



INFORMACE ZAMĚSTNAVATELE

ve smyslu ustanovení § 77a ve spojení s ustanovením § 103 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“)

Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, Magdalény Rettigové 4, 116 39 Praha 1; IČO: 00216208, DIČ: CZ00216208; zastoupená děkanem fakulty: prof. PaedDr. Michalem Nedělkou, Dr.

(dále jen „Zaměstnavatel“)

TÍMTO INFORMUJE ZAMĚSTNANCE

jméno a příjmení:.....

datum narození:

bytem:

(dále jen „Zaměstnanec“),

který je u Zaměstnavatele zaměstnán v pracovněprávním vztahu dle dohody o práci konané mimo pracovní poměr ze dne..... (dále jen „Dohoda“), o právech a povinnostech Zaměstnance vyplývajících z jeho pracovněprávního vztahu k Zaměstnavateli:

1. Bližší označení místa výkonu práce

Místo výkonu práce: uvedeno v Dohodě

2. Bližší označení sjednané práce

Bližší označení sjednané práce je uvedeno v Dohodě.

3. Výměra dovolené a způsob určování její délky

Pokud Dohoda trvá i po 1. 1. 2024, pak má Zaměstnanec za podmínek dle zákoníku práce právo na dovolenou. Výměra dovolené činí 5 týdnů/ů v kalendářním roce. Nárok na dovolenou však vzniká pouze, pokud Zaměstnanec odpracuje nejméně 80 hodin a Dohoda bude trvat minimálně 28 dní v daném kalendářním roce. V souladu s ustanovením § 77 odst. 8 zákoníku práce se uplatní fikce, že pro účely dovolené činí délka týdenní pracovní doby Zaměstnance 20 hodin týdně. Konkrétní délka nároku na dovolenou se vypočítá podle následujícího vzorce:

týdenní pracovní doba (20 dní) x výměra dovolené / 52 x počet celých odpracovaných násobků týdenní pracovní doby (tj. počet odpracovaných hodin / týdenní pracovní doba 20 h). Kromě zákonných výjimek určuje dovolenou Zaměstnavatel, a to 14 dní předem, pokud se nedohodl nebo se nedohodne se Zaměstnancem jinak. Bližší pravidla výpočtu délky dovolené a způsobu určování jejího čerpání jsou uvedena v ustanoveních § 211 až 223 zákoníku práce a dalších interních předpisech Zaměstnavatele.

4. Postup při rozvazování pracovněprávního vztahu, výpovědní doba

Pracovněprávní vztah založený Dohodou může být zrušen:

- dohodou;
- výpovědí.

Zaměstnanec i Zaměstnavatel může dát druhé straně výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

Výpověď musí být doručena druhé straně podle postupu uvedeného v ustanoveních § 334 až 337 zákoníku práce. Sjedná-li Zaměstnanec se Zaměstnavatelem dohodu o zrušení pracovněprávního vztahu založeného Dohodou, skončí tento vztah sjednaným dnem.

5. Odborný rozvoj zabezpečovaný Zaměstnavatelem

Zaměstnavatel zabezpečuje Zaměstnancům odborný rozvoj za podmínek dle ustanovení § 227 až 235 zákoníku práce.

6. Údaje o týdenní pracovní době a jejím rozvržení



Předpokládaný rozsah pracovní doby za týden bude následující:.....hodin.

Konkrétní rozvržení pracovní doby se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce (tj. ustanoveními § 74 odst. 2 a 81 až 87 zákoníku práce) a sjednanými pravidly v Dohodě. Zaměstnanec bude práce konat dle aktuální potřeby Zaměstnavatele.

Pokud je Dohoda dohodou o provedení práce (DPP), bude pracovní doba Zaměstnance rozvrhována nerovnoměrně na dobu trvání Dohody, nejdéle však na období kalendářního roku (dle § 75 odst. 1 zákoníku práce).

7. Nepřetržitý denní odpočinek a nepřetržitý odpočinek v týdnu, přestávka v práci na jídlo a oddech

Zaměstnanec má právo na nepřetržitý denní odpočinek a nepřetržitý odpočinek v týdnu za podmínek uvedených v § 90 a 92 zákoníku práce. Nepřetržitý denní odpočinek činí alespoň 11 hodin, během 24 hodin po sobě jdoucích (popřípadě 12 hodin u osob mladších 18 let). Celková doba nepřetržitého odpočinku v týdnu činí alespoň 35 hodin (popřípadě alespoň 48 hodin u osob mladších 18 let). Oba nepřetržitě odpočinky lze za zákonem stanovených podmínek krátit.

Zaměstnanec má právo na přestávku na jídlo a oddech v délce nejméně 30 minut nejpozději po 6 hodinách práce (popřípadě po 4,5 hodinách práce u osob mladších 18 let). Bližší podmínky poskytování přestávek a případy, kdy je poskytována pouze přiměřená doba na oddech a jídlo, jsou uvedeny v ustanovení § 88 zákoníku práce.

8. Odměna

Odměna je splatná po vykonání práce, a to nejpozději 14. den v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém Zaměstnanec na odměnu vzniklo právo.

Bližší informace o způsobu výplaty Odměny jsou uvedeny v Dohodě.

9. Kolektivní smlouva

Kolektivní smlouva ze dne 1. 12. 2016, účinná od 1. 12. 2016, uzavřená mezi následujícími smluvními stranami: Univerzitou Karlovou, Praha 1, Ovocný trh 560/5, IČ: 00216208, zastoupenou rektorem, prof. MUDr. Tomášem Zimou, DrSc., na straně jedné a na straně druhé:

Výbory ZO Vysokoškolského odborového svazu na Univerzitě Karlově, tj. výbor ZO VOS Evangelické teologické fakulty, výbor ZO VOS 1. lékařské fakulty, výbor ZO VOS Lékařské fakulty v Plzni, výbor ZO VOS Farmaceutické fakulty v Hradci Králové, výbor ZO VOS Filozofické fakulty, výbor ZO VOS Přírodovědecké fakulty, výbor ZO VOS Matematicko-fyzikální fakulty, výbor ZO VOS Pedagogické fakulty, výbor ZO VOS Fakulty tělesné výchovy a sportu, výbor ZO VOS Fakulty sociálních věd a výbor ZO VOS Ústavu jazykové a odborné přípravy, zastoupené předsedou Koordinační odborové rady, Doc. PhDr. Milanem Kohoutkem, CSc., na základě plných mocí uvedených výborů ZO VOS, Výborem ZO Všeobecné fakultní nemocnice Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR v Praze, zastoupenou předsedkyní paní Šárkou Neumannovou, Výborem ZO OSZSP ČR 2. lékařské fakulty a Fakultní nemocnice v Motole, zastoupenou předsedou ZO, Ing. Miroslavem Krejčířem, MBA, Výborem ZO Fakultní nemocnice Královské Vinohrady a 3. lékařské fakulty Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR, zastoupenou předsedkyní ZO, paní Miladou Královou, Výborem ZO Lékařské fakulty v Hradci Králové Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR, zastoupenou předsedkyní ZO, paní Evou Vávrovou, Výborem ZO VOS Právnické fakulty, zastoupenou doc. JUDr. Josefem Salačem, Ph.D., ZO Federace výkonných zaměstnanců ČR UK FTVS, zastoupenou PhDr. Petrem Šťastným, Ph.D.

Dodatek k výše uvedené kolektivní smlouvě ze dne 1. 3. 2023 uzavřený mezi Pedagogickou fakultou Univerzity Karlovy a výborem ZO VOS Pedagogické fakulty.

10. Orgán sociálního zabezpečení

Pokud zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovněprávním vztahem Zaměstnance založeným dohodou o práci konané mimo pracovní poměr, odvádí ho následujícímu orgánu sociálního zabezpečení: ČSSZ Plzeň - město



PEDAGOGICKÁ FAKULTA
Centrum celoživotního vzdělávání
Univerzita Karlova

Zaměstnanec převzal a bere na vědomí, že Zaměstnavatel může výše uvedené informace jednostranně měnit, tedy i bez souhlasu Zaměstnance.

V _____ dne _____

•jméno a příjmení, podpis