

OBEC OSTŘEDEK

Zpracující orgán:

Obecní úřad v Ostředku

Ostředek 60, 257 24 pošta Chocerady

VNITŘNÍ SMĚRNICE

Některá práva a povinnosti zaměstnanců zaměstnaných na hlavní pracovní poměr (HPP), dohodu o pracovní činnosti (DPČ) a dohodu o provedení práce (DPP)

Zaměstnavatel Obec Ostředek, IČO: 00232424, se sídlem Ostředek 60, 257 24 pošta Chocerady, vydává podle § 305 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) tento vnitřní předpis, kterým se upravují některá práva a povinnosti zaměstnanců

Článek I.

1. Tento vnitřní předpis se vztahuje na všechny zaměstnance zaměstnavatele v pracovním poměru, jakož i na zaměstnance pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti).
2. Tento vnitřní předpis upravuje:
 - a) informace o obsahu pracovního poměru podle § 37 odst. 1 zákoníku práce, a
 - b) informace o obsahu právního vztahu založeného DPP/DPČ v souladu s § 77a zákoníku práce

Článek II.

1. Informace o obsahu pracovního poměru podle § 37 odst. 1 zákoníku práce jsou stanoveny v příloze č. 1 tohoto vnitřního předpisu.
2. Informace o obsahu právního vztahu založeného DPP/DPČ v souladu s § 77a zákoníku práce jsou stanoveny v příloze č. 2 tohoto vnitřního předpisu.

Článek III.

1. Tento vnitřní předpis bude k dispozici v sídle zaměstnavatele k nahlédnutí všem zaměstnancům zaměstnavatele.
2. Tento vnitřní předpis nabývá účinnosti dnem 01.03.2025 a je vydán na dobu neurčitou.

V Ostředku 27.2.2025

Ing. Marek Škvor
starosta



Přílohy:

- příloha č. 1 - Informace o obsahu pracovního poměru podle,
- příloha č. 2 - Informace o obsahu právního vztahu založeného DPP/DPČ

Informace o obsahu pracovního poměru podle § 37 odst. 1 zákoníku práce

ZAMĚSTNANEC

Jméno a příjmení zaměstnance:

Adresa bydliště:

ZAMĚSTNAVATEL

Název zaměstnavatele: Obec Ostředek

Sídlo zaměstnavatele: Ostředek 60, 257 24 pošta Chocerady

IČ 00232424

Zaměstnavatel v souladu s § 37 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), informuje tímto zaměstnance o následujících skutečnostech:

I. BLIŽŠÍ OZNAČENÍ DRUHU PRÁCE

Blížší označení druhu práce zaměstnanec obdrží v dokumentu Popis pracovní činnosti.

II. BLIŽŠÍ OZNAČENÍ MÍSTA VÝKONU PRÁCE

V rámci místa výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě bude zaměstnanec vykonávat práci zejm. na následujícím pracovišti:

III. VÝMĚRA DOVOLENÉ A ZPŮSOB URČENÍ DÉLKY DOVOLENÉ

Výměra dovolené zaměstnance činí 5 týdnů za kalendářní rok. Podmínky vzniku práva na dovolenou a způsob určení její délky blíže upravuje zejm. § 212, § 213, § 216 a § 348 odst. 1 ZP. Konkrétní počet hodin dovolené, na které zaměstnanci za kalendářní rok vznikne právo, se odvíjí od zaměstnancovy výměry dovolené, délky jeho stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby ve smyslu § 79 a 80 ZP (dále jen „TPD“) a počtu odpracovaných celých násobků této TPD v daném kalendářním roce. Do odpracované doby pro účely dovolené se vedle odpracované doby v rámci rozvržených směn rovněž započtou některé další doby, kdy zaměstnanec fakticky nepracuje - např. čerpá dovolenou, zamešká část směny z důvodu vyšetření u lékaře apod. (viz § 216 odst. 2 a 3 spolu s § 348 odst. 1 ZP). K výpočtu dovolené lze užít následující vzorec: $\text{počet odpracovaných celých TPD} / 52 \times \text{TPD} \times \text{výměra dovolené}$ (výsledek se zaokrouhlí na celé hodiny nahoru). Vznik práva na dovolenou je však podmíněn tím, že zaměstnanec v daném kalendářním roce odpracoval alespoň 4násobek TPD a jeho pracovní poměr v něm nepřetržitě trval po dobu alespoň 28 dní.

Čerpání dovolené se řídí § 217 až § 220 ZP. Zaměstnanci za dobu čerpání dovolené přísluší náhrada platu ve výši průměrného výdělku (§ 222 ZP). Zaměstnavatel může při neomluveném zameškání práce přistoupit ke krácení dovolené za podmínek dle § 223 ZP.

IV. ZKUŠEBNÍ DOBA

Délka se zaměstnancem sjednané zkušební doby činí 3 měsíce. Zkušební doba se automaticky prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené. Právní úprava zkušební doby, včetně její maximální možné sjednané délky se řídí § 35 ZP. Ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době viz *bod V. písm. d)* této informace.

V. POSTUP PŘI ROZVAZOVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Způsoby skončení pracovního poměru jsou upraveny v § 48 a násl. ZP. Pracovní poměr může být rozvázán jen:

- a) dohodou, viz § 49 ZP
- b) výpovědí, viz. § 51, § 52, § 53, § 54 ZP a § 63 ZP (hromadné propouštění).
- c) okamžitým zrušením, viz. § 55 a § 56 ZP
- d) zrušením ve zkušební době (je-li sjednána). viz § 66 ZP

Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím doby určité

Společně k písm. a) až d)

Výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době je zaměstnavatel povinen zaměstnanci doručit do vlastních rukou postupem uvedeným v § 334a až § 336 ZP. Zaměstnanec při doručování těchto písemností postupuje podle § 337 ZP.

Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání s údaji uvedenými v § 313 odst. 1 ZP (tzv. zápočtový list). Zaměstnavatel je na žádost zaměstnance povinen vydat mu do 15 dnů pracovní posudek; zaměstnavatel však není povinen vydat mu jej dříve než v době 2 měsíců před skončením pracovního poměru (viz § 314 ZP).

Postup zaměstnance a zaměstnavatele při neplatném rozvázání pracovního poměru blíže upravuje § 69 až § 72 ZP. Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním (viz § 72 ZP).

VI. ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCE

Povinnosti zaměstnavatele v oblasti odborného rozvoje zaměstnanců upravuje § 227 až § 234 ZP, dle zákona č. 312/2002 Sb. O úřednících ve znění pozdějších předpisů.

Odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména

- a) zaškolení a zaučení, podle § 228 ZP
- b) prohlubování kvalifikace, blíže upraveno v § 230 ZP
- c) zvyšování kvalifikace, blíže upraveno v § 231 až § 234 ZP.

VII. PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU

Délka stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance činí podle § 79 ZP 40 hodin týdně. Pracovní doba je rozvržena rovnoměrně na jednotlivé týdny.

Práce přesčas (§ 93 ZP)

Práce přesčas je vymezena v § 78 odst. 1 písm. i) ZP. Zaměstnavatel může výjimečně z vážných provozních důvodů nařídit zaměstnanci až 8 hodin práce přesčas za týden a celkově až 150 hodin v kalendářním roce. Nad tento rozsah může práci přesčas se zaměstnancem jen dohodnout. Celkový rozsah práce přesčas (nařízené spolu s dohodnutou) nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které činí 26 týdnů po sobě jdoucích. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno (§ 114 ZP).

Nepřetržitý denní odpočinek (§ 90 ZP)

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci nepřetržitý denní odpočinek nejméně v rozsahu 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Tento odpočinek může zaměstnavatel za podmínek uvedených v § 90 odst. 2 zkrátit až na 8 hodin s tím, že následující nepřetržitý odpočinek bude o dobu zkrácení prodloužen.

Nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92 ZP)

Zaměstnavatel je povinen v rámci týdne zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 24 hodin spolu s nepřetržitým denním odpočinkem v trvání alespoň 11 hodin podle § 90 odst. 1 ZP, na který musí bezprostředně navazovat, celková doba trvání těchto odpočinků je nepřetržitým odpočinkem v týdnu. Tento odpočinek může zaměstnavatel v případech uvedených v § 90 odst. 2 ZP, celková doba trvání těchto odpočinků je nepřetržitým odpočinkem v týdnu. Tento odpočinek může zaměstnavatel v případech uvedených v § 90 odst. 2 ZP a u technologických procesů, kterou nemohou být přerušeny, zkrátit zaměstnanci až na 24 hodin. V tomto případě může být denní nepřetržitý odpočinek zkrácen podle § 90 odst. 2 ZP, a to za podmínky, že doba, o kterou se zkrátí, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s následujícím nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut za období 2 týdnů nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce alespoň 70 hodin (§92 odst. 4 ZP).

Přestávka v práci na jídlo a oddech/přiměřená doba na oddech a jídlo (§ 88 ZP)

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby a nezapočítávají se do pracovní doby (viz § 88 ZP).

VIII. PLAT A ZPŮSOB ODMĚŇOVÁNÍ, SPLATNOST A TERMÍN VÝPLATY PLATU, MÍSTO A ZPŮSOB VYPLÁCENÍ PLATU

Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci plat, ve složení a za podmínek stanovených

- v § 122 a násl. zákoníku práce,
- nařízením vlády č. 341/2017 o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů,
- nařízením vlády č. 222/2010 Sb. o katalogu prací ve veřejných službách a správě,
- nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů,

Pravidelné složky platů budou zaměstnanci poskytovány ve výši stanovené v platovém výměru. Jestliže plat zaměstnance bez vybraných příplatků nedosáhne příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, poskytne mu zaměstnavatel doplatek v souladu s podmínkami § 112 ZP.

Splatnost a výplata

Plat se vyplácí v korunách českých, a to

- bezhotovostně na účet určený zaměstnancem na základě dohody se zaměstnancem.

IX. ORGÁN SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnance (nemocenské a důchodové) odvádí zaměstnavatel na účet správy sociálního zabezpečení místně příslušné podle § 7 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnavatel

V Ostředku dne

..... (Ing. Marek Škvor, starosta)

Zaměstnanec převzala dne 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.

..... (jméno a příjmení zaměstnance)

Informace o obsahu právního vztahu založeného DPP/DPČ podle § 77a zákoníku práce

ZAMĚSTNANEC

Jméno a příjmení zaměstnance:

Adresa bydliště:

ZAMĚSTNAVATEL

Název zaměstnavatele: Obec Ostředek

Sídlo zaměstnavatele: Ostředek 60, 25724 pošta Chocerady

IČ 00232424

Zaměstnavatel v souladu s § 77a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), informuje tímto zaměstnance o následujících skutečnostech:

I. BLIŽŠÍ OZNAČENÍ DRUHU PRÁCE

V rámci sjednané práce v DPP/DPČ bude zaměstnanec zajišťovat zejména tyto činnosti:

II. BLIŽŠÍ OZNAČENÍ MÍSTA VÝKONU PRÁCE

Zaměstnanec bude vykonávat práci (činnost) zejména na následujícím pracovišti: Obce Ostředek a přilehlých osad

III. DOVOLENÁ

Od 1. 1. 2024 má zaměstnanec právo na dovolenou, přičemž podmínky vzniku práva na dovolenou a způsob určení její délky blíže upravuje zejm. § 77 odst. 8, § 212, § 213, § 216 a § 348 odst. 1 ZP. Konkrétní počet hodin dovolené se odvíjí od zaměstnancovy výměry dovolené, která činí 4 týdnů za kalendářní rok, a počtu odpracovaných celých násobků fiktivní 20hodinové TPD za nepřetržitého trvání pracovního vztahu v daném roce. K výpočtu lze užít tento vzorec: *počet odpracovaných celých násobků fiktivní TPD / 52 × 20 × výměra dovolené* (výsledek se zaokrouhlí na celé hodiny nahoru). Vznik práva na dovolenou je podmíněn tím, že pracovní vztah v kalendářním roce nepřetržitě trval po dobu alespoň 28 kalendářních dní a zaměstnanec v něm odpracoval pro účely dovolené minimálně 80 hodin. Čerpání dovolené se řídí § 217 až § 220 ZP. Za dobu čerpání dovolené zaměstnanci přísluší náhrada odměny z dohody ve výši průměrného výdělku dle § 222 ZP. Zaměstnavatel může při neomluveném zameškání směny přistoupit ke krácení dovolené za podmínek dle § 223 ZP

IV. POSTUP PŘI ZRUŠENÍ PRÁVNÍHO VZTAHU ZALOŽENÉHO DPP/DPČ

Způsoby zrušení právního vztahu založeného DPP/DPČ jsou obecně upraveny v § 77 odst. 5 ZP. Právní vztah může být zrušen dohodou smluvních stran ke sjednanému dni anebo výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

V. ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCE

Povinnosti zaměstnavatele v oblasti odborného rozvoje zaměstnanců upravuje § 227 až § 234 ZP.

VI. PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU

Rozsah pracovní doby, kterou zaměstnanec v jednotlivém měsíci pravděpodobně odpracuje, činí ... hodin. Zaměstnavatel je povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 3 dny předem.

Zaměstnanci musí být poskytnut nepřetržitý denní odpočinek, nepřetržitý odpočinek v týdnu a přestávka v práci na jídlo a oddech, případně přiměřená doba na oddech a jídlo za podmínek dle § 88 až § 90a a § 92 ZP.

VII. ODMĚNA Z DOHODY, JEJÍ SPLATNOST A TERMÍNY VÝPLATY, MÍSTO A ZPŮSOB VYPLÁCENÍ ODMĚNY Z DOHODY

Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci odměna z dohody ve výši a za podmínek sjednaných v uzavřené DPP/DPČ.

Odměna se vyplácí na základě vzájemné dohody se zaměstnancem bezhotovostním převodem na jím určený účet u příslušného peněžního tuzemského ústavu nebo hotově v pokladně Obecního úřadu v Ostředku a to 10. kalendářní den v následujícím měsíci.

VIII. ORGÁN SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnance (nemocenské a důchodové) odvádí zaměstnavatel na účet správy sociálního zabezpečení místně příslušné podle § 7 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů

Zaměstnavatel

V Ostředku dne

Ing. Marek Škvor, starosta

Zaměstnanec převzal dne 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.

Jméno a příjmení zaměstnance