**Informace o obsahu právního vztahu založeného DPP/DPČ**

**podle § 77a zákoníku práce**

|  |
| --- |
| **Jméno:** |
| **Pracoviště:** |

 PSÚ Brno ~~/ PSÚ Praha~~

1. **BLIŽŠÍ OZNAČENÍ DRUHU PRÁCE A MÍSTA VÝKONU PRÁCE** je uvedeno v dohodě.
2. **PROPLÁCENÍ ODPRACOVANÝCH HODIN**

Opracované hodiny se proplácí vždy na základě výkazu práce, který tvoří nedílnou Přílohu DPP/DPČ. Elektronický výkaz práce je dostupný na <http://www.psu.cas.cz/cs/dalsi-informace/dokumenty/> **a je nutné ho odevzdat nejpozději 1. pracovní den následující po měsíci, za který u zaměstnavatele probíhá zpracování mezd.**

1. **DOVOLENÁ** (pouze pro dohody účinné od 1.1.2024 a násl.)

Nárok na délku dovolené je stanoven v Kolektivní smlouvě na <http://www.psu.cas.cz/cs/dalsi-informace/dokumenty/>.

Pokud Dohoda trvá i po 1. 1. 2024, pak má Zaměstnanec za podmínek dle zákoníku práce právo na dovolenou. Výměra dovolené činí 5 týdny/ů v kalendářním roce. Nárok na dovolenou však vzniká pouze, pokud Zaměstnanec odpracuje nejméně 80 hodin a Dohoda bude trvat minimálně 28 kalendářních 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 h) 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.

1. **POSTUP PŘI ZRUŠENÍ PRÁVNÍHO VZTAHU ZALOŽENÉHO DPP/DPČ – ukončení dohody o provedení práce**

Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, zaměstnavatel i zaměstnanec má povinnost řídit se při rozvázání dohody o provedení práce ust. § 77 zákoníku práce.

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.

1. **ODMĚŇOVÁNÍ**

Výplata mzdy se řídí Kolektivní smlouvou.

Mzda je poukazovaná na účet zaměstnance (sjednaný v dohodě). Mzda je splatná v termínech stanovených v Kalendáři výplatních termínů platném pro daný rok (<http://www.psu.cas.cz/cs/dalsi-informace/dokumenty/>).

1. **PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU, ROZVRH PRACOVNÍ DOBY**

**Rozvrh pracovní doby**

V dohodě je nutno stanovit „Rozvrh pracovní doby“ se stanovením dní v týdnu, kdy bude zaměstnanec pracovat. Uvádí se předpokládaný rozsah pracovní doby ve dnu, či týdnu. Rozvrh se vypracovává 1 pracovní den předem. Rozvrh se použije dle § 194 ZP i pro čerpání dovolené – vznikne-li nárok, pro náhradu při DPN/karanténě.

Rozvrh pracovní doby a délka vyrovnávacího období je stanovena v Kolektivní smlouvě PSÚ - <http://www.psu.cas.cz/cs/dalsi-informace/dokumenty/>.

**Pracovní doba**

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).

Pokud je Dohoda dohodou o pracovní činnosti (DPČ), bude pracovní doba Zaměstnance rozvrhována nerovnoměrně, a to s vyrovnávacím obdobím v délce sjednané doby trvání Dohody, nejdéle však za období 52 týdnů (viz § 76 zákoníku práce).

Zaměstnanec bude práce konat dle aktuální potřeby Zaměstnavatele a bude dodržovat příslušná ustanovení zákoníku práce upravující přestávky v práci na jídlo a oddech a dobu minimálního denního a týdenního nepřetržitého odpočinku.

Za dodržování pracovní doby zodpovídají vedoucí pracovišť.

**Doba odpočinku**

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 nepřetržité 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.

1. **ODVOD 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: Městská správa sociálního zabezpečení Brno, Veveří 979/5, 602 00, v případě příslušnosti k daňovým zákonům ČR. U zaměstnanců s daňovou povinností mimo ČR je problematika odvodů řešena individuálně.

1. **ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCE**

Péče o zaměstnance, odborný rozvoj se řídí dle § 227–235 ZP.

1. **KOLEKTIVNÍ SMLOUVA**

Zaměstnavatel uzavřel s odborovou organizací, která u něho působí, kolektivní smlouvu na období 2023.Text kolektivní smlouvy je uveden na <http://www.psu.cas.cz/cs/dalsi-informace/dokumenty/>.

**Zaměstnanec** tento dokument převzal 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.

Převzal/a

Dne: 31.10.2023

(Jméno, příjmení) (Podpis)