

..... r.

.....
(nazwa firmy)

Pani/Pan

INFORMACJA

Działając na podstawie art. 29 § 3 k.p. informuję, że :

1. obowiązuje Panią/Pana 8 - godzinna norma dobowa i przeciętnie 40 - godzinna norma tygodniowa czasu pracy w okresie rozliczeniowym wynoszącym 1 miesiąc (art. 129 Kodeksu pracy);
2. wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego (art. 85 Kodeksu pracy) na rachunek płatniczy pracownika lub gotówką w siedzibie firmy w godz. od 10:00 do 15:00 jeżeli pracownik złożył wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych;
3. pora nocna obowiązuje od godziny22:00.... do godziny.....6:00....;
4. obecność pracownika jest potwierdzana przez podpisanie listy obecności znajdującej się w miejscu pracy. Każde wyjście pracownika z siedziby pracodawcy wymaga zgłoszenia bezpośredniemu przełożonemu oraz jeśli jest w sprawie prywatnej – odpracowania. Urlop na żądanie wymaga zgłoszenia pracodawcy najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.
5. Pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. Niedotrzymanie terminu przewidzianego w ust. 1 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy.
6. wymiar urlopu wynosi (art. 154 Kodeksu pracy):
 - 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat,
7. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi (art. 34 Kodeksu pracy):
 - 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,
 - 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie,
 - 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi (art.36 Kodeksu pracy):

- 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.

.....
pracownik

.....
pracodawca