# DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE

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 provedení práce (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.

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 provedení práce si zaměstnanec vyzvedne na personálním oddělení Potvrzení o zaměstnání (zápočtový list), pokud dohoda zakládala účast na nemocenském pojištění podle (§ 7a Zákona č. 187/2006 Sb.), o nemocenském pojištění a dále, pokud byl z odměny z této dohody prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy.
* 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