

KONFERENCJA LATO HR
07 lipca 2011

**Planowanie zatrudnienia w oparciu o
obowiązujące normy czasu pracy.
Projektowanie systemów i rozkładów czasu
pracy.**

Monika Smulewicz

A vertical collage of business-related images on the left side of the slide, including a group of people in business attire, a modern office building, a handshake, a person writing on a notepad, a man pointing, and a woman holding a clipboard.

Zgodnie z Art. 128 KP przez czas pracy należy rozumieć czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

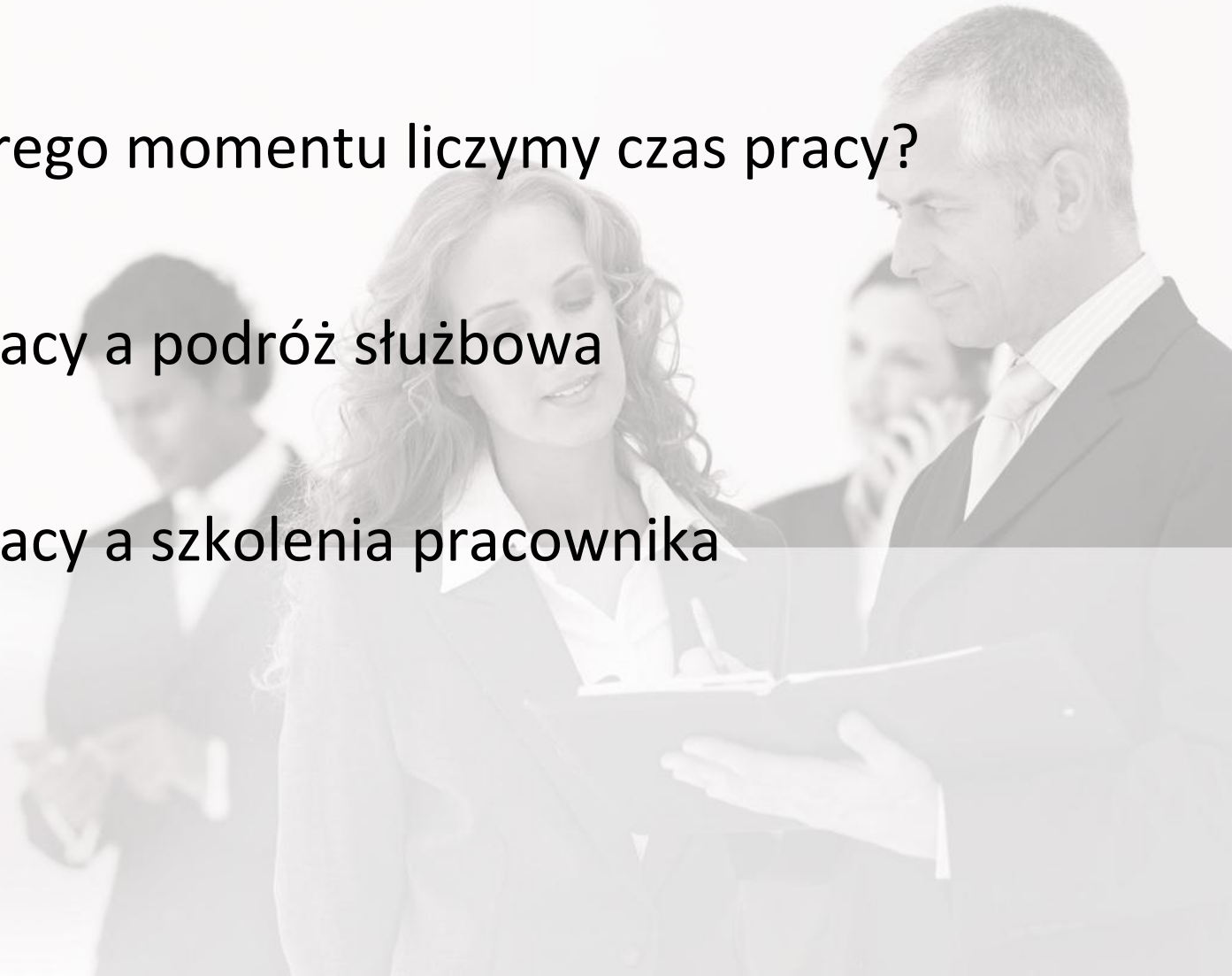
**Aby dany okres czasu można było uznać za czas
pracy muszą więc zostać spełnione dwie
przesłanki:**

- pracownik musi pozostawać w dyspozycji pracodawcy – przez dyspozycję należy rozumieć gotowość do wykonywania poleceń, wykonywanie tychże poleceń
- pracownik musi przebywać w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy

Kiedy mamy do czynienia z czasem pracy?



- Od którego momentu liczymy czas pracy?
- Czas pracy a podróż służbowa
- Czas pracy a szkolenia pracownika

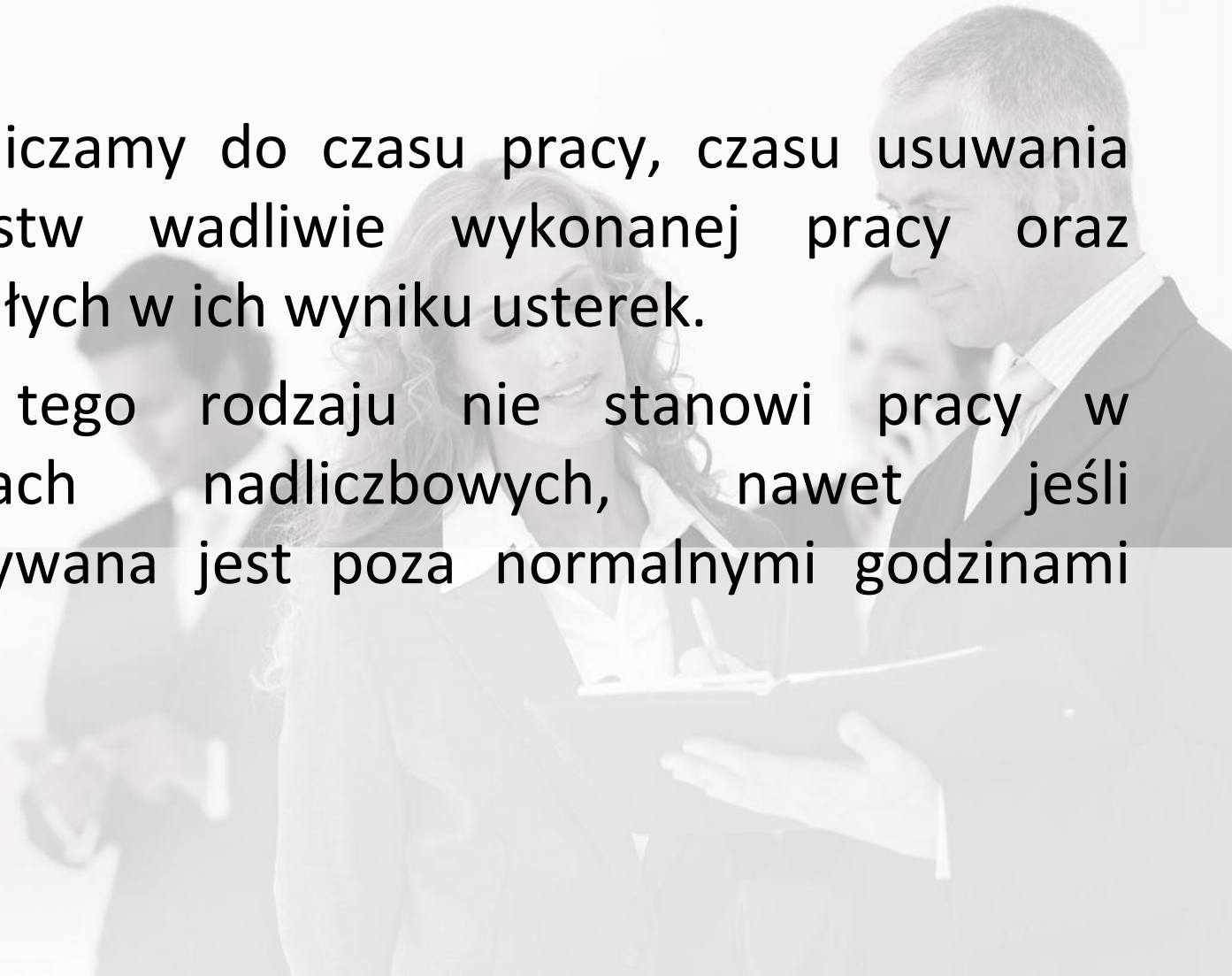




Kiedy nie mamy do czynienia z czasem pracy

Nie zaliczamy do czasu pracy, czasu usuwania następstw wadliwie wykonanej pracy oraz powstałych w ich wyniku usterek.

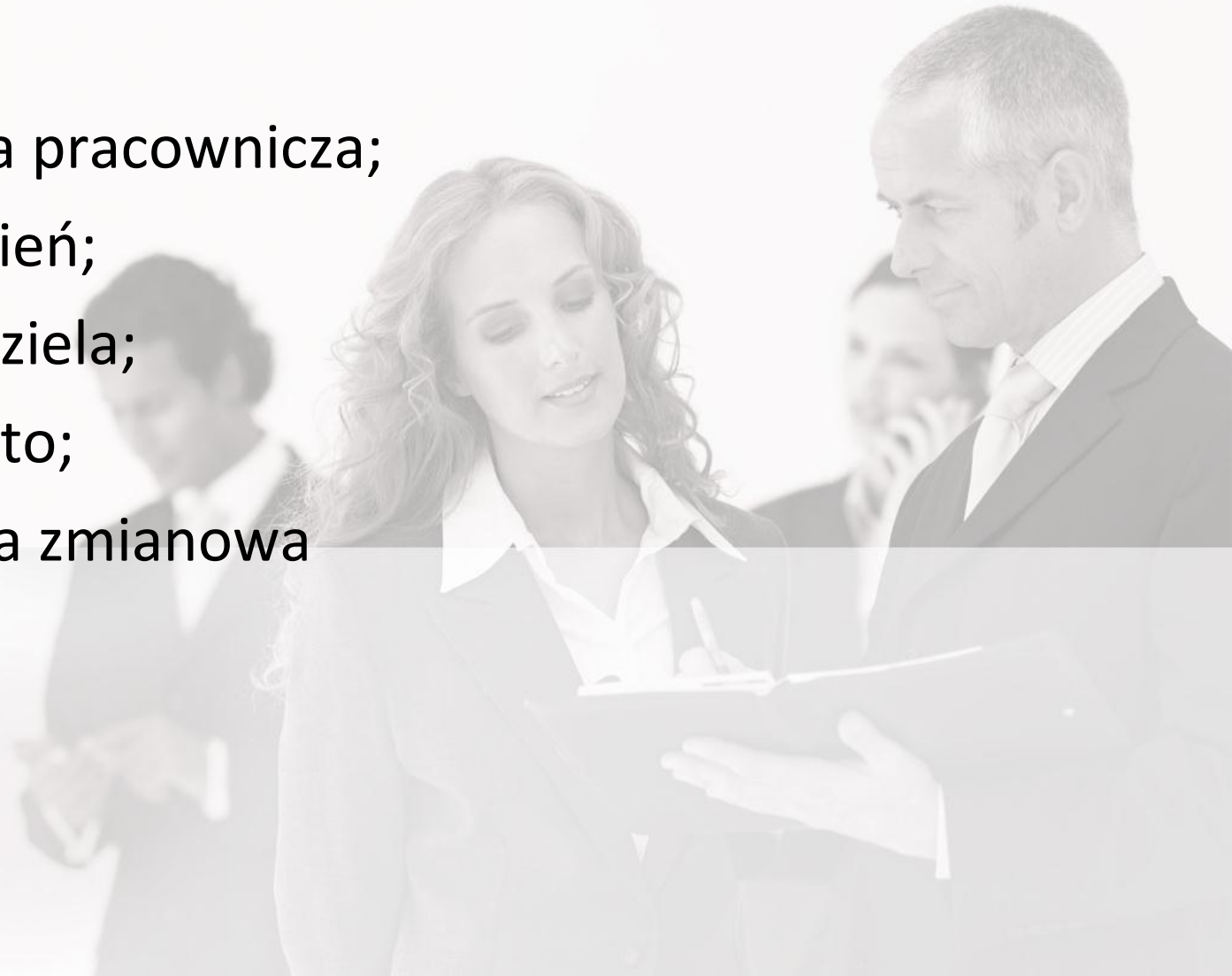
Praca tego rodzaju nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych, nawet jeśli wykonywana jest poza normalnymi godzinami pracy.



Charakterystyczne definicje



- Doba pracownicza;
- Tydzień;
- Niedziela;
- Święto;
- Praca zmianowa



Zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy

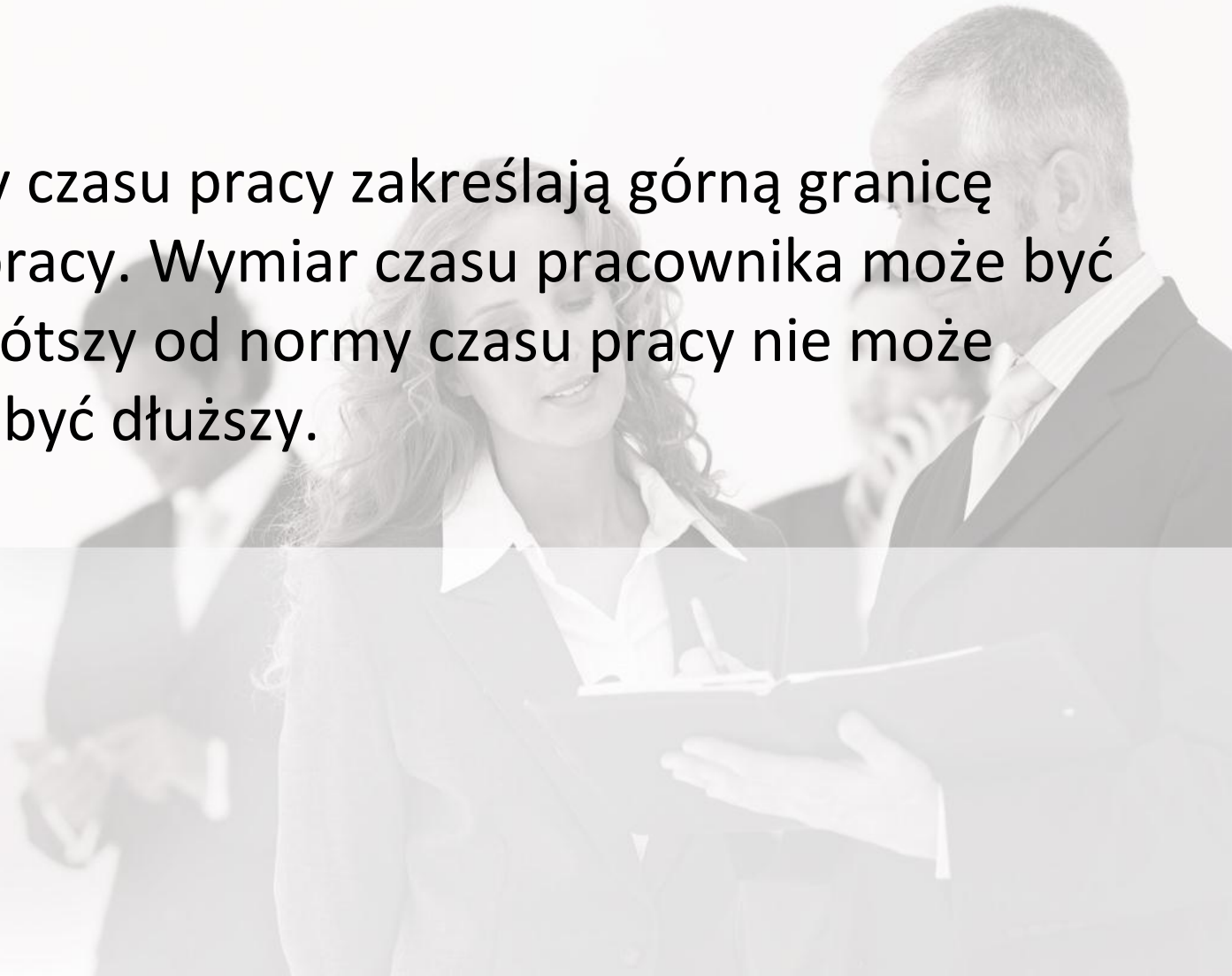


Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy to pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy lub pracownicy wchodzący w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy oraz główni księgowi

Normy czasu pracy



Normy czasu pracy określają górną granicę czasu pracy. Wymiar czasu pracownika może być więc krótszy od normy czasu pracy nie może jednak być dłuższy.



Podstawowe normy czasu pracy



- 8 godzin na dobę,
- 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym czterech miesięcy.
- łącznie wraz z nadgodzinami czas pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie może przekroczyć 48 godzin (norma ta nie dotyczy jednak pracowników zarządzających zakładem pracy)

Obniżone normy czasu pracy



Obniżone normy czasu pracy stosujemy między innymi do pracowników z orzeczoną znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Tę grupę obowiązują następujące normy czasu pracy:

- ▶ 7 godzin na dobę,
- ▶ 35 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy

Obniżone normy czasu pracy – Uwaga zmiana od 1 stycznia 2012 r.



Od 01.01.2012 r. czas pracy osoby niepełnosprawnej nie będzie mógł przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin w tygodniu. Dopiero jeśli lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników wyda zaświadczenie o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy - czas pracy takiej osoby nie będzie mógł przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu.

Kiedy dłuższy okres rozliczeniowy?



Okres rozliczeniowy, nie powinien być co prawda dłuższy, niż 4 miesiące, jednak w drodze wyjątku możliwe jest jego przedłużenie, jednak jedynie:

- ▶ w rolnictwie i hodowli,
- ▶ przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób

W tych przypadkach okres rozliczeniowy może zostać przedłużony do 6 miesięcy, a jeżeli jest to dodatkowo uzasadnione nietypowymi warunkami organizacyjnymi lub technicznymi mającymi wpływ na przebieg procesu pracy - do 12 miesięcy.

Wymiar czasu pracy



Wymiar czasu pracy to czas w jakim pracownik zobowiązał się pozostawać w dyspozycji pracodawcy w danym dniu roboczym i “uśrednionym” tygodniu pracy. Wymiar czasu pracownika zatrudnionego na pełny etat wynosi 8 godzin dziennie i 40 w tygodniu, na 1/4 etatu 2 godziny dziennie i 10 tygodniowo. Wymiar czasu pracy określa więc ile czasu zgodnie z umową pracownik powinien poświęcić swemu pracodawcy.

Ustalenie wymiaru czasu pracy



Wymiar czasu pracy oblicza się:

- ▶ mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie
- ▶ dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.

Ustalenie wymiaru czasu pracy



Obliczając wymiar czasu pracy pamiętajmy o tym iż:

- każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.

Ustalenie wymiaru czasu pracy – Uwaga zmiana od 01 stycznia 2011 r.



Jeżeli zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy święto przypada w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tego dnia pracy, to nie obniża ono wymiaru czasu pracy.

Np. Jeżeli w firmie dniem wolnym z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy jest sobota, wówczas święto przypadające w dniu 01.01.2011 (sobota) nie powoduje obniżenia wymiaru czasu pracy o 8 godzin.

Dobowy odpoczynek

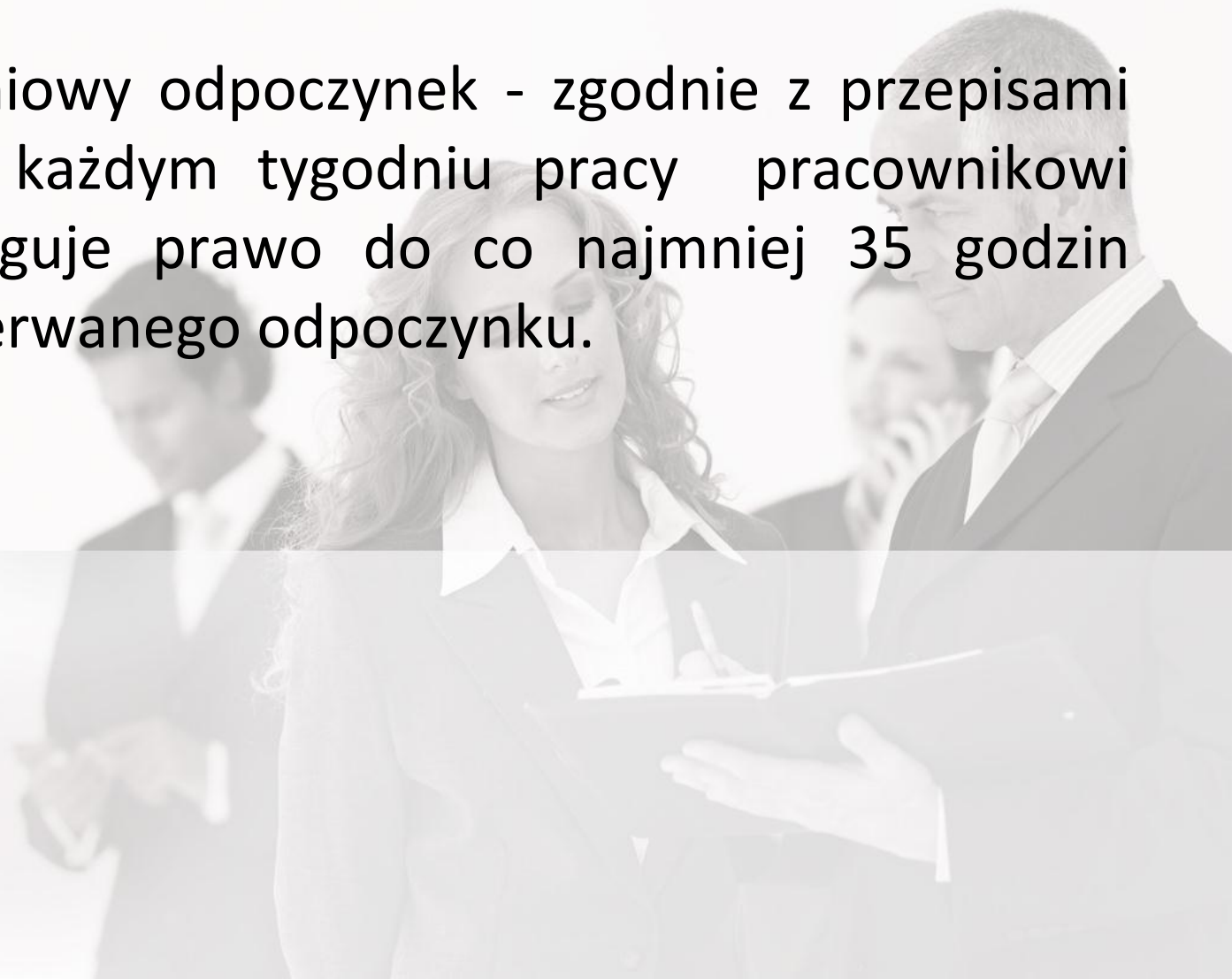


Dobowy odpoczynek – to 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Maksymalny okres czasu jaki może przepracować pracownik, nie naruszając tej normy wynosi 13 godzin.

Tygodniowy odpoczynek



Tygodniowy odpoczynek - zgodnie z przepisami KP, w każdym tygodniu pracy pracownikowi przysługuje prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku.



Dyżur



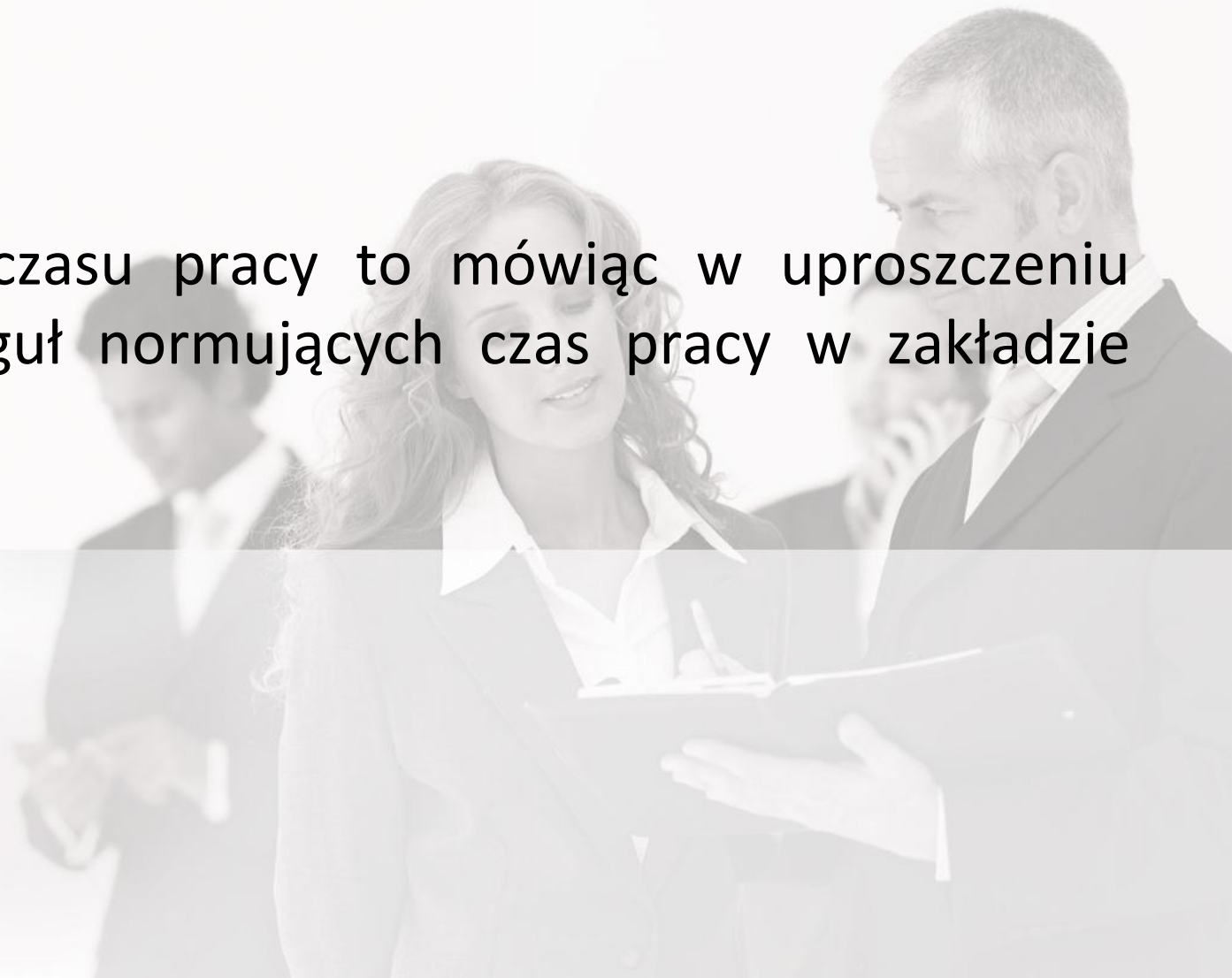
Dyżur to pozostawanie w gotowości do wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy.

Dyżur można pełnić w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a więc również w domu. Istotą dyżuru jest to, iż pracownik nie wykonując pracy oczekuje na zdarzenia, które będą wiązały się z koniecznością jej wykonywania (np. awarię).

Ja prawidłowo wybrać system i rozkład czasu pracy?



System czasu pracy to mówiąc w uproszczeniu zbiór reguł normujących czas pracy w zakładzie pracy.



System podstawowy



System podstawowy - jest to system najczęściej stosowany. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

Przerywany czas pracy



Istotą przerywanego czasu pracy jest przerwa w trakcie jej wykonywania. Pracownik w trakcie jednego dnia pracuje kilka godzin, następnie ma kilka godzin przerwy, i ponownie wykonuje pracę.

Praca w ruchu ciągłym



System pracy w ruchu ciągłym może być stosowany w przypadku prac, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być wstrzymane. Praca w ruchu ciągłym może być stosowana ponadto w przypadku gdy nie może być wstrzymana ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności.

Zadaniowy czas pracy



Zadaniowy system czasu pracy polega na tym, iż pracownikowi nie ustala się rozkładu czasu pracy, wskazuje się jedynie jakie zadania powinien wykonać w ustalonym wymiarze czasu pracy. Pracownik będzie miał więc pełną swobodę w ustaleniu w jakich godzinach będzie pracował, pracodawcę zaś interesuje tylko to by zadania zostały wykonane.

System skróconego tygodnia pracy



Polega na tym, że na wniosek pracownika można skrócić tydzień pracy do mniej niż 5 dni w tygodniu. Skrócenie to będzie efektem przedłużenia dziennego wymiaru czasu pracy – np. pracownik będzie pracował 4 dni po 10 godzin, co da nam 40 godzin tygodniowo. Maksymalny dobowy wymiar czasu pracy to 12 godzin, okres rozliczeniowy skrócony jest do 1 miesiąca.

System weekendowy



Polega na tym , iż pracownik wykonuje pracę jedynie w piątki, soboty, niedziele i święta. Również w tym systemie można przedłużyć dobowy wymiar czasu pracy maksymalnie do 12 godz., okres rozliczeniowy wynosi 1 miesiąc. System można wprowadzić tylko i wyłącznie na wniosek pracownika - pracodawca nie może wprowadzić go z własnej inicjatywy.

System równoważny



Jego istota polega na tym, że w niektórych dniach czas pracy można wydłużyć, w innych zaś skrócić. Ważne jest, aby w okresie rozliczeniowym średnia nie przekroczyła 8 godzin. Występuje w trzech odmianach.

Podstawowy równoważny system czasu pracy



W tym systemie dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę, okres rozliczeniowy wynosi jeden miesiąc, w przypadkach szczególnie uzasadnionych potrzebami pracodawcy można przedłużyć okres rozliczeniowy.

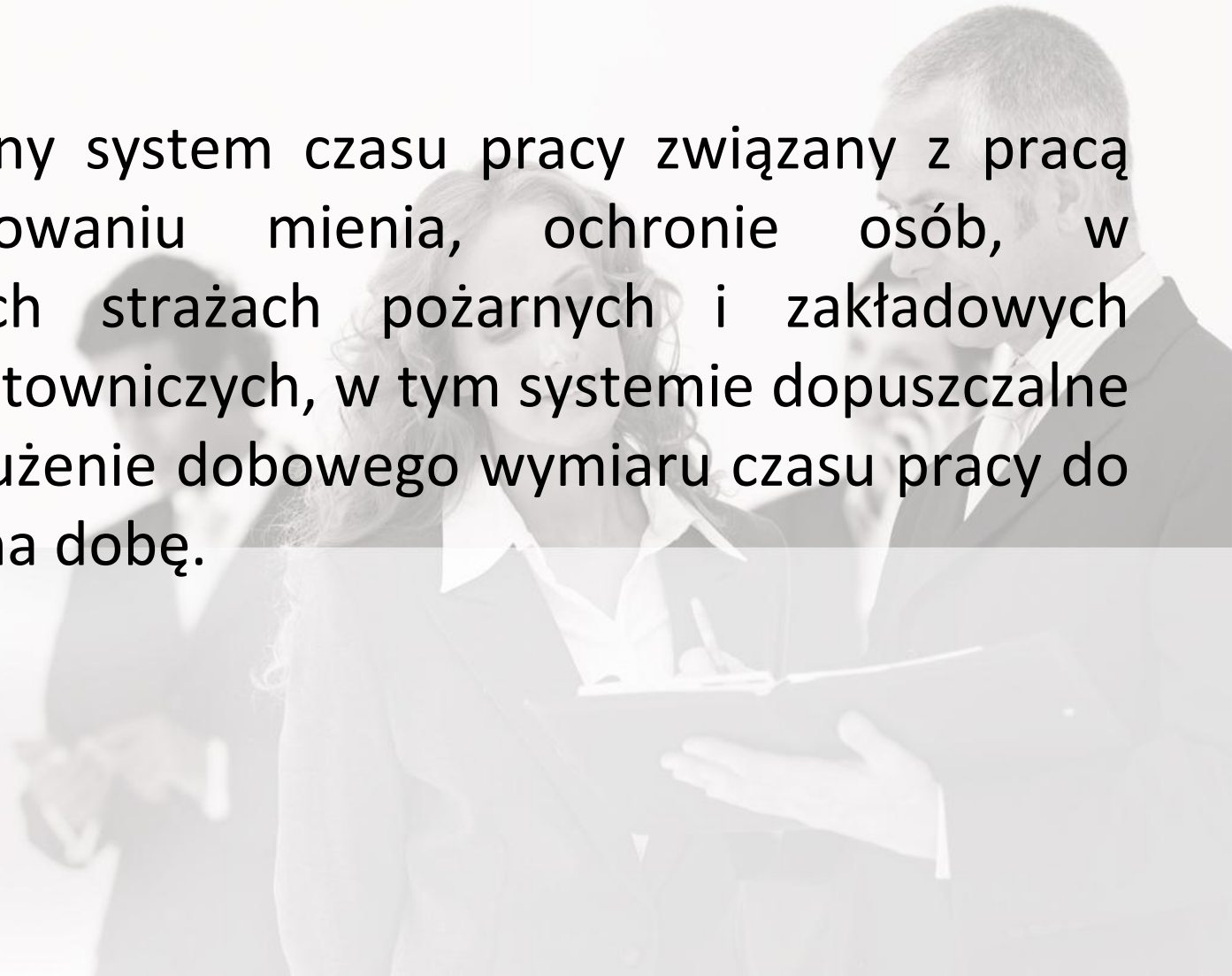
Równoważny system czasu pracy związany z pracą przy dozorze urządzeń i pogotowiu do pracy

W tym systemie dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 16 godzin na dobę, okres rozliczeniowy wynosi jeden miesiąc i nie ma możliwości przedłużenia; bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy pracownikowi przysługuje odpoczynek odpowiadający co najmniej liczbie godzin przepracowanych, niezależnie od tygodniowego nieprzerwanego odpoczynku.



Równoważny system czasu pracy związany z pracą przy pilnowaniu mienia ...

Równoważny system czasu pracy związany z pracą przy pilnowaniu mienia, ochronie osób, w zakładowych strażach pożarnych i zakładowych służbach ratowniczych, w tym systemie dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin na dobę.



Praca w godzinach nadliczbowych



Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Praca w godzinach nadliczbowych



Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna:

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

Limit godzin nadliczbowych



Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.

Limit godzin nadliczbowych



W układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, jest dopuszczalne ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż 150.

Limit godzin nadliczbowych



Maksymalna liczba godzin nie może jednak przekroczyć 416 godzin (52 tygodnie x maksymalny średnio tygodniowy limit godzin nadliczbowych, czyli 8).

Dziękujemy za uwagę



FPA Group Sp. z o.o.

00-807 Warszawa	87-100 Toruń
Al. Jerozolimskie 94	ul. Szosa Chełmińska 17
Budynek Equator	Budynek Millennium
tel. (+48 22) 463 40 00/01	tel. (+48 56) 663 70 40
fax: (+48 22) 463 40 02	fax: (+48 56) 663 70 41

www.fpa-group.pl