

Wydłużanie okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy

Art. § 1. Wymiar czasu pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

§ 2. Jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technologicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Art. § 1. Stosowanie okresów rozliczeniowych nie przekraczających 4 miesięcy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, stosując obowiązujące w tym zakresie przepisy o czasie pracy. Do obwieszczenia stosuje się odpowiednio art. 104³.

I wariant: **§ 2.** W przypadkach, o których mowa w art. § 2 [*wydłużanie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy*], okres rozliczeniowy może być przedłużony:

- 1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a}, albo
- 2) w porozumieniu zawieranym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy - jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

II wariant: **§ 2.** W przypadkach, o których mowa w art. § 2 [*wydłużanie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy*], okres rozliczeniowy może być przedłużony w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a}.

III wariant: **§ 2.** W przypadkach, o których mowa w art. § 2 [*wydłużanie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy*], okres rozliczeniowy może być przedłużony w ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy.

Ruchomy i przerywany czas pracy oraz dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych

[Ruchomy czas pracy]

Art. § 1. Rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania i kończenia pracy; w takim przypadku ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

§ 2. Wykonywanie pracy w rozkładzie czasu pracy, o którym mowa w § 1, nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

[Przerwany czas pracy]

Art. W dobowym wymiarze czasu pracy nie przekraczającym 8 godzin, może być stosowana jedna przerwa w pracy, trwająca nie dłużej niż 5 godzin, nie wliczana do czasu pracy. Za czas przerwy przysługuje wynagrodzenie w wysokości

[Praca w godzinach nadliczbowych]

Art.

I wariant: § 1. Praca wykonywana ponad dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynikający z jego rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

II wariant § 1. Praca wykonywana ponad obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

§ 2. Przepisu § 1 pkt 2 nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.

§ 3. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym, chyba że ustalono inną liczbę godzin.

[Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych]

Art. § 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości % wynagrodzenia, a za taką pracę w porze nocnej – % wynagrodzenia.

do II wariantu: § 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości

- 1)% wynagrodzenia, jeżeli okres rozliczeniowy nie przekracza 1 miesiąca,
- 2)% wynagrodzenia, jeżeli okres rozliczeniowy nie przekracza 4 miesięcy,
- 3)% wynagrodzenia, jeżeli okres rozliczeniowy przekracza 4 miesiące.

Za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w porze nocnej, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości% wynagrodzenia.

§ 2. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku obejmuje wynagrodzenie pracownika określone jego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – wynagrodzenia.

§ 3.

I wariant: W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

II wariant: bez § 3

[Wprowadzanie powyższych rozwiązań]

Art.....

I wariant: § 1. Rozkłady czasu pracy, o których mowa w art.[*ruchomy czas pracy, przerywany czas pracy*], a także inną liczbę godzin nadliczbowych niż 150, ustala się:

- 1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a}, albo
- 2) w porozumieniu zawierającym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy - jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

II wariant: § 1. Rozkłady czasu pracy, o których mowa w art.[*ruchomy czas pracy, przerywany czas pracy*], a także inną liczbę godzin nadliczbowych niż 150, ustala się w ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy.

§ 2. Rozkład czasu pracy w ruchomym czasie pracy, może być także stosowany na pisemny wniosek pracownika, niezależnie od ustalenia takiego rozkładu czasu pracy w trybie określonym w § 1.