

Równe zasady dla wszystkich!

Osoby zatrudnione na niepełny etat nie dostają takiego samego dodatku za nadgodziny, jaki dostają osoby zatrudnione na pełny etat. Żeby go uzyskać muszą najpierw przepracować średnio 39h w tygodniu. Dla osób zatrudnionych na część etatu z powodu innych zobowiązań życiowych, to jest wręcz nieosiągalne – a na pewno niewspółmierne do wymiaru pracy, na który umówili się z Pracodawcą.

Obecnie w Regulaminie Pracy mamy zapis (§ 31 ust. 3), który nie określa pułapu godzin, powyżej którego niepełnoetatowcom przysługuje dodatek za nadgodziny. W efekcie, w umowach osób pracujących na 1/2 lub 3/4 etatu czytamy:

„Strony ustalają, że dopuszczalna liczba godzin pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku jak za godziny nadliczbowe, wynosi przeciętnie 39 godzin na tydzień w okresie rozliczeniowym.”

Jest to *minimum minimorum* dopuszczane przez Kodeks Pracy. To legalne, ale sprawia, że dodatek za nadgodziny osoba na pół etatu dostanie dopiero **po niemal podwojeniu czasu pracy, na jaki się z pracodawcą umówili** przy podpisywaniu umowy. Taka sytuacja stwarza nierówność.

Co postulujemy?

Oczekujemy zmiany § 31 ust. 3 Regulaminu Pracy na następujący:

*"W przypadku Pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, liczba godzin pracy, których przekroczenie uprawnia Pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku jak za godziny nadliczbowe, jest **równa tygodniowemu wymiarowi czasu pracy** określonego w umowie o pracę".*

Efektem tej zmiany będzie dodatek za nadgodziny przysługujący każdej osobie, która pracowała ponad to, na co umówili się z Pracodawcą.

Obecny zapis §31 ust.3 Regulaminu Pracy	Postulowany zapis §31 ust.3 Regulaminu Pracy
<i>"W przypadku Pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, umowa o pracę określa liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, której przekroczenie uprawnia Pracownika do dodatku za prace w godzinach nadliczbowych"</i>	<i>"W przypadku Pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, liczba godzin pracy, której przekroczenie uprawnia Pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku jak za godziny nadliczbowe, jest równa tygodniowemu wymiarowi czasu pracy określonego w umowie o pracę".</i>

Klauzula RODO:

Podpisując się pod petycją, wyrażasz zgodę na przetwarzanie Twoich danych (imię, nazwisko, podpis, dział) przez Organizację Zakładową nr 07-194 Ogólnopolskiego Pracowniczego Związku Zawodowego "Konfederacja Pracy" w Centrum Nauki Kopernik (dalej: ZZ), celem przeprowadzenia petycji pracowniczej, dostarczenia jej pracodawcy, i informowania Cię o jej efektach.

Odbywa się to na podstawie Rozporządzenia PE 2016/679 (RODO) oraz Ustawy o ochronie danych osobowych (Dz.U.2019.1781), w myśl art.6 ust.1c RODO, czyli jest to działanie realizujące zadania ZZ na gruncie Ustawy o Związkach zawodowych (Dz.U.2022.854, art.1 i 4).

Twoje dane będą przetwarzane przez okres niezbędny do organizacji petycji, przez osoby upoważnione przez ZZ, a po zakończeniu zbiórki podpisów, zostaną one udostępnione Centrum Nauki Kopernik, celem osiągnięcia efektu opisanego w petycji.

Masz prawo dostępu, sprostowania lub usunięcia swoich danych, pisząc na adres zz.cn.kopernik@gmail.com oraz do wniesienia skargi do Urzędu Ochrony Danych Osobowych.



OGÓLNOPOLSKI PRACOWNICZY ZWIĄZEK ZAWODOWY

Konfederacja Pracy

ORGANIZACJA ZAKŁADOWA NR 07-194 W CENTRUM NAUKI KOPERNIK



ORGANIZACJA ZAKŁADOWA NR 07-194 W CENTRUM NAUKI KOPERNIK

Karta podpisów pod petycją „Równe zasady dla wszystkich!”

[illegible]



ORGANIZACJA ZAKŁADOWA NR 07-194 W CENTRUM NAUKI KOPERNIK

Karta podpisów pod petycją „Równe zasady dla wszystkich!”

[illegible]