PÍSEMNÁ INFORMACE

**…**

IČO: …

se sídlem: …

zápis v OR: …

zastoupena: …

(dále jen „**Zaměstnavatel**“)

**…**

nar. …

bytem …

(dále jen „**Zaměstnanec**“)

# Vážená paní / Vážený pane,

ve smyslu ustanovení § 37 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „**zákoník práce**“) Vám tímto dáváme informaci doplňující obsah pracovní smlouvy ze dne …:

1. **BLIŽŠÍ OZNAČENÍ DRUHU A MÍSTA VÝKONU PRÁCE**
	1. V rámci sjednaného druhu práce – … – bude Zaměstnanec vykonávat zejména tyto práce:
* …
	1. V rámci sjednaného místa výkonu práce bude Zaměstnanec zařazen na pracoviště:
* …
1. **DOVOLENÁ**
	1. Výměra dovolené činí 4 týdny v kalendářním roce.
	2. Dobu čerpání dovolené určuje Zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené s ohledem na provozní důvody a zájmy Zaměstnance.
	3. Zaměstnanec může nastoupit dovolenou pouze po předchozím schválení vyplněné žádanky svým přímým nadřízeným zaměstnancem.
2. **ZKUŠEBNÍ DOBA**
	1. Zkušební doba zaměstnance je tříměsíční a začíná plynout okamžikem vzniku pracovního poměru zaměstnance.
	2. Zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována. O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje.
	3. Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu. Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

1. **SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**
	1. Ukončit pracovní poměr je možné na základě dohody, výpovědi, zrušením ve zkušební době nebo okamžitým zrušením pracovního poměru.
	2. Dohoda, výpověď, zrušení ve zkušební době, či okamžité zrušení dle předchozího bodu musí být provedeno písemně.
	3. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu uvedeného v § 52 zákoníku práce a okamžitě s ním zrušit pracovní poměr jen z důvodů dle § 55 zákoníku práce.
	4. Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnavatelem jen z důvodů dle § 56 zákoníku práce.
2. **ODBORNÝ ROZVOJ**
	1. Zaměstnavatel odborný rozvoj zaměstnancům nezajišťuje. / Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům následující odborný rozvoj:
3. **PRACOVNÍ DOBA A JEJÍ ROZVRŽENÍ**
	1. Pracovní doba činí 40 hodin týdně a uplatňuje se rovnoměrné rozvržení pracovní doby do pětidenní pracovního týdne pondělí-pátek.
	2. **Překážka v práci:**

Je-li překážka v práci Zaměstnanci předem známa, musí včas požádat Zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak Zaměstnanec uvědomí Zaměstnavatele o překážce a předpokládané době jejího trvání bez zbytečného odkladu. Zaměstnavatel i Zaměstnanec se řídí příslušnými ustanoveními § 191 až § 210 zákoníku práce.

* 1. **Práce přesčas:**

Prací přesčas je práce konaná Zaměstnancem na příkaz Zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. O práci přesčas se nejedná, napracovává-li Zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu Zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

Nařízená práce přesčas nesmí u Zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený v předchozí větě pouze na základě dohody se Zaměstnancem.

Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

* 1. **Přestávka na oběd:**

Zaměstnanec může čerpat přestávku na oběd v délce 30 minut v době od … do … hodin. Tato doba se nezapočítává do pracovní doby.

* 1. **Nepřetržitý odpočinek:**

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý denní odpočinek v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a mladistvému zaměstnanci v trvání alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Odpočinek podle předchozí věty může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku a za podmínek § 90 odst. 2 zákoníku práce.

Zaměstnavatel je povinen v rámci týdne zaměstnanci staršímu 18 let poskytnout nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 24 hodin spolu s nepřetržitým denním odpočinkem, na který musí bezprostředně navazovat; celková doba trvání těchto odpočinků je nepřetržitým odpočinkem v týdnu. Zaměstnavatel je povinen v rámci týdne mladistvému zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 48 hodin.

1. **VÝPOVĚDNÍ DOBA**
	1. Výpovědní doba je stejná pro Zaměstnance i Zaměstnavatele a činí 2 měsíce s případnou výjimkou § 51a zákoníku práce. Dochází-li však ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době, platí, že pracovní poměr končí dnem, kdy Zaměstnavatel či Zaměstnanec doručil druhé Smluvní straně písemné oznámení o svém rozhodnutí o zrušení pracovního poměru, není-li v něm uveden den pozdější.
2. **MZDA**
	1. Mzda je Zaměstnanci určována mzdovým výměrem, ve kterém jsou uvedeny veškeré podmínky s tím související, přičemž byl mzdový výměr předán Zaměstnanci při podpisu pracovní smlouvy společně s touto písemnou informací.
3. **KOLEKTIVNÍ SMLOUVY A ORGÁN SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ**
	1. U Zaměstnavatele není v současné době uzavřena žádná kolektivní smlouva.
	2. Pojistné na sociální zabezpečení odvádí Zaměstnavatel orgánu správy sociálního zabezpečení příslušnému dle § 7 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.

Zaměstnavatel: Zaměstnanec:

V … dne … Převzal dne .....................

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**…** **…**