TRITON IT

Dohoda o provedení práce

1. STRANY DOHODY

Zaměstnavatel	Zaměstnanec
Triton IT, s. r. o. sídlem Harmonická 1384/13 150 00 Praha 5 korespondenčně Ringhofferova 115/1, Komerční areál Nový Zličín, 155 21 Praha 5 zastoupená jednatelem Ing. Petrem Čeňkem IČO: 03423816, DIČ: CZ03423816	

uzavírají dne ..... tuto dohodu o provedení práce podle zákoníku práce.

2. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

2.1. Předmětem této dohody je práce jako .....

2.2. Tato dohoda je uzavřena na dobu určitou do .....

2.3. Den zahájení práce zaměstnancem se sjednává na .....

2.4. Tato dohoda předpokládá celkový rozsah práce maximálně 300 pracovních hodin za kalendářní rok.

3. SMLUVNÍ ODMĚNA

3.1 Práce bude ohodnocena hodinovou mzdou .....,- Kč za odpracovanou hodinu plus .....,- Kč za hodinu jako variabilní složka v závislosti na plnění pracovních povinností a vlastní iniciativě.

3.2. O odpracovaných hodinách vede zaměstnanec řádnou evidenci, kterou průběžně eviduje v systému. Nadřízený pracovník má právo evidenci upravit na základě toho, zda byl evidovaný čas vynaložen účelně v rámci řešení projektu / v rámci zadaného dílčího úkolu.

3.3. Odměna za práci bude zaměstnanci vyplácena v pravidelných měsíčních výplatních termínech zpětně vždy nejpozději k 15. dni měsíce následujícího po měsíci, za který odměna náleží. Odměna bude vyplácena na bankovní účet zaměstnance č. .....

4. POVINNOSTI A PRÁVA ZAMĚSTNANCE

4.1 Zaměstnanec je povinen zejména:

- **a)** bezvýhradně zachovat mlčenlivost o všech skutečnostech, o nichž se dozvěděl v souvislosti s prací pro zaměstnavatele a jejichž zveřejnění či sdělení třetí straně by mohlo ohrozit zájmy zaměstnavatele, a takové informace sám nevyužít k vlastnímu prospěchu; zejména je vázán povinností mlčenlivosti O všech informacích, které se vztahují k jeho práci, výši mzdy (povinnost mlčenlivosti i vůči ostatním pracovníkům zaměstnavatele), ke klientům zaměstnavatele, k jeho projektům a plánům a k jeho obchodním i neobchodním kontaktům. Tato povinnost trvá i po skončení pracovního poměru. Obě strany se v této souvislosti dohodli, že požádá-li o to zaměstnavatel, uzavře zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodu o zachování obchodního tajemství pod smluvní sankcí. Porušení zachování mlčenlivosti (vyjma případů předpokládaných zákonem) je důvodem k okamžitému ukončení této dohody,
- **b)** řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele
- **c)** dodržovat předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, požární a hygienické předpisy, pokyny pro obsluhu technických zařízení a jiných zařízení, účastnit se potřebných školení, včetně školení pro řidiče apod. Zaměstnanec v této souvislosti prohlašuje, že byl při podpisu této dohody seznámen s obsahem § 106 odst. 4 zákoníku práce a s dalšími bezpečnostními opatřeními zaměstnavatele vyhlášenými vnitřní směrnicí,
- **d)** nevykonávat jakoukoliv vedlejší činnost, ať už v jiném pracovním poměru nebo jinak, která by byla přímo konkurující předmětu činnosti zaměstnavatele vyjma případu, kdy k tomu zaměstnavatel dá písemný souhlas
- **e)** písemně (včetně e-mailové formy) oznamovat zaměstnavateli veškeré změny osobních údajů vyplněných v osobním dotazníku (změna stavu, bydliště, zdravotní pojišťovny,

rozhodnuti soudu o srážkách ze mzdy apod.) do 3 pracovních dnů ode dne, kdy tato skutečnost nastala.

f) pravidelně Informovat svého nadřízeného pracovníka o celkovém rozsahu odpracovaných hodin v daném kalendářním roce a včas jej upozornit, pokud by hrozilo, že celkový objem odvedené práce přesáhne 300 hodin V daném kalendářním roce.

4.2 Zaměstnanec je oprávněn:

g) požadovat po zaměstnavateli, aby s ním zacházel stejným způsobem, jako s ostatními pracovníky (princip rovného zacházení),

h) požadovat po zaměstnavateli, aby upustil od případného porušování jeho práv a aby odstranil případné následky tohoto porušování,

i) požadovat po zaměstnavateli podmínky pro řádný výkon pracovní činnosti,

j) uplatňovat svá další práva specifikovaná v zákoníku práce a souvisejících právních normách.

5. AUTORSKOPRÁVNÍ VZTAHY

5.1 Zaměstnavatel bude vykonávat svým jménem a na svůj účet majetková práva k autorskému dílu vytvořeného v rámci výše citované dohody pro zaměstnavatele (dále jen „zaměstnanecké dílo"). Zaměstnavatel není bez souhlasu zaměstnance-autora oprávněn pověřit výkonem majetkových práv k zaměstnaneckému dílu další třetí osobu vyjma případu, kdy dochází k prodeji podniku nebo jeho části.

5.2 Zaměstnavatel je vždy oprávněn odmítnout postoupit zaměstnanci autorovi na jeho žádost zpět licenci v případě, že zaměstnanec-autor ukončí k zaměstnavateli pracovněprávní vztah a vstoupí do pracovněprávního vztahu ke třetí osobě, která je vůči zaměstnavateli v konkurenčním vztahu, nebo vstoupí s touto třetí osobou do vztahu obchodního či jiného obdobného. Zaměstnavatel je dále oprávněn odmítnout postoupit zaměstnanci-autorovi na jeho žádost zpět licenci v případě, že zaměstnanec autor hodlá převést (postoupit) licenci třetí osobě, která je vůči zaměstnavateli v konkurenčním vztahu. V tomto smyslu obě strany považují odmítnutí převodu licence zpět na zaměstnance autora z výše popsaných důvodů za odmítnutí udělení licence ze závažného důvodu ve smyslu § 58 odstavce 3. Autorského zákona. Prohlásí-li zaměstnanec-autor, že licenci neudělí třetí osobě, která je vůči zaměstnavateli v konkurenčním vztahu a tento svůj závazek poruší a licenci třetí osobě, která je vůči zaměstnavateli v konkurenčním postavení udělí, je zaměstnavatel oprávněn od dohody o udělení licence odstoupit, a to i tehdy, skončil-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatel pracovněprávní vztah a dále má nárok na náhradu vzniklé škody.

Zaměstnavatel je oprávněn od dohody o zpětném postoupení licence na zaměstnance-autora odstoupit také v případě, že zaměstnanec-autor po skončení pracovního poměru k zaměstnavateli vstoupí do pracovního nebo obchodního vztahu nebo jiného obdobného vztahu ke třetí osobě, která je vůči zaměstnavateli v konkurenčním postavení.

5.3 Zaměstnavatel coby vykonavatel zaměstnaneckého díla (děl) je oprávněn bez dalšího zvláštního svolení zaměstnance autora toto zaměstnanecké dílo zveřejňovat, upravovat, zpracovávat (včetně překladů) spojovat s jinými díly, zařazovat do děl souborných a uvádět zaměstnanecké dílo na veřejnost pod svým firemním jménem.

5.4 Zaměstnavatel je oprávněn bez zvláštního souhlasu zaměstnance-autora dokončit nedodělané zaměstnanecké dílo v případě, že zaměstnavatel marně vyzval zaměstnance-autora k dokončení zaměstnaneckého díla nebo v případě, že zaměstnanec-autor zemřel nebo v případě, že závazek zaměstnance-autora dokončit zaměstnanecké dílo zanikl pro nemožnost plnění.

5.5 Obě strany se dohodly na tom, že zaměstnanec autor nemá nárok na jakoukoliv další dodatečnou odměnu za vytvoření zaměstnaneckého díla vyjma té, která je sjednána v dohodě o provedení práce. Rozhodnutí o udělení další dodatečné odměny za vytvoření zaměstnaneckého díla je výhradně záležitostí zaměstnavatele.

6. PRACOVNÍ POMŮCKY, HMOTNÁ ODPOVĚDNOST

6.1 Zaměstnanec bere na vědomí, že svěřené pracovní předměty jsou ve vlastnictví zaměstnavatele. Jako poškození svěřeného předmětu je považováno také zneužití nebo vyzrazení (ať záměrné či nezáměrné) přístupových kódů a hesel, se kterými zaměstnanec přišel do styku a/nebo mu byla svěřena.

7. VYMEZENÍ SMLUVNÍHO VZTAHU

7.1 Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na své náklady veškeré podmínky a vybavení k plnění pracovních úkolů.

7.2 Zaměstnanec výslovně odpovídá za škodu způsobenou zneužitím obchodních nebo jiných důvěryhodných informací, ke kterým by získal během práce přístup.

7.3 V případě záměrného vyzrazení osobních, obchodních či jiných důvěrných informací, ze kterého by jedné ze smluvních stran vznikla škoda, je ta smluvní strana, která vyzrazení způsobila, povinna zaplatit poškozené smluvní straně smluvní pokutu ve stejné výši, jako je způsobená škoda.

8. PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

8.1 Tato dohoda může být z rozhodnutí zaměstnavatele přiměřeně změněna, dojde-li ke změně příslušných pracovně právních předpisů.

8.2 Tato dohoda byla sepsána ve dvou originálních vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec a jedno zaměstnavatel.

8.3 Obě smluvní strany podepisují smlouvu na důkaz informovaného souhlasu s jejím obsahem a současně potvrzují, že nebyly učiněny žádné ústní dohody nevyjádřené v této smlouvě. Smluvní strany podpisem stvrzují, že smlouvu uzavřely ze své svobodné vůle a nikoliv z důvodu tísně nebo donucení. Dohoda nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami.

8.4 Tato dohoda obsahuje 5 stran textu.

8.5 Tato dohoda se uzavírá na dobu určitou, pokud se smluvní strany písemně nedohodnou jinak.

8.6 Měnit či upravovat obsah této dohody lze pouze formou písemných dodatků, které musí být číslovány a podepsány zástupci obou smluvních stran. Jako takové mohou být ke smlouvě přiloženy.

9. PODPISOVÁ TABULKA

Zaměstnavatel	**Zaměstnanec**
Podpis	Podpis
Dne ..... v	