

.....
.....
.....
(pracodawca)

.....
(miejscowość i data)

Pan(i)
.....
.....

Informacja o warunkach zatrudnienia

Na podstawie art. 29 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm., dalej jako „KP”) informuję Pana(ią), że:

1. Obowiązują Pana(ią) następujące normy czasu pracy:

- 1) 8 godzin na dobę oraz
- 2) przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

2. Wymiar czasu pracy: 8 godzin na dobę.

3. Przysługują Panu(i) następujące przerwy w pracy wliczane do czasu pracy:

- 1) jedna 15-minutowa przerwa – jeżeli dobowy czas pracy wynosi co najmniej 6 godzin (art. 134 KP),
- 2) druga 15-minutowa przerwa – jeżeli dobowy czas pracy przekracza 9 godzin (art. 134 KP),
- 3) trzecia 15-minutowa przerwa – jeżeli dobowy czas pracy przekracza 16 godzin (art. 134 KP),
- 4) 5-minutowa przerwa – po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego (§ 7 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe, t.j. Dz.U. Nr 148, poz. 973),
- 5) 15-minutowa przerwa dla kobiety w ciąży – po każdych 15 minutach pracy przy w pozycji stojącej, gdy łączny czas pracy przekracza 3 godziny w czasie zmiany roboczej (załącznik, r. I, ust. 1 pkt 11 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią, t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 796),
- 6) 10-minutowa przerwa dla kobiety w ciąży – po każdych 50 minutach pracy przy obsłudze monitora ekranowego, gdy łączny czas pracy przekracza 8 godzin na dobę (załącznik, r. I, ust. 1 pkt 12 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią, t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 796),
- 7) dwie półgodzinne przerwy na karmienie dla pracownicy karmiącej dziecko piersią – jeżeli czas pracy przekracza 4 godziny dziennie (art. 187 KP),

- 8) dwie 45-minutowe przerwy na karmienie dla pracownicy karmiącej więcej niż jedno dziecko (art. 187 KP),
- 9) jedna półgodzinna przerwa na karmienie dla pracownicy karmiącej dziecko piersią – jeżeli czas pracy nie przekracza 6 godziny dziennie (art. 187 KP),
- 10) jedna 45-minutowa przerwa na karmienie dla pracownicy karmiącej więcej niż jedno dziecko – jeżeli czas pracy nie przekracza 6 godziny dziennie (art. 187 KP),
- 11) 15-minutowa przerwa na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek – w przypadku przedstawienia orzeczenia o niepełnosprawności (art. 17 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 100).

4. Przysługuje Panu(i):

- 1) 11-godzinny odpoczynek dobowy w każdej dobie (art. 132 KP),
- 2) 35-godzinny odpoczynek tygodniowy w każdym tygodniu, obejmujący co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego (art. 133 KP).

5. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

6. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedzielę i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- 2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w punkcie 1 (art. 151¹ KP).

7. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może – zamiast wypłacać dodatek do wynagrodzenia – udzielić Panu(i) czasu wolnego od pracy:

- 1) w tym samym wymiarze – na Pana(i) pisemny wniosek,
- 2) w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych – z inicjatywy pracodawcy (art. 151² KP).

8. Zasady przechodzenia ze zmiany na zmianę –

9. Zasady przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy

Z komentarzem [AB1]: W przypadku kliku miejsc wykonywania pracy, np. Autem służbowym na koszt pracodawcy.

10. Inne niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia oraz świadczenia pieniężne lub rzeczowe –

Z komentarzem [AB2]: Np. karty lunchowe, premie.

11. Przysługuje Panu(i) płatny urlop:

- 1) wypoczynkowy – w wymiarze:

- a) 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat;
 - b) 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat (art. 154 KP).
- 2) macierzyński – w wymiarze:
- a) 20 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
 - b) 31 tygodni - w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;
 - c) 33 tygodni - w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;
 - d) 35 tygodni - w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;
 - e) 37 tygodni - w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie;
- przy czym po wykorzystaniu co najmniej 14 tygodni urlopu przez matkę z reszty urlopu może skorzystać ojciec (art. 180–182 KP), odrębne zasady dotyczą urlopu macierzyńskiego dla pracownika, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej (art. 183 KP);
- 3) macierzyński – w wymiarze:
- a) 8 tygodni po porodzie - w razie urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu.
 - b) 7 dni od dnia zgonu dziecka - w przypadku zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka.
- 4) na warunkach urlopu macierzyńskiego – w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie, w wymiarze:
- a) 20 tygodni - w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
 - b) 31 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
 - c) 33 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
 - d) 35 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
 - e) 37 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci (art. 183 KP).
- 5) rodzicielski – nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia, w wymiarze:
- a) 41 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
 - b) 43 tygodni – w przypadku urodzenia więcej jednego dziecka przy jednym porodzie;
- przy czym 9 tygodni urlopu przysługuje na wyłączność dla danego rodzica (art. 182^{1a-1g} KP), odrębne zasady dotyczą urlopu rodzicielskiego w związku z adopcją lub przyjęciem na wychowanie dziecka (art. 183 KP);
- 6) rodzicielski – nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia, w przypadku posiadania zaświadczenia, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, w wymiarze:
- a) 65 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
 - b) 67 tygodni – w przypadku urodzenia więcej jednego dziecka przy jednym porodzie;

– przy czym 9 tygodni urlopu przysługuje na wyłączność dla danego rodzica (art. 182^{1a-1g} KP), odrębne zasady dotyczą urlopu rodzicielskiego w związku z adopcją lub przyjęciem na wychowanie dziecka (art. 183 KP);

- 7) rodzicielski (wydłużony) – nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia, w przypadku łączenia przez pracownika - rodzica dziecka korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

- a) 82 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- b) 86 tygodni – w przypadku urodzenia więcej jednego dziecka przy jednym porodzie;

– przy czym odrębne zasady dotyczą urlopu rodzicielskiego w związku z adopcją lub przyjęciem na wychowanie dziecka (art. 183 KP);

- 8) rodzicielski (wydłużony) – nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia, w przypadku łączenia przez pracownika - rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w [art. 4 ust. 3](#) ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika - rodzica dziecka w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

- a) 130 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- b) 134 tygodni – w przypadku urodzenia więcej jednego dziecka przy jednym porodzie;

– przy czym odrębne zasady dotyczą urlopu rodzicielskiego w związku z adopcją lub przyjęciem na wychowanie dziecka (art. 183 KP);

- 9) ojcowski – nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia albo do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia, w wymiarze 2 tygodni (art. 182³ KP);

- 10) opiekuńczy - w wymiarze 5 dni w ciągu roku kalendarzowego, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych;

- 11) szkoleniowy - w wymiarze:

- a) 6 dni - dla pracownika przystępującego do egzaminów eksternistycznych;
- b) 6 dni - dla pracownika przystępującego do egzaminu maturalnego;
- c) 6 dni - dla pracownika przystępującego do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie lub egzaminu zawodowego;
- d) 21 dni w ostatnim roku studiów - na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego (art. 103² KP).

12. Każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem poprzez złożenie oświadczenia drugiej stronie w formie pisemnej osobiście lub poprzez przesłanie oświadczenia poleconą przesyłką pocztową. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca

wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. (art. 30 KP).

13. Okres obowiązującego Pana(ią) wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

- a) 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni;
- b) 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie;
- c) 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

Natomiast po pozytywnym przejściu okresu próby, okres obowiązującego Pana(ią) wypowiedzenia umowy o pracę będzie wynosił:

- a) 2 tygodnie, w przypadku zatrudnienia krócej niż 6 miesięcy;
- b) 1 miesiąc, w przypadku zatrudnienia co najmniej 6 miesięcy;
- c) 3 miesiące, w przypadku zatrudnienia co najmniej 3 lata (art. 36 KP).

14. Od otrzymanego wypowiedzenia umowy o pracę może Pan(i) się odwołać do sądu pracy w terminie 21 dni (art. 262, 264 KP).

15. Pracodawca zapewnia Panu(i) wszystkie wymagane prawem szkolenia, tj. w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

16. Wynagrodzenie wypłacane jest raz w do dnia każdego miesiąca przelewem na rachunek bankowy pracownika.

17. Pora nocna -

18. Sposób potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy -

19. Sposób usprawiedliwiania nieobecności w pracy -

20. Pana(i) składki na ubezpieczenie społeczne są odprowadzane do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Zapoznałem(am) się z informacją

.....
(podpis pracownika)

.....
(podpis pracodawcy)

Z komentarzem [AB3]: O ile w umowie o pracę nie postanowiono inaczej.

Z komentarzem [AB4]: Można dopisać także inne szkolenia nieobowiązkowe, jeżeli pracodawca takie oferuje.

Z komentarzem [AB5]: Godziny pory nocnej u pracodawcy.

Z komentarzem [AB6]: Np. przybicie karty magnetycznej, podpisanie listy obecności.

Z komentarzem [AB7]: Np. "Nieobecność w pracy pracownika jest usprawiedliwiana poprzez niezwłoczne, tj. w najwcześniejszym możliwym terminie, dostarczenie do siedziby pracodawcy lub wysłanie listem poleconym na jego adres dowodu na usprawiedliwienie swojej nieobecności, w tym zaświadczenia lekarskiego w razie nieobecności w pracy z powodu choroby".

Z komentarzem [AB8]: W przypadku, gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy.

Z komentarzem [AB9]: oraz ewentualnie informacje na temat innych sposobów ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym stosowane u pracodawcy