Warszawa, dnia ……………………………..

**Pani**

…………………………………………

…………………………………………

**Informacja o warunkach zatrudnienia – art. 29 § 3 Kodeksu pracy**

Na podstawie art. 29 § 3 KP informuję Panią/Pana, że:

1. Obowiązująca Panią/Pana norma czasu pracy (pełny etat) (podstawowy system czasu pracy) wynosi:

a) dobowa 8godzin,

b) tygodniowa – przeciętnie 40 godzin.

(podstawowy system czasu pracy, niepełnosprawny w stopniu lekkim)

a) dobowa 8 godzin,

b) tygodniowa – 40 godzin.

(podstawowy system czasu pracy, niepełnosprawny w stopniu umiarkowanym lub znacznym)

a) dobowa 7 godzin,

b) tygodniowa – 35 godzin.

1. Obowiązujący Panią/Pana wymiar czasu pracy 1 etat wynosi:

a) dobowy 8godzin,

b) tygodniowy – przeciętnie 40 godzin.

(1 etat, niepełnosprawny w stopniu lekkim)

a) dobowy 8 godzin,

b) tygodniowy – do 40 godzin.

(1 etat, niepełnosprawny w stopniu umiarkowanym lub znacznym)

a) dobowy 7 godzin,

b) tygodniowy – do 35 godzin.

1. Przysługują Pani/Panu następujące przerwy w pracy:
2. art. 134 Kodeksu pracy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika: wynosi, co najmniej 6 godzin – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut,
3. art. 17 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych:

Osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy.

1. § 7 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 01.12.1998 r.   
   w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. z 1998 r. nr 148, poz. 973 ze zm.):

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom co najmniej 5-minutową przerwę, wliczaną do czasu pracy, po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego*.*

1. rozporządzenie Rady Ministrów z 19 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów I, ust. 1 pkt 11, 12) (Dz. U. z 2017 r. poz. 796 ze zm)

Dla kobiet w ciąży:

* 15-minutowa przerwa po pracy w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej;
* prace na stanowiskach z monitorami ekranowymi - w łącznym czasie przekraczającym 8 godzin na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut, po którym to czasie powinna nastąpić co najmniej 10-minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy.

1. art. 187 Kodeksu pracy:

* § 1 pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie.
* § 2 pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

1. Przysługują Pani/Panu odpoczynki dobowe i tygodniowe na podstawie Kodeksu pracy:
2. odpoczynek dobowy – zgodnie z art. 132 Kodeksu pracy,
3. odpoczynek tygodniowy –z godnie z art. 133 Kodeksu pracy
4. Obowiązują Panią/Pana następujące zasady przemieszczania się między miejscamiwykonywania pracy - w dowolnie wybrany sposób, pracodawca nie ustala tego sposobu.
5. Obowiązują Panią/Pana następujące zasady dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią, zgodnie z art. 151 do 1516 Kodeksu pracy oraz art. 42 ust. 2 do 4 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530 ze zm.).
6. Przysługują Pani/Panu inne niż określone w umowie o pracę składniki wynagrodzenia oraz świadczenia pieniężne lub rzeczowych:
7. dodatek motywacyjny,
8. dodatkowe wynagrodzenie roczne,
9. dodatek nocny,
10. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
11. dodatek za pracę w niedziele i święta,
12. nagroda jubileuszowa,
13. odprawa emerytalna lub rentowa,
14. odprawa w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika,
15. ekwiwalent za urlop,
16. zwrot kosztów podróży służbowej (dieta, koszty dojazdu, zakwaterowania, przejazdów lokalnych),
17. z ZFŚS (zapomoga socjalna, zapomoga losowa, wczasy „pod gruszą”, dofinansowanie odpoczynku zorganizowanego we własnym zakresie, zapomoga, dofinansowanie zorganizowanego wypoczynku dzieci i młodzieży, itd.)
18. Przysługuje Pani/Panu następujący wymiar płatnego urlopu:
19. urlop wypoczynkowy, zgodnie z art. 154 do 1542, art. 155, art. 1551, art. 1552, art. 1552a, art. 1553, art. 158 Kodeksu pracy - 26 dni w roku kalendarzowym
20. dodatkowo - 10 dni w roku kalendarzowym

Podstawa prawna: art. 19 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 100 ze zm.)

1. urlop macierzyński, zgodnie z art. 180 Kodeksu pracy,
2. urlop rodzicielski, zgodnie z art. 1821 Kodeksu pracy,
3. urlop ojcowski, zgodnie z art. 1823 § 1 Kodeksu pracy.
4. Obowiązują Panią/Pana następujące zasady rozwiązania stosunku pracy:
5. wymogi formalne:

Umowa o pracę rozwiązuje się z godnie z art. 30 Kodeksu pracy:

1) na mocy porozumienia stron – w każdej formie (pisemnie, ustnie, elektronicznie),

2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem) – na piśmie,

3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie  
 umowy o pracę bez wypowiedzenia) – na piśmie,

4) z upływem czasu, na który była zawarta.

1. Okresy wypowiedzenia, zgodnie z art. 36 Kodeksu pracy

§ 1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;

2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;

3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

W Pani/Pana przypadku okres wypowiedzenia wynosi:

* od - 2 tygodnie
* od – 1 miesiąc,
* od …… – 3 miesiące.

1. Termin odwołania się do sądu pracy wynosi 21 dni od dnia doręczenia
2. Przysługuje Pani/Panu prawo do szkoleń:
   1. Pracodawca zapewnia wszelkie niezbędne przepisami prawa szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy tj.: szkolenie wstępne (instruktaż ogólny, instruktaż stanowiskowy), szkolenie okresowe,
   2. Pozostałe szkolenia dokształcające, kursy będzie Pani/Pan odbywał na podstawie skierowania (polecenia) pracodawcy lub za jego zgodą na Pani/Pana wniosek.
   3. W………………………………………………………………………(nazwa placówki) obowiązuje Regulamin

w sprawie określenia szczegółowych zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników ……………………………………………………………………………………….

1. Obejmuje Panią/Pana układ zbiorowy pracy: nie dotyczy
2. Nazwa instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane z Pani/Pana stosunkiem pracy: Zakład Ubezpieczeń Społecznych Warszawa - Wola
3. Przysługuje Pani/Panu prawo ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę instytucja finansowa do której odprowadzane są Pani/Pana wpłaty na Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK):

……………………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………….. …………………………………………………

(data i podpis pracownika) (podpis pracodawcy)

(