

PRACOVNÍ SMLOUVA

Zaměstnavatel: **GTH catering a.s.**, Tomíčkova 2144/1, Chodov, 148 00 Praha 4
IČ: 09342061
DIČ CZ09342061
Zastoupená: Ing. Dariou Choděrovou, předsedou představenstva
Ing. Tomášem Hubkou, členem představenstva

a

Zaměstnanec (jméno, příjmení): **Test Test**
adresa trvalého bydliště: **Ulice 4, Město 53312**
datum narození: **01.01.1111**

uzavírají tuto pracovní smlouvu

I. Základní ujednání

- Den nástupu do práce je: **01.03.2026**
- Zaměstnanec bude vykonávat práci (druh práce): **KUCHÁŘ/KA**
Gymnázium Jana Palacha Mělník, Pod Vrchem 3421, Mělník,
276 01
- Místem nebo místy výkonu této práce bude:
- Číslo provozu: **2930**
- Zaměstnanec souhlasí s vysláním na pracovní cestu na dobu nezbytné potřeby, vyplývající z charakteru sjednané práce.

II. Ostatní ujednání

- Pracovní poměr se sjednává na dobu: **na dobu určitou** **do 31.08.2026**
Gymnázium Jana Palacha Mělník, Pod Vrchem 3421, Mělník,
276 01
nejděle však po dobu trvání kontraktu s klientem:
Délka pracovního poměru založeného touto smlouvou se sjednává na základě a v souladu s vnitřním předpisem zaměstnavatele č. PŘE/01/07 ze dne 24.02.2025, účinným dne 01.03.2025 a § 39 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů (dále také jen „ZP“), tj. z vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele se na pracovní poměr založený touto smlouvou neuplatní omezení stanovené v § 39 odst. 2 ZP (maximální délka trvání pracovního poměru na dobu určitou a maximální počet opakování uzavírání pracovního poměru na dobu určitou). Zaměstnanec tímto potvrzuje, že se před uzavřením této smlouvy s vnitřním předpisem č. PŘE/01/07 podrobňě seznámil.
- Sjednává se zkušební doba v délce: **3 měsíc(e)** *(max. 4 měsíce/8 měsíců)
Zkušební doba se automaticky prodlužuje o pracovní dny, kdy zaměstnanec neodpracoval celou směnu z důvodu překážek v práci, čerpání dovolené nebo neomluvené absence. Toto prodloužení se týká pouze celodenních absencí a počítá se podle pracovních dnů zaměstnance – tj. dnů, na které připadla jeho směna, včetně sobot a nedělí). Právní úprava zkušební doby, včetně její maximální možné sjednané nebo dohodou prodloužené délky, se řídí § 35 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném od 1. června 2025.
- Rozsah týdenní pracovní doby činí hod: **40.00**
(40 hod. – jednosměnný provoz
38,75 hod. – dvousměnný provoz
37,5 hod – vícesměnný nebo nepřetržitý provozní režim)
- Pracovní doba je rozvržena: **rovnoměrně**
(rovnoměrně – stejná prac. doba každý týden)
nerovnoměrně – v některých týdnech kratší,
v jiných delší než stanovená týdenní prac. doba)
- Zaměstnanec je povinen vykonávat sjednaný druh práce v denním rozsahu určeném zaměstnavatelem, nejděle však v rozsahu **12 hodin denně**.
- Zaměstnanci náleží přestávka v práci na jídlo a oddech v trvání 30 minut, a to nejděle po 6 hodinách nepřetržité práce. Tato přestávka se nezapočítává do pracovní doby.
- Nárok na dovolenou vyplývá z ustanovení § 211 – 213 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů (dále také jen „ZP“). U společnosti je stanovena délka dovolené na 4 týdny v kalendářním roce při splnění všech podmínek.

III. Mzdové podmínky

- Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda, která je stanovena mzdovým výměrem.
- Práci přesčas v souladu s ustanovením § 93 Zákoníku práce může zaměstnavatel nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4, Zákoníku práce i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin

v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo v tuto dobu právo a příplatek stanovené Zákoníkem práce, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Za práci vykonávanou zaměstnancem v sobotu a v neděli nebo za noční práci náleží zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši **10%** průměrného výdělku.

3. Mzda je splatná vždy **15.** dne následujícího měsíce a bude vyplácena převodem na účet zaměstnance.

IV. Ukončení pracovního poměru

1. Pracovní poměr založený touto smlouvou může být rozvázán ve smyslu ustanovení §48 ZP odst. 1 ZP v platném znění dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době. Rozvázání pracovního poměru musí být vždy v písemné formě. Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím doby určité.

V. Povinnosti zaměstnance

1. Zaměstnanec je povinen vykonávat sjednaný druh práce osobně, svědomitě a řádně, ve stanovené pracovní době, řídit se při práci pokyny zaměstnavatele v souladu se zákoníkem práce.
2. Zaměstnanec je povinen řádně pečovat o věci svěřené mu k výkonu funkce a v případě ztráty odpovídá zaměstnavateli za způsobenou škodu.
3. Odcizení zboží, materiálu nebo finančních prostředků, hrubé chování k nadřízeným zaměstnancům, opakované neomluvené absence a požívání alkoholických nápojů či omamných látek v pracovní době v místě výkonu práce bude posuzováno jako hrubé porušení pracovní kázne.
4. Zaměstnanec se zavazuje zachovávat mlčenlivost o výrobních a organizačních skutečnostech v místě výkonu práce v souladu se zákonem č. 148/1998 Sb., v platném znění.
5. Zaměstnanec se zavazuje zachovávat mlčenlivost ohledně osobních údajů, které se dozvěděl/získal v souvislosti s výkonem svého zaměstnání nebo činnosti pro zaměstnavatele. Rovněž se zavazuje dodržovat mlčenlivost ohledně bezpečnostních opatření, jejichž zveřejnění by ohrozilo zabezpečení osobních údajů. Povinnost mlčenlivosti trvá i po skončení pracovního poměru zaměstnance. Neuplatní se ve vztahu k Úřadu na ochranu osobních údajů, orgánům činným v trestním řízení a soudům, při výkonu svých pravomocí.
6. Zaměstnanec může vedle tohoto zaměstnání vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, jen s jeho předchozím souhlasem ve smyslu ustanovení § 304 ZP.
7. Požadavkem zaměstnavatele pro řádný výkon práce zaměstnance dle této smlouvy je nad zákonní rámec bezúhonnosti trestní i bezúhonnost občanská a morální, která souvisí s důstojností, autoritou a obecnou služností. Zaměstnanec je s tímto srozuměn.
8. Termín pro odevzdání dokladů stanovených pro uplatnění nároku na náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance je stanoven na 3. pracovní den v měsíci následující po měsíci, v němž nárok na dávku vznikl a vyplývá z ustanovení § 193 ZP.
9. Ostatní povinnosti vyplývají pro zaměstnance z příslušných ustanovení právních předpisů.

VI. Povinnosti zaměstnavatele

1. Zaměstnanec tímto potvrzuje, že byl seznámen s informacemi o obsahu pracovního poměru podle § 37 ZP. Informace byly zaměstnanci poskytnuty v písemné podobě. Zaměstnanec podpisem této smlouvy potvrzuje, že byl rovněž seznámen s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti, s protipožárními předpisy a předpisy na ochranu osobních údajů, které je povinen dodržovat.
2. Zaměstnavatel má povinnost při nástupu seznámit zaměstnance s používáním sw. aplikací jako např. kreditní systém, evidencí docházky, skladovou evidencí, pracovním řádem, etickým kodexem, informačním memorandem o zpracování osobních údajů a dalšími interními směrnicemi, které upravují práva a povinnosti zaměstnance. Tento bod je účinný v souvislosti s pracovním zařazením a náplní práce.
3. Ode dne vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci v souladu s pracovní smlouvou, platit za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění pracovních úkolů a dodržovat ostatní podmínky stanovené právními předpisy, vnitřními podnikovými předpisy a touto pracovní smlouvou.

VII. Závěrečná ustanovení

1. Účastníci podepisují tuto smlouvu na důkaz, že s jejím obsahem souhlasí.
2. Obsah této pracovní smlouvy lze měnit pouze písemně po vzájemné shodě obou stran.
3. Smlouva byla sepsána ve třech vyhotoveních, z nichž po podpisu jedno obdrží zaměstnanec a dvě zaměstnavatel.
4. Zaměstnanec bere na vědomí, že zaměstnavatel zpracovává jeho osobní údaje, případně osobní údaje jeho rodinných příslušníků, způsobem a pro účely popsané v informačním memorandu o zpracování osobních údajů, s nímž se seznámil před podpisem pracovní smlouvy.
5. Není-li v pracovní smlouvě stanoveno jinak, řídí se práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele zákoníkem práce a souvisejícími právními předpisy.

V

dne

.....
podpis zaměstnance

.....
podpis zaměstnavatele