

.....
(pieczęć pracodawcy)

.....
(miejsowość, data)

.....
(numer REGON-EKD)

UMOWA O PRACĘ

zawarta w dniu
(data zawarcia umowy)

między
.....
(imię i nazwisko pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)

a
(imię i nazwisko pracownika oraz jego miejsce zamieszkania)

na
(okres próbny, czas nieokreślony, czas określony, czas wykonania określonej pracy)

1. Strony ustalają następujące warunki zatrudnienia:

1) rodzaj umówionej pracy
(stanowisko, funkcja, zawód, specjalność)

2) miejsce wykonywania pracy

3) wymiar czasu pracy

4) wynagrodzenie

.....
.....
(składniki wynagrodzenia i ich wysokość oraz podstawa prawna ich ustalenia)

5) inne warunki zatrudnienia

.....
.....
.....

6)
(dopuszczalna liczba godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 kodeksu pracy*)

2. Termin rozpoczęcia pracy

.....
(podpis pracodawcy lub osoby reprezentującej
pracodawcę albo osoby upoważnionej do
składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)

.....
(data i podpis pracownika)

*Dotyczy umowy o pracę z pracownikiem zatrudnianym w niepełnym wymiarze czasu

Umowa o pracę

Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy,
- 2) miejsce wykonywania pracy,
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- 4) wymiar czasu pracy,
- 5) termin rozpoczęcia pracy.

Umowa o pracę musi zostać zawarta w formie pisemnej. Jeżeli tak się nie stanie, pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi pisemnie ustalenia co do:

- 1) stron umowy,
- 2) rodzaju umowy,
- 3) warunków umowy.

Obowiązkiem pracodawcy jest poinformowanie pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o:

- 1) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- 2) częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę,
- 3) wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego,
- 4) obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę,
- 5) układzie zbiorowym pracy, w przypadku gdy pracownik jest nim objęty,

W przypadku skierowania pracownika do pracy na obszarze państwa nie będącego członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający 1 miesiąc, umowa o pracę, oprócz wyżej wymienionych elementów, musi określać:

- 1) czas wykonywania pracy za granicą,
- 2) walutę, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy za granicą.

Umowa o pracę może przybrać następującą formę:

- 1) umowa na czas nieokreślony,
- 2) umowa na czas określony,
- 3) umowa na czas wykonywania określonej pracy
- 4) umowa na zastępstwo.

Każda z tych umów może zostać poprzedzona umową na okres próbny (5), nie przekraczający 3 miesięcy.

Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono – w dniu zawarcia umowy.