# DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI

Pořadové číslo dohody:       Spisový a skartační znak: A-10

Lékařská fakulta,

**Masarykova univerzita** se sídlem v Brně, Žerotínovo nám. 617/9, 601 77 Brno (dále jen MU, zaměstnavatel)

zastoupená

a pan/paní      UČO:

rodné příjmení:       datum a místo narození:

rodné číslo:       trvalé bydliště:

státní příslušnost:

*číslo cestovního dokladu (vyplní pouze cizinec):*

*název orgánu, který cestovní doklad vydal (vyplní pouze cizinec):*

(dále jen zaměstnanec)

uzavírají tuto dohodu o pracovní činnosti (dále jen dohoda).

I.

1. Zaměstnanec se zavazuje, že pro MU provede tuto práci:       v rozsahu **maximálně**       **hodin celkem**. Smluvní strany si sjednávají, že skutečný rozsah práce může být menší, než maximální počet hodin dle přechozí věty. Skutečný rozsah práce bude odpovídat aktuálním provozním potřebám a požadavkům MU a určí jej vedoucí pracoviště, na kterém bude práce vykonávána.
2. Dohoda se uzavírá na dobu **od**       **do**      .
3. MU poskytne zaměstnanci za vykonanou práci odměnu ve výši       **Kč/hod**,která je splatná po předložení potvrzeného výkazu o počtu odpracovaných hodin ve výplatních termínech stanovených MU.
4. *Oproti rozsahu sjednanému v bodu 1. mohou být hodiny navýšeny až o*       *hodin celkem v souvislosti s****výukou v anglickém jazyce****. Za výuku v anglickém jazyce bude poskytnuta odměna dle platného sazebníku* ***smazat celý bod 4. pokud není sjednávána výuka v AJ.***
5. Odměna za vykonanou práci bude převedena na účet zaměstnance u peněžního ústavu na základě přiložených údajů o bankovním účtu.
6. Další podmínky odměňování se řídí vnitřním předpisem. V případě velmi dobrých pracovních výsledků, za úspěšné splnění mimořádných úkolů nebo za práci nad rámec sjednaných pracovních povinností lze zaměstnanci přiznat odměnu.

II.

1. MU se zavazuje, že vytvoří zaměstnanci vhodné podmínky pro řádný a bezpečný výkon práce.
2. Zaměstnanec prohlašuje, že si je vědom svých práv a povinností vyplývajících z právních předpisů a vnitřních předpisů MU upravujících oblast duševního vlastnictví. Zaměstnanec se zavazuje tyto vnitřní předpisy MU, jakož i platnou právní úpravu dodržovat.
3. Pokud bude zaměstnanec pověřen, aby přicházel do styku s osobními údaji zpracovávanými zaměstnavatelem, bere na vědomí, že je povinen řídit se ustanoveními Zákona č. 110/2019 Sb. o zpracování osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů a Směrnicí rektora „Ochrana a zpracování osobních údajů “.
4. Zaměstnanec prohlašuje, že před uzavřením této dohody byl řádně seznámen se zásadami bezpečnosti práce a ochrany zdraví a požární ochrany na pracovišti a seznámení porozuměl. Současně se zavazuje tyto zásady a povinnosti při své práci dodržovat. Zaměstnanec je dále povinen dodržovat právní a ostatní předpisy, pokyny a informace k zajištění BOZP a PO vztahující se na výkon jeho práce a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti.
5. Zaměstnanci přísluší v době prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada odměny z dohody o pracovní činnosti, pokud budou splněny podmínky stanovené zákonem 187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a zákonem ČNR číslo 589/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Pro účely poskytování náhrady odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě je pracovní doba rozvržena na směny odpovídající jedné pětině celkového sjednaného týdenního rozsahu práce.
6. Další ujednání:

* Zaměstnanec je povinen neprodleně oznámit MU změny v osobních údajích a další důležité skutečnosti, které mohou mít význam při realizaci práv a povinností plynoucích z dohody.
* V případě vyslání zaměstnance na pracovní cestu mu budou poskytnuty cestovní náhrady dle zákoníku práce. Pro účely poskytování cestovních náhrad se za pravidelné pracoviště považuje Brno.
* Po skončení dohody o pracovní činnosti si zaměstnanec vyzvedne na personálním oddělení Potvrzení o zaměstnání (zápočtový list).
* Zaměstnanec bere na vědomí, že MU je veřejná vysoká škola, která poskytuje svým zaměstnancům mzdu z dotačních, nedotačních a účelově určených finančních prostředků, jejichž výdej podléhá kontrole příslušných orgánů pověřených kontrolou čerpání těchto prostředků. V této souvislosti je povinna předávat osobní údaje zaměstnanců, v jejichž prospěch byly finanční prostředky vyplaceny, poskytovatelům těchto dotačních, nedotačních a účelově určených finančních prostředků.

III.

1. Zaměstnanec se v souvislosti s koordinací systémů sociálního zabezpečení ve smyslu příslušné evropské legislativy (zejména Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004 ze dne 29. 4. 2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení) vzhledem k možným negativním důsledkům nesprávného postupu zaměstnance při koordinaci pracovních poměrů v rámci EU/EHP a Švýcarska a za účelem vyhnutí se vzniku újmy v této souvislosti jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance zavazuje písemně informovat zaměstnavatele o:
2. stávajících paralelních pracovněprávních vztazích (tj. o výkonu činnosti v jiném členském státě EU/EHP či ve Švýcarsku na základě pracovní smlouvy či dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti v libovolném rozsahu) existujících ke dni vzniku pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem;
3. úmyslu uzavřít paralelní pracovněprávní vztah (a to alespoň dva týdny před jeho uzavřením); účelem tohoto ustanovení je zajistit detailní informovanost zaměstnance o všech aspektech problematiky koordinace systémů sociálního zabezpečení;
4. uzavření paralelního pracovněprávního vztahu (a to nejpozději do tří pracovních dní od jeho uzavření);
5. veškerých dalších změnách výše uvedených skutečností a dalších skutečnostech (a to do tří pracovních dnů od okamžiku, kdy tyto změny či nové skutečnosti nastaly) na straně zaměstnance souvisejících s koordinací systémů sociálního zabezpečení (zejména se jedná o doručení formuláře E101/A1 či jiného relevantního dokumentu zaměstnanci, přičemž v tomto případě je zaměstnanec povinen předložit originál dokumentu MU).
6. Pokud nedostojí zaměstnanec některým ze svých povinností dle tohoto článku dohody, odpovídá zaměstnanec zaměstnavateli za veškerou mu vzniklou újmu a to včetně újmy, která zaměstnavateli vznikne v souvislosti s retroaktivním určením příslušnosti zaměstnance k právu sociálního zabezpečení jiného členského státu EU/EHP nebo Švýcarska (tj. zejména, nikoliv však výlučně, újmy vzniklé v zahraničí spočívající v duplicitních platbách do systému zdravotního pojištění, případných poplatcích a/nebo penále a nákladech právního zastoupení zaměstnavatele v České republice a zahraničí související s úhradou plnění do systémů sociálního a zdravotního pojištění).
7. Porušení uvedených povinností zakládá oprávnění zaměstnavatele okamžitě zrušit tuto dohodu.

IV.

1. Obě strany mohou dohodu vypovědět písemně bez udání důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začne běžet dnem doručení výpovědi druhé smluvní straně. Dohoda může být okamžitě zrušena také z důvodů uvedených v § 55 zákoníku práce nebo kdykoliv vzájemnou dohodou.
2. O dalších povinnostech zaměstnance a MU souvisejících s uzavřením této dohody platí ustanovení zákoníku práce, zejména § 74 a následující
3. Smluvní strany si zvolily české právo, kterým se řídí tato smlouva a práva a povinnosti z ní vzniklé smluvním stranám. Smluvní strany se dále dohodly, že k rozhodování jakýchkoli sporů vzniklých z této smlouvy nebo v souvislosti s ní, bude příslušný soud České republiky v Brně.

Obě strany svými podpisy vyjadřují souhlas s obsahem této dohody.

V Brně dne

………………………………………… ………………….……………………

zaměstnanec zaměstnavatel