

DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE

Zaměstnavatel: České vysoké učení technické v Praze, Fakulta stavební (IČO 68407700),
zastoupený Ing. Petrem Matějkou, Ph.D.

Zaměstnanec **rodné příjmení**
rodné číslo **místo narození** **rod. stav**
evid. č. obč.průk. (u cizinců kopii pasu či OP)
trvalé bydliště **PSČ**
adresa pobytu v ČR (je-li trvalé bydliště mimo ČR)
pojištěn u zdrav. pojišťovny **Student** ☐
(název)
Identifikace pro daňové účely ve státu daňové rezidence (mimo ČR)

uzavírají podle §§ 74 - 77 zákoníku práce tuto
dohodu o provedení práce

Sjednaný druh práce / popis pracovní činnosti:

Dohoda se uzavírá na dobu **od** **do**
Sjednaný počet hodin celkem
Místo výkonu práce
Sjednaná odměna (hodinová sazba)
Zdroj financování **NS**

Odměna je splatná podle §138 zákoníku práce nejpozději 10. den následujícího měsíce po odevzdání práce.

Předmětem této dohody je závazek poskytnout zaměstnanci cestovní náhrady dle ustanovení §§ 156 – 164 ZP o cestovních náhradách v platném znění.

Rozvrh prac. doby: Po | Út | St | Čt | Pá

(Rozvrhujte směnu vč. času zahájení a ukončení činnosti)

Další sjednané podmínky

Za zaměstnavatele práci převezme

Zaměstnanec je si vědom ustanovení § 75 zákoníku práce o možnosti uzavřít dohodu o provedení práce u jednoho zaměstnavatele pouze do maximálního rozsahu 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konané pro stejného zaměstnavatele na základě jiné dohody o provedení práce v témže kalendářním roce. Nad 10.000 Kč měsíčně musí být částka pojištěna. Od 1.7.2024 nad 25 % průměrné mzdy měsíčně bude částka pojištěna. Nad 40 % průměrné mzdy bude pojištěna při souběhu více DPP u více zaměstnavatelů.

Zaměstnanec: a) prohlašuji, že jsem byl seznámen s předpisy bezpečnosti při práci a požární ochraně
b) prohlašuji, že nejsem - jsem současně zaměstnán/a mimo území ČR. Pokud ano, uveďte stát:

c) potvrzuji, že budu vykonávat práci osobně

d) nejsem - jsem poživitelem důchodu (druh)

e) žádám o výplatu odměny na účet č. / kód banky

f) prohlašuji, že všechny uzavřené či ukončené DPP budu zaměstnavateli hlásit do konce kalendářního měsíce, ve kterém k nim došlo. Neudělám-li tak, všechny pokuty a sankce, které by přišly ze strany státu zaměstnavateli, uhradím. (Konsolidační balíček 2024)

g) zaměstnanec souhlasí s tím, že může být zaměstnavatelem vyslán v zájmu zaměstnavatele a podle jeho pokynů a provozních potřeb jak na tuzemské, tak na zahraniční pracovní cesty.

h) právo zaměstnance na dovolenou se řídí zákoníkem práce. Strany se dohodly, že zaměstnavatel je oprávněn písemně nařídit zaměstnanci čerpání dovolené alespoň tři (3) kalendářní dny přede dnem nástupu na dovolenou

V Praze dne

.....
vyplňuje osobní odd.

.....
podpis zaměstnance

.....
podpis ved. katedry (pracoviště)

.....
podpis tajemníka fakulty

.....
podpis řešitele projektu

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 ustanoveními § 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