**Informace o obsahu právního vztahu**

**podle § 77a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce,**

**ve znění pozdějších předpisů**

**(dále jen „zákoník práce“)**

Obec: ………………….

Sídlo: ……………………

IČO: …………………

(dále jen „*zaměstnavatel*“)

**tímto informuje zaměstnance o následujících skutečnostech podle § 77a zákoníku práce:**

**I. BLIŽŠÍ OZNAČENÍ SJEDNANÉ PRÁCE (činnosti) a MÍSTA VÝKONU PRÁCE**

Tyto informace jsou uvedeny v Dohodě o provedení práce/Dohodě o pracovní činnosti (dále jen „DPP/DPČ“) uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Výkon práce je zpravidla prováděn na území zaměstnavatele (obce), přičemž však s ohledem na povinnosti stanovené jednotkám sboru dobrovolných hasičů může být výkon práce prováděn v návaznosti na nasazení jednotky sboru dobrovolných hasičů obce k zásahu i na jiném území České republiky a případně i území jiného státu na základě smluv o regionální nebo mezistátní příhraniční spolupráci uzavřených zaměstnavatelem nebo Českou republikou.

**II. VÝMĚRA DOVOLENÉ a ZPŮSOB URČOVÁNÍ DÉLKY DOVOLENÉ**

Základní výměra dovolené činí 5 týdnů.

Pro účely dovolené činí délka týdenní pracovní doby 20 hodin týdně.

Délka dovolené se určuje v souladu s § 213 zákoníku práce.

**III. ZKUŠEBNÍ DOBA**

Není sjednána.

**IV. POSTUP PŘI ZRUŠENÍ PRÁVNÍHO VZTAHU ZALOŽENÉHO DPP/DPČ**

Způsoby zrušení právního vztahu založeného DPP/DPČ jsou obecně upraveny v § 77 odst. 5 zákoníku práce a konkrétně sjednány v DPP/DPČ.

**V. ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCE**

Povinnosti zaměstnavatele v oblasti odborného rozvoje zaměstnanců upravuje § 227 až § 234 ZP. *U zaměstnavatele problematiku odborného rozvoje zaměstnanců blíže upravuje jeho vnitřní předpis č. … a kolektivní smlouva ze dne …*

**VI. PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU**

Informace o pracovní době je uvedena v DPP/DPČ.

Práce je v rámci DPČ vykonávána *v jednosměnném režimu (s max. délkou stanovené týdenní pracovní doby 20 hod)/dvousměnném režimu (s max. délkou stanovené týdenní pracovní doby 19,375 hod /vícesměnném režimu (s max. délkou stanovené týdenní pracovní doby 18,75 hod)/nepřetržitém režimu (s max. délkou stanovené týdenní pracovní doby 18,75 hod)*. Předpokládaný rozsah pracovní doby za týden činí …

Výkon práce v organizačním řízení je zpravidla rozvrhován s předstihem předem Plánem výkonu služby. Výkon práce v operačním řízení je zpravidla rozvrhován operativně pro jednotlivé případy postupem stanoveným v DPP/DPČ. Zaměstnanec souhlasnou vůli s případným výkonem práce mimo rozvrh směn vyjadřuje písemně, ústně nebo konkludentně pokračováním ve výkonu již zahájené práce (zásahu) s tím, že se taková práce eviduje a hradí ve smyslu § 96 zákoníku práce.

Dostaví-li se zaměstnanec ze své svobodné vůle k výkonu práce v operačním řízení jednotky do 10 minut po vyhlášení poplachu jednotce sboru dobrovolných hasičů obce aniž by byl zaměstnavatelem seznámen s rozvrhem pracovní doby (jeho změnou) a zaměstnavatel jej prostřednictvím velitele jednotky sboru dobrovolných hasičů obce písemně neseznámí s rozvrhem pracovní doby (jeho změnou) ani na místě, případně s ním na místě nesjedná výkon člena jednotky odboru dobrovolných hasičů obce ve smyslu zákona o požární ochraně resp. zákoníku práce, nejsou naplněny zákonné podmínky pro uvolnění zaměstnance/člena jednotky sboru dobrovolných hasičů obce z jeho standardního zaměstnání ve smyslu § 64 odst. 2 zákona o požární ochraně.

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 zákoníku práce.

**VII. ODMĚNA Z DOHODY, její splatnost a termín 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.

Ke kompenzaci výkonu práce ve ztížených režimech a ve ztíženém pracovním prostředí má zaměstnanec dále právo na náhradní volno nebo příplatek za práci ve svátek, příplatek za noční práci, za práci v sobotu a v neděli a za práci ve ztíženém pracovním prostředí ve výši dle § 115 až 118 zákoníku práce NEBO ve výši sjednané v kolektivní smlouvě *(identifikace kolektivní smlouvy s odkazem na ustanovení)* NEBO ve výši stanovené vnitřním předpisem *(identifikace vnitřního předpisu s odkazem na ustanovení).* Nedosáhne-li celková hrubá odměna z dohody po odečtení příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli minimální mzdy, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci doplatek k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a minimální hodinovou mzdou. *Zaměstnanci, který se zaměstnavatel uzavřel DPČ, a který je určen velitelem jednotky sboru dobrovolných hasičů kategorie JPO II k pracovní pohotovosti mimo hasičskou zbrojnici náleží odměna za pohotovost ve výši stanovené § 21 nařízení vlády č. 172/2001 Sb., k provedení zákona o požární ochraně.*

**VIII. KOLEKTIVNÍ SMLOUVA**

*Zaměstnavatel ... uzavřel s odborovou organizací (odborovými organizacemi) … (název, sídlo, IČ), která u něho působí, kolektivní smlouvu dne... na období .... Text kolektivní smlouvy je uveden na webových stránkách odborové organizace NEBO intranetu zaměstnavatele NEBO nástěnce v sídle zaměstnavatele na chodbě v ... patře/kanceláři č. ... NEBO bude zaslán emailem zaměstnanci nejpozději dne ...*/*U zaměstnavatele není uzavřena kolektivní smlouva.*

**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 …. dne ……

……………… *(jméno, příjmení a podpis osoby jednající za zaměstnavatele)*

**Zaměstnanec** tuto informaci převzal dne …. Zaměstnanec 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, příjmení a podpis zaměstnance)*