



1) Název a sídlo zaměstnavatele

Uvedeno v Dohodě o provedení práce / Dohodě o pracovní činnosti (dále jen DPP / DPČ).

2) Bližší označení druhu a místo výkonu práce

Uvedeno v Dohodě o provedení práce / Dohodě o pracovní činnosti (dále jen DPP / DPČ).

3) Výměra dovolené a způsob určování délky dovolené

Nárok zaměstnance na dovolenou se řídí ustanovením zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen zákoník práce nebo ZP). Za dobu trvání právního vztahu založeného DPP nebo DPČ do 31. 12. 2023 zaměstnanci dovolená nepřísluší. Výměra dovolené, způsob výpočtu nároku na dovolenou a způsobu určování čerpání dovolené se řídí ustanoveními § 77 odst. 8 a § 212 až 217 zákoníku práce.

Od 1. ledna 2024 bude zaměstnancům pracujícím na základě DPP a DPČ automaticky vznikat právo na dovolenou, a to v podstatě za stejných podmínek jako je tomu u zaměstnanců v pracovním poměru (platí to i pro dohody uzavřené např. již během roku 2023). Vznik nároku na dovolenou za daný kalendářní rok je podmíněn tím, že právní vztah založený dohodou v tomto roce nepřetržitě trval po dobu alespoň 28 kalendářních dní a zaměstnanec za jeho trvání v tomto roce odpracoval pro účely dovolené alespoň 4násobek fiktivní 20hodinové týdenní pracovní doby, tj. 80 hodin (vč. případných náhradních dob).

4) Doba trvání a podmínky zkušební doby, je-li sjednána

Smluvní strany se dohodly, že zkušební doba se nesjednává.

5) Postup, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru, a běh a délka výpovědní doby

Způsoby zrušení právního vztahu založeného DPP nebo DPČ jsou upraveny v § 77 zákoníku práce, vyžaduje se písemná forma, jinak se ke zrušení nepřihlíží. Právní vztah lze zrušit:

- dohodou smluvních stran ke sjednanému dni
- výpovědí s 15denní výpovědní dobou z jakéhokoliv důvodu či bez uvedení důvodu, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně
- okamžitým zrušením

Zaměstnanec může písemně požádat o odůvodnění do 1 měsíce od doručení výpovědi – zaměstnavatel musí výpověď písemně odůvodnit bez zbytečného odkladu.

6) Odborný rozvoj

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci zaškolení a zaučení k výkonu práce na dané pozici. Dále zaměstnavatel podle svých potřeb zajišťuje pro zaměstnance prohlubování či zvyšování kvalifikace formou účasti na školení, studiu, vzdělávání nebo jiné formy přípravy.



7) Předpokládaný denní / týdenní rozsah pracovní doby, způsob rozvržení pracovní doby, včetně délky vyrovnávacího období

Zaměstnavatel má povinnost písemně rozvrhnout pracovní dobu a seznámit zaměstnance alespoň 3 dny předem (pokud se obě strany nedohodnou jinak). V DPP / DPČ smluvní strany sjednají pracovní dobu rozvrženou na stanovené dny v týdnu (pondělí–pátek).

Rozvrh pracovní doby u externích učitelů dle výuky je k dispozici na: kos.cvut.cz.

Vyrovnávací období je vymezeno dobou, na kterou byla DPČ sjednána, maximálně však obdobím 52 týdnů. Splnění limitu je třeba kontrolovat v souladu s pravidlem upraveným v § 350a zákoníku práce, podle něhož se týdnem rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů.

Rozsah práce vykonávané na základě DPP nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné DPP, přičemž doby uvedené v § 348 odst. 1 se do rozsahu práce nezapočítávají (např. dovolená a překážky v práci).

Rozsah práce vykonávané na základě DPČ nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní doby, tj. 20 hodin.

8) Rozsah minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo

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 předstávky v práci na jídlo a oddech, případně přiměřené doby na oddech a jídlo, se řídí ustanovením § 88 zákoníku práce.

9) Odměna z dohody, podmínky jejího poskytování, splatnost a termín výplaty odměny, a místo a způsob vyplácení odměny

Výše odměny a termín výplaty jsou sjednány v DPP / DPČ. Odměna je poukázána dle dispozic zaměstnance na jeho účet u peněžního ústavu po provedení příslušných srážek a zákonných odvodů. Pokud dojde ke změně platebních údajů, je zaměstnanec povinen o tomto informovat zaměstnavatele nejpozději patnáct (15) kalendářních dnů před účinností dané změny.

Smluvní strany se dohodly, že zaměstnanec nebude vykonávat práci o sobotách, nedělích, svátcích, v noci a práci přesčas, a tudíž mu nenáleží zákonné příplatky.

Zaměstnanci nepřísluší náhrady odměny z dohody po dobu trvání důležitých osobních překážek dle § 191 a jiných důležitých osobních překážek v podle § 199, a překážek v práci z důvodu obecného zájmu podle § 200 až 205.

10) Kolektivní smlouvy, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv

Kolektivní smlouvu ČVUT nahrazuje „Příkaz rektora č. 10/2021 k zajištění práv zaměstnanců po dobu absence kolektivní smlouvy“, který je k dispozici na webové stránce FA: <https://www.fa.cvut.cz/cs/fakulta/pro-zamestnance>.



11) Orgán sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovním poměrem zaměstnance

Zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení OSSZ Tábor.