

Informacja o warunkach zatrudnienia dla pracowników niepedagogicznych

Na podstawie art. 29 § 3 Kodeksu pracy informuję Pana/Panią*, że:

1. Obowiązująca Pana/Panią* dobową normą czasu pracy wynosi 8 godzin (1/1 etat), 4 godziny (1/2 etatu), a norma tygodniowa – przeciętnie 40/20 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy.

2. Obowiązujący dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi: 8/4 godzin dziennie i 40/20 godzin w tygodniu.

Wymiar czasu pracy oblicza się mnożąc 40/20 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie dodając do liczby godzin iloczyn liczby dni pozostających do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.

3. Przysługują Panu/Pani* przerwy w pracy:

a) w dniach, w których dobowy wymiar pracy wynosi:

– co najmniej 6 godzin – jedna 15-minutowa przerwa wliczana do czasu pracy,

– jest dłuższy niż 9 godzin – druga przerwa w pracy trwająca 15 minut wliczana do czasu pracy,

– jest dłuższy niż 16 godzin – trzecia przerwa w pracy trwająca 15 minut wliczana do czasu pracy.

b) 5-minutowa przerwa wliczana do czasu pracy po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego na wykonywanie innych czynności niż praca przy komputerze,

c) niewliczana do czasu pracy przerwa na załatwienie spraw osobistych (jedna przerwa nie dłuższa niż 15 minut).

4. Obowiązuje Pana/Panią* 11-godzinny dobowy odpoczynek przypadający w każdej dobie pracowniczej oraz 35-godzinny odpoczynek tygodniowy przypadający w każdym tygodniu pracowniczym.

5. Zasady dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią:

a) jeżeli wymagają tego potrzeby jednostki, w której jest Pan/Pani* zatrudniony/zatrudniona*, na polecenie przełożonego zobowiązany jest Pan/i wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w porze nocnej oraz w niedziele i święta; zasada ta nie dotyczy kobiet w ciąży oraz wymaga zgody pracownika sprawującego pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub opiekujących się dziećmi w wieku do 8 lat;

b) za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje Panu/-i wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu;

6. Zasady dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę:

a) W zakładzie pracy wprowadzono następujące zmiany:

– I zmiana – w godz. 8:00 – 16:00,

– II zmiana – w godz. 13:00 – 21:00,

b) Ustalenie pory wykonywania przez Pana/ Panią* pracy następuje w drodze harmonogramu określonego na okresy miesięczne i wydawanego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem kolejnego miesiąca rozliczeniowego.

7. Inne niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujące składniki wynagrodzenia oraz świadczenia pieniężne lub rzeczowe:

a) Uprawniony jest Pan/Pani* do otrzymywania świadczeń pieniężnych określonych w regulaminie wynagradzania obowiązującym w zakładzie pracy, tj. nagrodę jubileuszową, odprawę emerytalną, dodatek specjalny, nagrodę, pod warunkiem spełnienia warunków określonych w regulaminie a także dodatkowe wynagrodzenie roczne.

b) Pracodawca zapewnia możliwość korzystania ze świadczeń socjalnych (finansowych i/lub rzeczowych) zgodnie z obowiązującym regulaminem zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

8. Przysługuje Panu/ Pani* urlop wypoczynkowy w wymiarze 20/26 dni w roku kalendarzowym.

9. Urlop opiekuńczy.

- a) Przysługuje Panu/Pani* w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy w wymiarze 5 dni, 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.
- b) Urlop opiekuńczy jest niepłatny.
- c) Urlop udzielany na wniosek pracownika składany w postaci papierowej lub elektronicznej z co najmniej jednodniowym wyprzedzeniem.
- d) Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu, od którego uzależnione są uprawnienia pracownicze.

10. Zwolnienie z powodu siły wyższej.

- a) Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika.
- b) W okresie tego zwolnienia zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.
- c) Wyboru sposobu korzystania ze zwolnienia (dni lub godziny) dokonuje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym, wybór jest wiążący w danym roku.
- d) Wniosek o udzielenie zwolnienia zgłaszany jest przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

11. Obowiązujące zasady rozwiązywania stosunku pracy

- a) Rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić:
 - na mocy porozumienia stron,
 - za wypowiedzeniem (z zachowaniem okresu wypowiedzenia poprzez złożenie przez Pracodawcę lub Pracownika oświadczenia na piśmie),
 - bez wypowiedzenia (poprzez złożenie przez Pracodawcę lub Pracownika oświadczenia na piśmie)
 - z upływem terminu końcowego na który została zawarta umowa o pracę.
- b) Długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę wynosi:
 - 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
 - 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
 - 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.
- c) Okres wypowiedzenia uzależniony jest od rodzaju umowy o pracę i/lub zakładowego stażu pracy, czyli okresu zatrudnienia niezależnie od przerwy pomiędzy stosunkami pracy.
- d) Oświadczenie woli o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę wymaga formy pisemnej.
- e) Od wypowiedzenia oraz rozwiązania umowy o pracę przysługuje prawo odwołania do Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu. ul. Kamiennogórska 26, terminie 21 dni od dnia złożenia oświadczenia w sprawie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy.

12. Prawo do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę oraz ogólna polityka szkoleniowa pracodawcy

- a) Pracodawca zapewnia szkolenia wliczane do czasu pracy: BHP, pierwsza pomoc, RODO.
- b) Pracodawca może zapewniać inne szkolenia z własnej inicjatywy. Pracodawca może wyrazić zgodę na szkolenia z inicjatywy pracownika, o ile tematyka szkolenia będzie zgodna z rodzajem wykonywanej pracy.

13. W zakładzie pracy nie obowiązuje układ zbiorowy pracy ani porozumienie zbiorowe.

14. Nazwa instytucji zabezpieczenia społecznego: Zakład Ubezpieczeń Społecznych Ochrona związana z zabezpieczeniem społecznym obejmuje: ubezpieczenie społeczne: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadowe, ubezpieczenie zdrowotne.

15. Przysługuje Pani/Panu* prawo do ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę w ramach pracowniczych planów kapitałowych – w PZU.