

PŘÍLOHA 4



PRACOVNÍ SMLOUVA
mezi
MATEŘSKOU ASISTENTKOU
a
RODIČEM JAKO JEJÍM ZAMĚSTNAVATELEM

(návrh)

Jana Barvíková
Jana Paloncyová

VÚPSV, v.v.i.
2014

Studie vznikla v rámci projektu
Nové formy denní péče o děti v České republice

CZ.1.04/5.1.01/77.00038

http://www.vupsv.cz/index.php?p=care_for_children&site=default

Projekt je financován z ESF prostřednictvím OP LZZ a ze státního rozpočtu ČR.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Návrh vychází z předpokladu, že by byl přijat zákon definující profesi mateřské asistentky a byly zjednodušeny právní předpisy vážící se k zaměstnavateli (rodiči) jako fyzické osobě.

Návrh je inspirován francouzským vzorem.



SMLOUVA O SMLOUVĚ BUDOUCÍ

Budoucí zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout na principu uzavření budoucí pracovní smlouvy, týkající se poskytování péče o dítě.

Kontakt navázaný dne:

mezi

Rodičem - zaměstnavatelem	Druhým rodičem (není zaměstnavatelem)
Příjmení:	Příjmení:
Jméno:	Jméno:
Adresa:	Adresa:
.....
.....
Telefon - pevná linka:	Telefon - pevná linka:
Mobil:	Mobil:
Jiný poručník:	
Příjmení:	Jméno:
Adresa:	
.....	
.....	
Telefon:	

a

<i>mateřským(ou) asistentem(kou) jako zaměstnancem</i>
Příjmení: Jméno:
Adresa:
.....
.....
Telefon:
Číslo kvalifikační licence:

VE VĚCI POSKYTOVÁNÍ PÉČE O DÍTĚ:

Příjmení: Jméno:
Datum narození:

Byl dohodnut příslib přijetí do zaměstnání s podpisem smlouvy k datu na tomto základě:

- trvání péče měsíčně:
- hrubá hodinová odměna:

Pokud se jedna ze stran rozhodne, že tato předběžná smlouva nevyústí ve smlouvu definitivní, uhradí druhé straně paušální odškodné ve výši % předpokládané odměny připadající na jeden měsíc s ohledem na předpokládaný rozsah péče.

Tato dohoda musí být vyhotovena ve dvou exemplářích a podepsána oběma stranami

Vyhotoveno v **dne**

Podpis rodiče - zaměstnavatele

(před ním uvedeno: přečetl a schválil)

Podpis zaměstnance

(před ním uvedeno: přečetl a schválil)

ÚVODNÍ USTANOVENÍ

PRACOVNÍ SMLOUVA NA DOBU NEURČITOU / URČITOU

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci předat jeden exemplář této smlouvy nebo ověřit, že daný exemplář dostal.

TATO SMLOUVA SE VYHOTOVUJE ZA ÚČELEM POSKYTOVÁNÍ PÉČE O DÍTĚ:

(pro každé dítě vlastní smlouva)

Příjmení: Jméno:

Datum narození: Rodné číslo.....

Tato smlouva musí být vyhotovena **před zahájením péče o dítě** a musí být doplněna příloženou **SMLOUVOU O POSKYTOVÁNÍ PÉČE**.

DATUM NABYTÍ ÚČINNOSTI SMLOUVY

(od prvního dne zkušebního období):

Dne

DATUM KONCE ÚČINNOSTI SMLOUVY (NA DOBU URČITOU)

Dne

Rodiče prohlašují, že jejich dítětem *je jméno příjmení, rodné číslo, adresa trvalého pobytu*, (dále jen „dítě“) a společně jsou nositeli plné rodičovské odpovědnosti nad ním.

MEZI

Rodičem - zaměstnavatelem

Druhým rodičem (není zaměstnavatelem)

Příjmení: Příjmení:

Jméno: Jméno:

Adresa: Adresa:

Rodné číslo..... Rodné číslo

Telefon - pevná linka: Telefon - pevná linka:

Mobil: Mobil:.....

Telefon do zaměstnání..... Telefon do zaměstnání.....

IC¹ zaměstnavatele.....

A mateřským(ou) asistentem(tkou) jako zaměstnancem

Příjmení: Jméno :.....

Adresa

Telefon - pevná linka:..... Mobil:.....

Rodné číslo= číslo pojištěnce/IC¹ zaměstnance:

Datum a místo narození:

Číslo kvalifikační licence:.....

POVOLENÍ K VÝKONU ČINNOSTI:

Mateřský(á) asistent(ka) se zavazuje, že:

- předloží kopii potvrzení o povolení k výkonu činnosti (kvalifikační licence a atestace prostor¹).
- bude zaměstnavatele informovat o změnách, které nastanou ve věci svého povolení a podmínek pro poskytování péče.

Datum vystavení první kvalifikační licence:

Datum platnosti posledního obnovení kvalifikační licence: od
do.....

Počet dětí, kterým může mateřská asistentka poskytovat péči současně: (viz poslední kvalifikační licence, atestace prostor)

- neúčastnících se školní docházky: - účastnících se školní docházky:

Pojištění odpovědnosti za škodu v profesionálním životě:

Úplné kontaktní údaje pojišťovací instituce:.....

Č. pojistné smlouvy: Platí do:.....

Pojištění automobilu (pokud je uzavřeno) :

Úplné kontaktní údaje pojišťovací instituce:.....

Č. pojistné smlouvy: Platí do:.....

¹ Atestací prostor se rozumí licence k poskytování služeb kvalifikované mateřské asistentky v její domácnosti.

I - ZKUŠEBNÍ DOBA

Zkušební doba se stanovuje v období oddo

Její maximální délka činí:

- 2 měsíce, pokud bude péče o dítě poskytována po dobu 4 a více dnů týdně,
- maximálně 3 měsíce, pokud bude péče poskytována po dobu 1, 2 nebo 3 kalendářních dnů týdně.

ZÁKONÍK PRÁCE



Zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 zákoníku práce):

(1) Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

(2) Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

Adaptační období

Během prvních dnů zkušebního období a po dobu maximálně jednoho měsíce je možné, aby bylo určeno adaptační období, v němž budou podmínky a časy péče stanoveny podle specifických potřeb dítěte.

Pravidla adaptačního období, pokud bylo stanoveno (viz SMLOUVA O POSKYTOVÁNÍ PÉČE)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

² Z platného znění zákoníku práce k 1.1.2014 jsou v jednotlivých pasážích vybrány nejpodstatnější paragrafy.

II - ZÁKLADNÍ DOBA TRVÁNÍ PÉČE A ČASOVÝ ROZVRH:

Je bezpodmínečně nutné, aby mateřský(á) asistent(ka) znal(a) svůj pracovní rozpis. Tato smlouva může být uzavřena podle 3 modelů: A, B nebo C, které je třeba definovat.

A – PRAVIDELNÁ PÉČE s *pevně stanovenými dny a časy*

(Uvést dny a časové úseky kdy je poskytována péče) DNY	BĚŽNÉ OBDOBÍ		ŠKOLNÍ PRÁZDNINY	
	DOPOLEDNE	ODPOLEDNE	DOPOLEDNE	ODPOLEDNE
PONDĚLÍ	od ... h ... do ... h ...	od ... h ... do ... h ...	od ... h ... do ... h ...	od ... h ... do ... h ...
ÚTERÝ	od ... h ... do ... h ...	od ... h ... do ... h ...	od ... h ... do ... h ...	od ... h ... do ... h ...
STŘEDA	od ... h ... do ... h ...	od ... h ... do ... h ...	od ... h ... do ... h ...	od ... h ... do ... h ...
ČTVRTEK	od ... h ... do ... h ...	od ... h ... do ... h ...	od ... h ... do ... h ...	od ... h ... do ... h ...
PÁTEK	od ... h ... do ... h ...	od ... h ... do ... h ...	od ... h ... do ... h ...	od ... h ... do ... h ...
SOBOTA	od ... h ... do ... h ...	od ... h ... do ... h ...	od ... h ... do ... h ...	od ... h ... do ... h ...
NEDELE	od ... h ... do ... h ...	od ... h ... do ... h ...	od ... h ... do ... h ...	od ... h ... do ... h ...
CELKEM				

Pokud dítě není po dobu školních prázdnin dáváno do péče, může zaměstnavatel rubriku „Školní prázdniny“ škrtnout.

B - PRAVIDELNÁ PÉČE s *proměnlivými časy* (připojte časový rozvrh – Příloha 1)

Datum vyhotovení časového rozvrhu:.....

V případě změny časového rozvrhu bude zaměstnavatel mateřského(ou) asistenta(ku) informovatdni dopředu.

JE BEZPODMÍNEČNĚ NUTNÉ VYPLNIT

➤ **Základní počet hodin týdně:**

Minimální počet hodin péče týdně: h/týdně

➤ **Doba trvání péče ročně:**

Počet týdnů péče v roce: týdnů/ročně

(Je nutné uvést přesně z důvodu přepočtu na měsíce)

V rámci možností uveďte počet nebo termíny týdnů, kdy nebude mateřská asistentka pracovat:

.....
.....
.....
.....

Pro změnu naplánovaných termínů je stanovena lhůta pro sdělení v délce

C - PŘÍLEŽITOSTNÁ PÉČE:

Péče je příležitostná tehdy, jestliže trvá krátce a nemá pravidelnou povahu.

- ZVLÁŠTNÍ USTANOVENÍ:

.....
.....
.....
.....

➤ **Den týdenního odpočinku:** byl stanoven na

Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin. Bez ohledu na model péče je nutné určit jeden den týdenního odpočinku, kterým bude nejlépe neděle a který bude stejný v případě, že má asistent(ka) několik zaměstnavatelů.

III - DNY PRACOVNÍHO KLIDU

Počet odpracovaných dnů pracovního klidu: ročně

Upřesněte, které dny to budou a za jakých podmínek:.....

.....

ZÁKONÍK PRÁCE

§ 91 zákoníku práce



- (1) Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky.
- (2) Práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výjimečně.
- (4) Ve svátek může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu...
- (5) Ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výkon prací ...nejvýše dvakrát v průběhu období 4 týdnů po sobě jdoucích...
- (6) U zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec koná práci v nočních směnách, začíná den pracovního klidu hodinou odpovídající nástupu zaměstnanců té směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. Ustanovení věty první je možné použít též pro účely práva na mzdu nebo plat, odměnu z dohody a pro zjišťování průměrného výdělku.

IV- MÍSTO PÉČE O DÍTĚ

Péče o dítě uvedené na straně 3 probíhá

v domácnosti rodiny

..... v domácnosti mateřské asistentky

..... jinde

Přesná adresa.....

V - ODMĚNA

- Odměna se stanovuje společnou dohodou mezi rodiči a mateřským(ou) asistentem(kou).

ZÁKONÍK PRÁCE



§ 111 Minimální mzda

(1) Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovně právním vztahu. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

(2) Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Základní sazba minimální mzdy činí nejméně 7 955 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu; další sazby minimální mzdy nesmí být nižší než 50 % základní sazby minimální mzdy.

§ 113 Sjednání, stanovení nebo určení mzdy

(1) Mzda se sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem.

(3) Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.

(4) Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

§ 114 Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

(1) Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen "dosažená mzda"), a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

(2) Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle odstavce 1.

(3) Dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno podle odstavců 1 a 2 nepřísluší, je-li mzda sjednána (§ 113) již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců (§ 11) v mezích celkového rozsahu práce přesčas (§ 93 odst. 4).

§ 115 Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek

(1) Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

(2) Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

(3) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

§ 116 Mzda za noční práci

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

§ 118 Mzda za práci v sobotu a v neděli

(1) Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

1 - Hrubá hodinová mzda:

Hrubá hodinová mzda mateřské(ho) asistenta(ky) je stanovena ve výši: Kč,
což odpovídá čisté hodinové mzdě ve výši: Kč

2 - Základní hrubá měsíční mzda při poskytování PRAVIDELNÉ PÉČE:

Základní mzda je vyplácena na měsíční bázi.

- CELÝ ROK:

a) **pokud má být péče poskytována po dobu celého roku** (tj. 52 týdnů včetně období placených dovolených zaměstnance)

Vypočítaná mzda bude vyplácena v každém z 12 měsíců a bude zahrnovat částku za placenou dovolenou, kterou zaměstnanec vyčerpal v mezích nabytých nároků.

Počet hodin poskytnuté péče týdně (.....h) X 52 týdnů
převedených na měsíce = $\frac{\text{Počet hodin poskytnuté péče týdně (.....h) X 52 týdnů}}{12 \text{ měsíců}}$ = h

Hrubá základní měsíční mzda = počet hodin převedených na měsíce X hrubá základní hodinová sazba
tj. čistá základní mzda : Kč

- NECELÝ ROK:

b) **pokud má být péče poskytována po dobu necelého roku**

Počet hodin poskytnuté péče týdně (.....h) X počet plánovaných týdnů
převedených na měsíce = $\frac{\text{Počet hodin poskytnuté péče týdně (.....h) X počet plánovaných týdnů}}{12 \text{ měsíců}}$ = h

Hrubá základní měsíční mzda = počet hodin převedených na měsíce X hrubá základní hodinová sazba
tj. čistá základní mzda : Kč

V obou těchto případech a v závislosti na okolnostech, které nastanou v průběhu posuzovaného měsíce, může být mzda:

- *bud' zvýšena o hodiny navíc a/nebo o dodatečná zvýšení, viz zákoník práce, § 113-118,*
- *nebo snížena v případě nepřítomnosti dítěte z důvodu nemoci nebo nepřítomnosti zaměstnance.*

3 - Měsíční hrubá mzda za PŘÍLEŽITOSTNOU PÉČI :

Hrubá měsíční mzda se rovná reálnému počtu hodin poskytnuté péče v měsíci, vynásobenému hrubou základní měsíční sazbou.

4 - Zvláštní ustanovení:

.....
.....
.....

VI - VÝPLATA MZDY A VÝPLATNÍ PÁSKA

Mzda bude vyplácena každý měsíc k datu:

Zaměstnavatel každý měsíc vystaví výplatní pásku, která bude obsahovat všechny povinné údaje. Uvede na ní dny a hodiny „reálně poskytnuté péče v průběhu měsíce“, termíny čerpání dovolené zaměstnancem a údaje o jednotlivých provedených srážkách. Na žádost zaměstnance předloží zaměstnavatel doklady, na jejichž základě mzdu nebo plat vypočetl.

ZÁKONÍK PRÁCE

§ 147

(1) Zaměstnavatel smí srazit zaměstnanci jen

- a) daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti nebo pojistné na důchodové spoření,
- b) pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,
- c) zálohu na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy nebo platu,
- d) nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů,
- e) náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo, a náhradu mzdy nebo platu v případě pracovní neschopnosti podle § 192 zákoníku práce, na niž zaměstnanci právo nevzniklo.

(více viz § 142-150)



VI - PŘÍSPĚVKY NA PROVOZ, STRAVU, DOPRAVU

- Příspěvek na provoz domácnosti se stanovuje ve výši: Kč za hodinu

Příspěvek na provoz vyplácejí rodiče za každý den poskytnuté péče a v závislosti na délce trvání každodenní péče.

- Stravu dodají: rodiče
 mateřský(á) asistent(ka)

Pokud stravu dodá mateřský(á) asistent(ka), je stanovena na částku:

Snídaně :..... Kč Svačina:..... Kč

Oběd:..... Kč Večeře:..... Kč

Výše příspěvku na stravu může být přehodnocena podle věku dítěte.

- Náhrada za dopravu je stanovena na částku:..... Kč/ km

ZÁKONÍK PRÁCE

§ 157



(1) Náhrada jízdních výdajů za použití určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy a taxislužby přísluší zaměstnanci v prokázané výši.

(2) Použije-li zaměstnanec se souhlasem zaměstnavatele místo určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy jiný dopravní prostředek, včetně silničního motorového vozidla, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, přísluší mu náhrada jízdních výdajů ve výši odpovídající ceně jízdného za určený hromadný dopravní prostředek.

(3) Použije-li zaměstnanec na žádost zaměstnavatele silniční motorové vozidlo, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, přísluší mu za každý 1 km jízdy základní náhrada a náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu.

(4) Sazba základní náhrady za 1 km jízdy činí nejméně u

a) jednostopých vozidel a tříkolek 1,00 Kč,

b) osobních silničních motorových vozidel 3,70 Kč.

- Jiné:

Tyto příspěvky se nevyplácejí za dny nepřítomnosti dítěte, bez ohledu na důvod.

VII - PLACENÁ DOVOLENÁ

Pravidla čerpání dovolené se řídí zákoníkem práce a zákonem definujícím profesi mateřské asistentky

ZÁKONÍK PRÁCE



§ 211

Zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených v této části právo na

- a) dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část,
- b) dovolenou za odpracované dny,
- c) dodatkovou dovolenou.

§ 212

(1) Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší dovolená za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku. Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny; části směn odpracované v různých dnech se nesčítají.

(2) Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.

(3) Poměrná část dovolené přísluší v délce jedné dvanáctiny též za kalendářní měsíc, v němž zaměstnanec změnil zaměstnání, pokud skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele na sebe bezprostředně navazují; zaměstnanci přísluší v takovém případě poměrná část dovolené od nového zaměstnavatele.

§ 213

(1) Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.

(4) Čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru.

(5) Dochází-li u zaměstnance v průběhu kalendářního roku ke změně rozvržení pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce příslušného rozvržení pracovní doby.

§ 214

(1) Zaměstnanci, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, přísluší dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce. Ustanovení § 212 odst. 1 věty druhé platí i zde.

§ 217

(1) Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak. Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

Varianta dle návrhu zákona definujícího specifika profese mateřské asistentky :

Mateřská asistentka a její zaměstnavatelé stanovují na základě společné dohody, nejpozději k 1. březnu daného roku, termíny čerpání dovolené mateřské asistentky způsobem, který ji umožní čerpat dovolenou, aniž by pečovala o svěřené dítě/děti. V případě neuzavření dohody k tomuto datu, si mateřská asistentka, která má více zaměstnavatelů, sama stanoví termíny své dovolené. V případě, kdy mateřská asistentka má jednoho zaměstnavatele, stanovuje termíny dovolené tento zaměstnavatel.

(2) Zaměstnavatel může určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže je možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru.

(3) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho odvolal z dovolené.

§ 218

(1) Čerpání dovolené podle § 211 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.

(2) Nemůže-li být dovolená vyčerpána podle odstavce 1, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li v odstavci 4 stanoveno jinak.

(3) Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.

(4) Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

§ 222

(1) Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

(2) Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.

(3) Jestliže vznikne zaměstnanci právo na náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, tato náhrada přísluší ve výši průměrného výdělku.

VIII - ROZVÁZÁNÍ SMLOUVY³

Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru (dohodou), končí pracovní poměr sjednaným dnem. Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná. Každá smluvní strana (oba účastníci dohody) musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru (§ 49 Zák.č.262/2006 Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů).

Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Právní úprava v tomto ohledu zaměstnance při rozvázání jeho pracovního poměru nijak neomezuje. Výpověď musí být učiněna písemně a podepsána zaměstnancem. Dvouměsíční výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícím po doručení. Až do skončení výpovědní doby je zaměstnanec nadále povinen řádně konat svou práci podle své pracovní smlouvy. Od zaměstnavatele má nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy za účelem hledání nového zaměstnání v rozsahu nejvýše půldne za týden. Fakt, že zaměstnavatel výpověď „neakceptuje“, nemá žádný vliv na běh a účinky doručené výpovědi, a pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby.

Varianta dle návrhu zákona definujícího specifika profese mateřské asistentky:

Rozhodnutí mateřské asistentky neposkytovat nadále péči o dítě, které ji bylo svěřeno po dobu tří a více měsíců, podléhá měsíční výpovědní lhůtě, pokud rodič-zaměstnavatel nepřistoupí na zkrácení této lhůty. Nedodržení výpovědní lhůty představuje neoprávněné porušení, které dává rodiči-zaměstnavateli nárok na náhradu škody.

Zaměstnavatel musí dle zákoníku práce svou výpověď vždy opřít o jeden z důvodů uvedených v zákoně, a to:

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, nebo se zaměstnavatel či jeho část přemísťuje (např. stěhování),

³ <http://www.pravnilinka.cz/bezplatna-pravni-poradna-zdarma/vypoved-ze-strany-zamestnavatele.html>. Více zákoník práce, § 48-73.

- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele (např. nástup do MŠ),
- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí,
- pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě zdravotní způsobilost,
- nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Varianta dle návrhu zákona definujícího specifika profese mateřské asistentky:

V případě propuštění z jiného než závažného důvodu, má mateřská asistentka nárok na: 1. čtrnáctidenní výpovědní lhůtu, pokud prokáže, že pro stejného zaměstnavatele pracovala tři až šest měsíců; 2. měsíční výpovědní lhůtu, pokud prokáže, že u stejného zaměstnavatele pracovala šest měsíců až dva roky; 3. dvouměsíční výpovědní lhůtu, pokud prokáže alespoň dva roky délky služby u stejného zaměstnavatele.

Rodič-zaměstnavatel, který již nemůže svěřovat dítě do péče mateřské asistentky, kterou zaměstnával po dobu nejméně tří měsíců, z důvodu pozastavení či odejmutí její kvalifikační licence musí dotčenou osobu informovat o ukončení pracovní smlouvy doporučeným dopisem. Výpovědní lhůta není v tomto případě požadována.

Výpověď zaměstnavatelem je dle zákoníku práce zakázána v následujících případech:

- v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným,
- v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku dočasně nezpůsobilým pro noční práci,
- v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou, těhotné zaměstnankyni, nebo zaměstnankyni/zaměstnanci, který čerpá mateřskou / rodičovskou dovolenou, lze dát výpověď jen tehdy, kdy se celý zaměstnavatel ruší.

Zaměstnavatel může výjimečně zrušit pracovní poměr okamžitě, a to tehdy, jestliže

- byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,

- zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Zaměstnavatel však za těchto okolností nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené či zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Jestliže zaměstnavatel dal výpověď pro organizační změny, popř. se se zaměstnancem pro tyto důvody na rozvázání pracovního poměru dohodl, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele odstupné ve výši nejméně

- jednonásobku průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- dvojnásobku průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- trojnásobku průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

Pokud dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z důvodu nemožnosti konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí na základě lékařského posudku, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek. Odstupné je zaměstnavatel povinen vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

IX. PRACOVNÍ NESCHOPNOST

Mateřská asistentka, která je uznána práce neschopnou nebo je jí nařízena karanténa, má nárok na nemocenské od OSSZ již od 3. dne trvání pracovní neschopnosti či karantény. Při karanténě náleží náhrada mzdy od prvního pracovního dne.

X. OSOBNÍ ÚDAJE

1. Rodiče podpisem této smlouvy udělují souhlas se shromažďováním, uchováním a zpracováním svých osobních údajů a osobních údajů dítěte v ní uvedených pro účel stanovený výše.
2. Souhlas uvedený v odstavci 1 rodiče udělují pro celou dobu platnosti této smlouvy a pro dobu následujících dvou let ode dne udělení souhlasu.
3. Rodiče prohlašují, že si jsou vědomi svých práv a práv dítěte podle § 12 a 21 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, a že všechny údaje jimi poskytnuté jsou přesné a pravdivé a jsou poskytovány dobrovolně.

4. Pečující prohlašuje, že v souladu s § 5 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, jsou všechny osobní údaje rodičů a osobní údaje dítěte shromažďovány a zpracovávány výhradně pro účely péče o dítě, nejvýše však na dobu dvou let ode dne udělení souhlasu.

5. Pečující prohlašuje, že bude shromažďovat osobní údaje v rozsahu nezbytném pro naplnění stanoveného účelu a zpracovávat je pouze v souladu s účelem, k němuž byly shromážděny.

6. Pečující prohlašuje, že jeho zaměstnanci nebo jiné fyzické osoby, které zpracovávají osobní údaje na základě smlouvy s ním, jsou povinni zachovávat mlčenlivost o osobních údajích rodičů a osobních údajích dítěte, a to i po skončení pracovního poměru nebo prací.

*Tato smlouva musí být vyhotovena ve dvou exemplářích,
parafována na všech stranách a opatřena podpisem obou stran*

Vyhotoveno v dne

Podpis zaměstnavatele

(před ním uvedeno: přečetl a schválil)

Podpis zaměstnance

(před ním uvedeno: přečetl a schválil)

DODATEK K PRACOVNÍ SMLOUVĚ

Datum vyhotovení smlouvy:

Datum účinnosti dodatku:

Týká se péče o dítě: **Příjmení:** **Jméno:**

Mezi

Rodičem - zaměstnavatelem

Druhým rodičem (není zaměstnavatelem)

Příjmení: Příjmení :

Jméno: Jméno:

Nebo jiným poručníkem:

Příjmení: Jméno:

a mateřským(ou) asistentem(kou) jako zaměstnancem:

Příjmení: Jméno:

PŘEDMĚT A NÁPLŇ ÚPRAVY:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Tento dodatek musí být vyhotoven ve dvou exemplářích a podepsán oběma stranami

Vyhotoveno v **dne**

Podpis rodiče - zaměstnavatele

(před ním uvedeno: přečetl a schválil)

Podpis zaměstnance

(před ním uvedeno: přečetl a schválil)

PRACOVNÍ OSVĚDČENÍ

Já níže podepsaný,

Příjmení zaměstnavatele: Jméno:

Adresa:

Identifikační číslo zaměstnavatele:

Prohlašuji, že jsem v období od do

Pro zajištění péče o moje dítě: Příjmení..... Jméno.....
Datum narození:

Zaměstnával paní nebo pana (nevhodné škrtněte)

Příjmení Jméno:

Adresa:

Osobní registrační číslo SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ:

jako mateřského(ou) asistenta(ku).

Vyhotoveno v dne.....

Podpis rodiče - zaměstnavatele

(před ním uvedeno: přečetl a schválil)

Příloha 1 ROZPIS PRO POSKYTOVÁNÍ PRAVIDELNÉ PÉČE S PROMĚNLIVÝMI ČASY

MĚSÍC:

Příjmení:

Jméno:

<i>(Uvést dny a časové úseky kdy je poskytována péče)</i> DNY	Týden 1		Týden 2	
	DOPOLEDNE	ODPOLEDNE	DOPOLEDNE	ODPOLEDNE
PONDĚLÍ	od ... h ...	od ... h ...	od ... h ...	od ... h ...
	do ... h ...	do ... h ...	do ... h ...	do ... h ...
ÚTERÝ	od ... h ...	od ... h ...	od ... h ...	od ... h ...
	do ... h ...	do ... h ...	do ... h ...	do ... h ...
STŘEDA	od ... h ...	od ... h ...	od ... h ...	od ... h ...
	do ... h ...	do ... h ...	do ... h ...	do ... h ...
ČTVRTEK	od ... h ...	od ... h ...	od ... h ...	od ... h ...
	do ... h ...	do ... h ...	do ... h ...	do ... h ...
PÁTEK	od ... h ...	od ... h ...	od ... h ...	od ... h ...
	do ... h ...	do ... h ...	do ... h ...	do ... h ...
SOBOTA	od ... h ...	od ... h ...	od ... h ...	od ... h ...
	do ... h ...	do ... h ...	do ... h ...	do ... h ...
NEDĚLE	od ... h ...	od ... h ...	od ... h ...	od ... h ...
	do ... h ...	do ... h ...	do ... h ...	do ... h ...
CELKEM				