

**PRZYKŁAD INFORMACJI O WARUNKACH ZATRUDNIENIA DLA PRACOWNIKA
ZATRUDNIONEGO NA PODSTAWIE UMOWY NA CZAS NIEOKREŚLONY
NA CAŁY ETAT W PODSTAWOWYM SYSTEMIE CZASU PRACY**

Warszawa, 4 stycznia 2011

r.
XYX sp. z o.o.
ul. Zamkowa 1
01-001 Warszawa
(pieczęć nagłóvkowa pracodawcy)

**INFORMACJA O WARUNKACH ZATRUDNIENIA DLA PRACOWNIKA
ZATRUDNIONEGO NA PODSTAWIE UMOWY NA CZAS NIEOKREŚLONY
NA CAŁY ETAT W PODSTAWOWYM SYSTEMIE CZASU PRACY**

Na podstawie art. 29 § 3 kodeksu pracy informuję:

1. Obowiązują Panią następujące normy czasu pracy:
 - 8 godzin na dobę oraz
 - przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
2. Wynagrodzenie pracodawca wypłaca Pani raz w miesiącu.
3. Nabywa Pani prawo do urlopu wypoczynkowego według następujących zasad:

Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu. Pracownik podejmujący pracę pierwszy raz, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

Wymiar urlopu wynosi:

- 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony powyżej. Niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

Wymiar urlopu w danym roku kalendarzowym, ustalony na podstawie powyższych zasad, nie może przekroczyć 20 dni dla pracownika zatrudnionego krócej niż 10 lat lub 26 dni dla pracownika zatrudnionego co najmniej 10 lat.

Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy.

W przypadku jednoczesnego pozostawania w dwóch lub więcej stosunkach pracy wliczeniu podlega także okres poprzedniego niezakończonych zatrudnienia w części przypadającej przed nawiązaniem drugiego lub kolejnego stosunku pracy.

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:

- a) zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
- b) średniej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
- c) średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych – 5 lat,
- d) średniej szkoły ogólnokształcącej – 4 lata,
- e) szkoły policealnej – 6 lat,
- f) szkoły wyższej – 8 lat.

Okresy nauki, o których mowa wyżej, nie podlegają sumowaniu. Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się bądź okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, bądź okres nauki, zależnie od tego co jest korzystniejsze dla pracownika.

Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. Udzielenie pracownikowi urlopu w dniu pracy w wymiarze godzinowym odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu pracy jest dopuszczalne jedynie w przypadku, gdy część urlopu pozostała do wykorzystania jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu pracy pracownika w dniu, na który ma być udzielony urlop.

Przy udzielaniu urlopu jeden dzień urlopu odpowiada ośmiu godzinom pracy.

Powyższe zasady stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż osiem godzin.

4. Okres wypowiedzenia Pani umowy o pracę uzależniony jest od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- dwa tygodnie, jeśli pracownik był zatrudniony krócej niż sześć miesięcy, chyba że strony ustaliły w umowie o pracę, że okres wypowiedzenia będzie wynosić miesiąc w związku z zatrudnieniem pracownika na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie,
- miesiąc, jeśli pracownik był zatrudniony co najmniej sześć miesięcy, chyba że strony ustaliły w umowie trzymiesięczny okres wypowiedzenia, w związku z zatrudnieniem pracownika na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie,
- trzy miesiące, jeśli pracownik był zatrudniony co najmniej trzy lata.

.....
/podpis pracodawcy lub osoby
upoważnionej do działania w jego imieniu/

Informację otrzymałem

.....
/podpis pracownika/