrh nemusí zahrnovat celou pracovní dobu, uvádí se jen předpokládaný rozsah pracovní doby ve dnu či v týdnu. Rozvrh se vypracovává 3 kalendářní dny předem s možností sjednání kratší doby seznámení. Rozvrh se použije i pro čerpání dovolené, vznikne-li nárok, náhradu při DPN/karanténě, nebude tedy nutno vypracovávat fiktivní dle § 194 ZP. Vyrovnávací období dle uzavřené dohody o pracovní činnosti. Tento režim se neuplatní viz § 85. Za dodržování pracovní doby zodpovídají vedoucí pracovišť, viz. Metodika odpracované doby - <https://portal.fsv.cvut.cz/legislat/evidpracdoby.pdf>. Rozvrh pracovní doby u externích učitelů dle výuky - <https://kos.cvut.cz/login?url=/>.
8. Od 1. 1. 2024 Vám dovolená přísluší, a to dle následujících podmínek: Výměra dovolené činí 6 týdnů za kalendářní rok. Způsob výpočtu nároku na dovolenou se řídí ustanovením § 77 odst. 8 a § 212 až 216 zákoníku práce a kolektivní smlouvou. Způsob určování čerpání dovolené se řídí zákoníkem práce, zejm. ustanovením § 217 a násl., tj. dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel s přihlédnutím k provozním důvodům na straně zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance.
9. Zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení OSSZ Tábor.
10. Zaměstnavatel informuje podle ustanovení § 97a odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění zaměstnance o tom, že pokud je nebo byl na základě dohody o provedení práce zaměstnán v témže kalendářním měsíci u více zaměstnavatelů, je povinen nejpozději v den zahájení výkonu sjednaných prací podle této dohody prokazatelně sdělit tuto skutečnost zaměstnavateli a všem zaměstnavatelům, včetně bývalých, u nichž byl zaměstnán na základě dohody o provedení práce v témže kalendářním měsíci. Zaměstnanec bere na vědomí, že okresní správa sociálního zabezpečení může v případě nesplnění této povinnosti rozhodnout, že podle ustanovení § 22ba zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění, je plátcem pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti zaměstnanec.
11. Poskytovatelem pracovnělékařských služeb zaměstnavatele je MUDr. Milan Czolko, Bechyňova 2571/3, 160 00 Praha 6. Zaměstnanec je povinen podrobit se pracovnělékařským prohlídkám v rozsahu stanoveném právními předpisy.
12. Zaměstnanec si může zhotovit průkaz zaměstnance ČVUT, a to nejdéle do 10 dnů od nástupu.

Platný zákoník práce je k dispozici na osobním oddělení. Osobní údaje zaměstnance jsou zpracovávány v souladu se zákonem 110/2019/Sb. v platném znění a v souladu s nařízením EU (GDPR).

Podpis zaměstnance :