

bądź nabieżący

5 (45) 2015

Aktualności Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie

WRZESIEŃ › GRUDZIEŃ 2015

Rynek pracy w powiecie krośnieńskim

Nowy instrument wsparcia zatrudnienia osób
do 30 roku życia

Podsumowanie programu specjalnego „Krok do przodu”

W jaki sposób poznajemy siebie?

Wynagrodzenie za wykonywaną pracę



W numerze

Zespół redakcyjny
ELŻBIETA LIWOSZ
DAWID HŁOUSZEK

Współpraca redakcyjna
RAFAŁ DZIURA
TADEUSZ LIWOSZ
ŁUKASZ PATLA
BEATA ZIĘBKA-BAK

Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie
ul. Bieszczadzka 5, 38-400 Krosno
TEL. **13 43 617 19, 13 43 720 50**
lub **13 43 213 07**
FAX **13 43 264 96**

www.pupkrosno.info
E-MAIL: **rzks@praca.gov.pl**

Informacja/Rejestracja
TEL. **13 43 213 89, 13 43 616 94**

Współpraca z pracodawcami
TEL. **13 43 213 89, 13 43 616 94**
wew. **501, 503**

Poradnictwo zawodowe
TEL. **13 43 617 19, wew. 330**

Szkolenia
TEL. **13 43 617 19 wew. 602, 603**

Dział instrumentów i programów rynku pracy:
13 43 213 89, 13 43 616 94:
staże – wew. **332**; prace interwencyjne,
roboty publiczne – wew. **331**; refundacja
kosztów wyposażenia/doposażenia miejsc
pracy – wew. **337**; środki na podjęcie
działalności gospodarczej – wew. **338, 339**

Opracowanie graficzne, skład, druk
Wydawnictwo Ruthenus – Rafał Barski
ul. Łukasiewicza 49, 38-400 Krosno
tel. 13 436 51 00, www.ruthenus.pl

Zdjęcia ze zbiorów PUP w Krośnie,
z archiwum Wydawnictwa Ruthenus, 123rf.com

SŁOWO WSTĘPNE



AKTUALNOŚCI

- 4 Rynek pracy w powiecie krośnieńskim
- 6 Nowy instrument wsparcia zatrudnienia osób do 30 roku życia



WYDARZENIA

- 8 Wywiad z panią Anastazją Wojtuń – właścicielką firmy „SzAMA” świadczącej usługi cateringowe



URZĘDOWY KOSZ ROZMAITOŚCI

- 12 IPD – profilowanie pomocy dla bezrobotnego – udręka czy skuteczny instrument aktywizacji bezrobotnych i poszukujących pracy
- 14 Bariery i trudności w realizacji celu
- 16 W jaki sposób poznajemy siebie?
- 18 Bajka o dwóch młynarzach
- 20 Dziewczyna i orzeł – metafora o motywacji



KĄCIK PRAWNY

- 21 5 czynności, do których nie można zmuszać stażysty
- 22 Wynagrodzenie za wykonywaną pracę



Słowo wstępne

Szanowni Państwo,

Pragnę zaprezentować ostatni już w tym roku numer wydawanego przez nas biuletynu. Jestem przekonana, że znajdą w nim Państwo wiele ciekawych publikacji. Zachęcam do zapoznania się z wywiadem, jaki przeprowadziliśmy z osobą, która skorzystała ze wsparcia naszego Urzędu przy zakładaniu własnej firmy. Nie zabraknie również stałej rubryki poświęconej sytuacji na rynku pracy w powiecie krośnieńskim oraz artykułów poruszających problematykę planowania działań, wzbudzania motywacji oraz pokonywania barier na drodze do wyznaczonego celu. Czytelnikom zainteresowanym kwestiami prawnymi polecam materiał dotyczący zasad wynagradzania za pracę, które wynikają z zawartego stosunku pracy. Zapewne wielu naszych Klientów zainteresuje również informacja na temat nowego instrumentu wspierającego zatrudnienie osób do 30 roku życia, który 21 listopada 2015 roku został wprowadzony przez nowelizację *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Jest to kolejna forma wsparcia, która poszerza zakres realizowanej przez urzędy pracy pomocy. Wszystkim naszym Czytelnikom życzę miłej lektury.

- Wszystkim Klientom i Współpracownikom życzę pełnych miłości i spokoju Świąt Bożego Narodzenia – czasu radości, wytchnienia i zatrzymania od codziennego pędu. Niech Nowy Rok 2016 przyniesie Państwu tę odrobinę szczęścia, która sprawi, że wszystkie podjęte działania zakończą się sukcesem.

REGINA CHRZANOWSKA
Dyrektor
Powiatowego Urzędu Pracy
w Krośnie



Rynek pracy w powiecie krośnieńskim

Oprac.
RAFAŁ DZIURA

Sytuacja na rynku pracy
w powiecie krośnieńskim
– listopad 2015



Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie*

REJON	OGÓŁEM	KOBIETY
Krosno	1769	944
Powiat krośnieński	4879	2717
Rymanów miasto i gmina	570	308
Dukla miasto i gmina	695	395
Jaśliska	108	62
Jedlicze miasto i gmina	648	384
Iwonicz miasto i gmina	478	245
Krościenko Wyżne	212	105
Korczyna	464	255
Wojaszówka	392	227
Miejsce Piastowe	622	338
Chorkówka	690	398
Ogółem	6648	3661

*z wyłączeniem osób podlegających aktywizacji

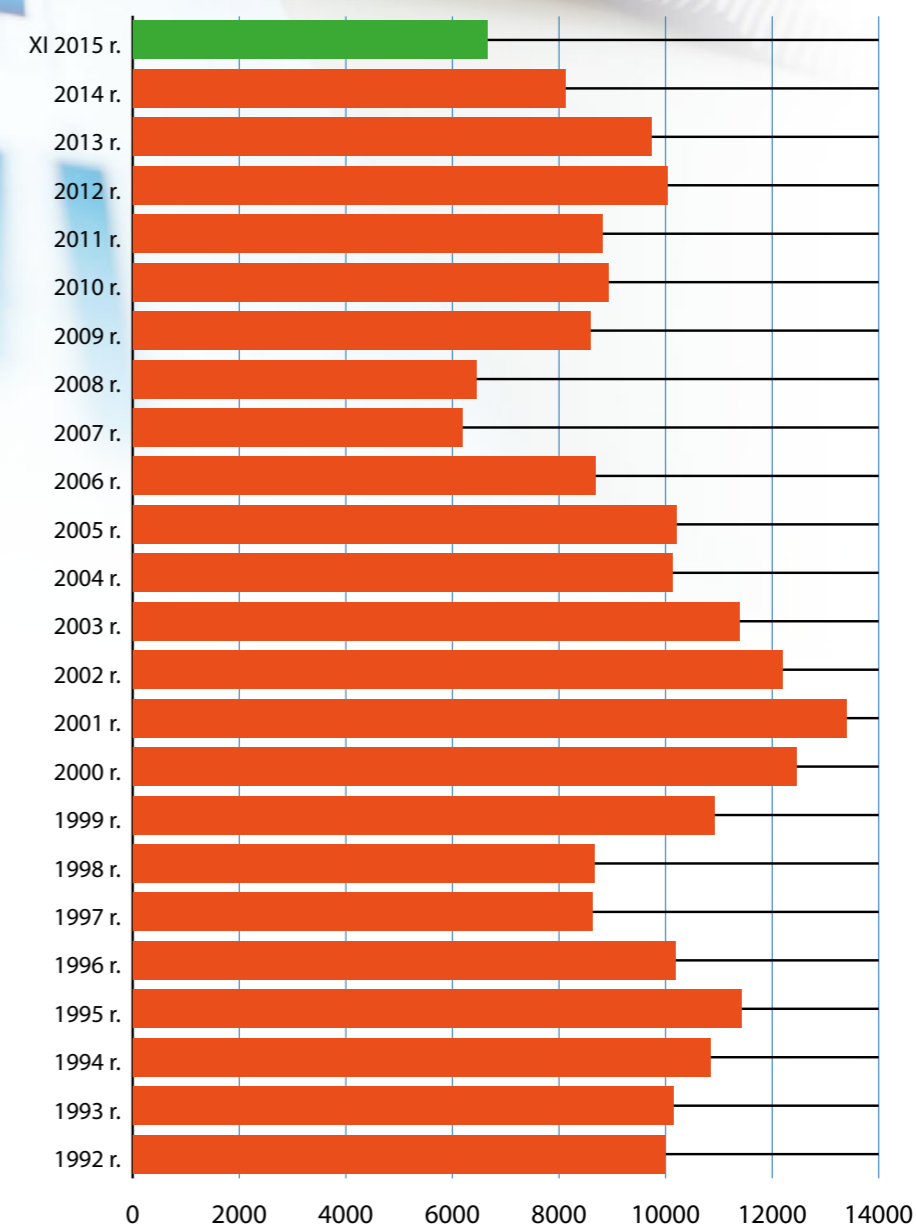
Bilans bezrobotnych do 30 roku życia

Rejon	Ogółem	Kobiety
Krosno	473	265
Powiat krośnieński	1620	992
Ogółem	2093	1257

Oferty pracy stan na 30.11.2015 r.

Rejon	Zgłoszone w okresie sprawozdaw.	Pozostałe na koniec okresu sprawozdaw.	Suma ofert od początku roku
Powiat krośnieński z m. Krosno	165	86	2508

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie w latach 1992-2015



Liczba osób skierowanych w oparciu o wydane bony (nowe instrumenty pomocy „30-”) - od początku roku

Ogółem	Bony (poniżej 30 roku życia)			
	Bon zatrudnieniowy	Bon na zasiedlenie	Bon szkoleniowy	Bon stażowy
	67	71	11	35

Liczba osób skierowanych (od początku roku) na aktywne formy FP + EFS – stan na 30.11.2015 r.

Rejon	Prace interw.	Szkolenia	Refund. kosztów	Stáže	Rozpocz. pracy społ. użytecznej	Roboty publiczne	Podjęcie dział. gospodarczej
Powiat krośnieński łącznie z miastem Krosno	119	315	217	474	83	56	105

Dane zawarte w tabeli nie są równoważne z liczbą utworzonych nowych miejsc pracy



Nowy instrument wsparcia

osób poniżej 30 roku życia ➤

Oprac.
ŁUKASZ PATLA

Z dniem 21 listopada 2015 roku weszła w życie nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która wprowadziła **nową formę pomocy** dla pracodawców decydujących się na zatrudnienie **bezrobotnych do 30 roku życia**.

Wspomniany program to tzw. *100000 miejsc pracy dla młodych* i będzie on realizowany w całym kraju w latach 2016-2017 ze środków Funduszu Pracy.

Poszczególne powiaty otrzymają środki na realizację omawianego zadania według następujących kryteriów:

- › średnia miesięczna liczba bezrobotnych do 30 roku życia, według stanu na koniec miesiąca, zarejestrowanych w powiecie w okresie 9 miesięcy poprzedzających dzień 1 października 2015 r;
- › stopa bezrobocia w powiecie;
- › struktura bezrobocia w powiecie;
- › kwoty środków Funduszu Pracy przeznaczone w powiecie na realizację projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego;

Istotą nowego instrumentu jest **12-miesięczna refundacja** dla pracodawcy lub przedsiębiorcy części kosztów zatrud-

nienia osób młodych w wysokości uprzednio uzgodnionej, a **nieprzekraczającej kwoty minimalnego wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne od refundowanego wynagrodzenia**.

Pracodawca lub przedsiębiorca będą zobowiązani do utrzymania w zatrudnieniu **w pełnym wymiarze czasu pracy** skierowanego bezrobotnego przez łączny okres, co **najmniej 24 miesięcy**.

Wymiana pracownika na refundowanym stanowisku może nastąpić w następujących przypadkach:

- › rozwiązanie umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego;
- › zwolnienie dyscyplinarne skierowanego bezrobotnego;
- › wygaśnięcie stosunku pracy skierowanego bezrobotnego (śmierć pracownika, co najmniej 3-miesięczna nieobecność pracownika z powodu tymczasowego aresztowania, utrata przez pracownika zdolności do czynności prawnych, śmierć pracodawcy i nie przejęcie pracownika przez nowego pracodawcę);

Przypadki konieczności zwrotu otrzymanej pomocy:

- › nieutrzymanie w zatrudnieniu skierowanego bezrobotnego przez 24 miesiące;

› odmowa przyjęcia do pracy kolejnego skierowanego bezrobotnego (w przypadku wymiany);

W przypadku braku możliwości skierowania kolejnego bezrobotnego przez urząd pracy pracodawca lub przedsiębiorca nie zwracają otrzymanych środków.

Urząd pracy **nie może zawrzeć umowy** z pracodawcą, u którego w okresie ostatnich 6 miesięcy przed złożeniem wniosku nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Refundacja jest udzielana zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.



Rozmowa z panią

Anastazją Wojtuń

właścicielką firmy „SzAMA”
świadczącej usługi cateringowe

Rozmawia
DAWID HŁOUSZEK

Proszę w kilku słowach opowiedzieć, czym zajmuje się Pani firma?

„SzAMA” to tylko nazwa firmy, natomiast marką firmy jest DRUGIE ŚNIADANIE. Jesteśmy firmą, która zajmuje się produkcją oraz sprzedażą kanapek i sałatek.

Jakie ma Pani doświadczenia zawodowe? Czym zajmowała się Pani przed rozpoczęciem działalności gospodarczej oraz co skłoniło Panią do otwarczenia własnej firmy o takim profilu działalności?

Całe moje doświadczenie związane jest ze sprzedażą. Zaczynałam od konsultanta w salonie telefonii komórkowej, aż po regionalnego kierownika sprzedaży na terenach wschodnich w Ukrainie i Rosji. Od 20 roku życia byłam aktywna zawodowo i kochałam to, co robiłam. Do ot-

worzenia działalności skłoniły mnie trudności ze znalezieniem pracy (po urlopie macierzyńskim). Od zawsze lubiłam gotować i sprzątać tym przyjemność swoim bliskim, w późniejszym czasie postanowiłam robić to dla innych.

Jakie firmy i instytucje najczęściej korzystają z Pani usług?

Są to szkoły, sklepy spożywcze oraz urzędy.

Jak ocenia Pani pierwsze miesiące działalności. Czy czuje Pani satysfakcję z bycia przedsiębiorcą?

Pierwszy miesiąc był dla mnie trudnym okresem. Zdaję sobie sprawę, że wiele pracy jeszcze przede mną. Jestem jednak dobrej myśli, wierząc że w przyszłości będę miała dużo więcej odbiorców i zacznę za-

trudniać pracowników. Największą satysfakcję mam z tego, że jestem aktywna zawodowo i że mam pracę, którą lubię.

W jaki sposób promuje Pani swoje usługi?

Pozyskuję klientów poprzez przedstawianie swojej oferty na stronie internetowej: www.moje2śniadanie.pl. Mam również nadzieję, że będą mnie polecać moi obecni klienci.

Jak ocenia Pani współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy w Krośnie?

Bardzo dobrze. Jestem bardzo zadowolona z pomocy, jaką uzyskałam od osób, które pracują w urzędzie. Doradcy klienta poświęcili mi wiele czasu i okazali sporo cierpliwości.

Na zakup jakich środków trwałych przeznaczyła Pani pozyskane z urzędu dofinansowanie?

Za dofinansowanie kupiłam chłodziarkę, auto, krajalnicę, skrzynki do pieczywa oraz inne akcesoria potrzebne do przygotowywania posiłków.

Jaką radę dałaby Pani osobom, które planują w przyszłości otworzyć własny biznes?

Aby byli wytrwali i cierpliwi, ponieważ dużo czasu potrzeba na załatwianie spraw urzędowych, co czasami może zniechęcać. Liczy się jednak efekt końcowy.

Jakie ma Pani plany na przyszłość związane z prowadzoną działalnością?

Mam zamiar dalej się rozwijać i pozyskiwać nowych klientów, nie tylko tych lokalnych, ale z całego województwa podkarpackiego.

Dziękuję za rozmowę.





Oprac.
**POWIATOWY
URZĄD PRACY
W KROŚNIE**

Podsumowanie programu specjalnego Krok do przodu realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie

W pierwszym kwartale 2015 roku, PUP w Krośnie przystąpił do realizacji programu specjalnego „Krok do przodu”, którego adresatami było 20 osób długotrwale bezrobotnych z ustalonym III profilem pomocy. Celem pięcioletniego programu była aktywizacja zawodowa uczestników poprzez zastosowanie kompleksowych usług i instrumentów rynku pracy połączonych ze specyficznymi działaniami wspierającymi zatrudnienie przy założeniu osiągnięcia 70-procentowej efektywności zatrudnieniowej (podjęcie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej przez co najmniej 14 bezrobotnych).

Etap I – dobór grupy docelowej

Wezwano łącznie 60 osób bezrobotnych, które wstępnie spełniały kryteria uczestnictwa. Kwalifikacja do udziału w programie następowała poprzez rozmowę z komisją rekrutacyjną, która odbyła się w terminie: 4–6 marca 2015 roku.

Etap II – warsztaty poszukiwania pracy

Zajęcia realizowane były w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Krośnie na podstawie porozumienia między Powiatowym Urzędem pracy w Krośnie a Wojewódzkim Urzędem Pracy w Rzeszowie. Warsztaty odbyły się w dwóch 10-osobowych grupach w dniach: 10, 12, 13 marca 2015 roku (grupa I) oraz 17, 18, 19 marca 2015 roku (grupa II).

Etap III – trening motywacyjny

Ćwiczenia odbyły się siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie w dniach 23–27 marca bieżącego roku.

Etap IV – udział w szkoleniu

Bezrobotnych będących uczestnikami programu specjalnego objęto szkoleniem zawodowym w kierunku:

- › robotnik gospodarczy – 9 osób,
- › kelner – 5 osób,
- › pomoc kuchenna – 5 osób.

Szkolenia rozpoczęły się 8 marca 2015 roku na podstawie dokonanej przez Urząd wyboru jednostek szkolących. Jeden z bezrobotnych zrezygnował z udziału w programie.

Etap V – realizacja 3-miesięcznych staży

W maju br. uczestnicy zostali skierowani do udziału w stażu, na stanowisku zgodnym z kierunkiem ukończonego szkolenia.

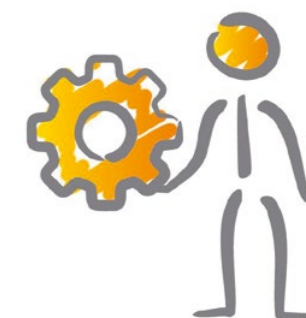
REZULTATY PROGRAMU

› **Rezultaty miękkie:**

» spośród 19 osób będących uczestnikami programu, wszyscy zmienili swoją postawę na rynku pracy z biernej na aktywną, zwiększyli poziom swojej samooceny, a także uwierzyli we własne siły i nabyli umiejętność aktywnego i planowego poszukiwania pracy – cel zrealizowano w 100%

› **Rezultaty twarde:**

» z 19 uczestników programu zatrudnienie podjęło 14 osób – co stanowi ponad 73% ogólnej liczby uczestników (zakładano efektywność zatrudnieniową na poziomie co najmniej 70%) – cel został zrealizowany.





IPD

profilowanie pomocy
dla bezrobotnego

– udreka czy skuteczny instrument
aktywizacji bezrobotnych
i poszukujących pracy >

Oprac.
TADEUSZ LIWOSZ

Oprac. techn.
BEATA ZIĘBKA-BĄK

Indywidualny plan działania – bo o nim mowa wprowadzony został jako „instytucja” do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stosunkowo niedawno, w wyniku nowelizacji ustawy dokonanej w 2008 r. Z uwagi na to, doświadczenia praktyczne z nim związane też nie są bogate. Jak trafnie zauważa autorka komentarza do art. 34a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy: *Nie ulega jednak wątpliwości, iż jej celem jest wprowadzenie jakościowo nowej formy przeciwdziałania bezrobociu, która przelamuje układ:*

PUP jako podmiot udzielający pomocy – bezrobotny (poszukujący pracy) jako beneficjent tej pomocy. Jest więc indywidualny plan działania efektem współdziałania tych podmiotów. Przygotowany jest co prawda przez PUP, ale przy udziale bezrobotnego i poszukującego pracy. Pozwala to nie tylko na indywidualizację pomocy, ale również przez zaangażowanie w jej kształtowaniu bezpośrednio nią zainteresowanych na skuteczniejszą realizację celów, czyli doprowadzenie do podjęcia odpowiedniej pracy.

Rozwiązanie w założeniu rzecz można idealnie, pod warunkiem, że i jego realizacja w praktyce też

będzie miała postać zbliżoną do idealnej. Z tym jednak może być różnie, zważywszy, że wymaga to rzeczywistego współdziałania bezrobotnych/poszukujących pracy i odpowiednich służb urzędów pracy. Tym pierwszym towarzyszyć musi przeświadczenie, że jest to właściwe narzędzie pozwalające skutecznie znaleźć pracę (a więc coś, co leży w sferze świadomości) z jednej strony i zaangażowania odpowiedniej liczby – z naciskiem na słowo „odpowiedniej” – pracowników urzędu, z drugiej strony.

Doświadczenia różnych urzędów pracy w tym zakresie mo-

gą być bardzo różne i nie warto w związku z tym próbować formułować wspólnych dla wszystkich wniosków.

W tym miejscu nieco historii. Do roku 2014, a dokładnie do dnia wejścia w życie ustawy z 14 marca 2014 r. zmieniającej ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 27 maja 2014 r. (Dz. U. 2014 5981), co do zasady przygotowanie przez powiatowy urząd pracy indywidualnego planu działania było fakultatywne. Niekiedy tylko miało charakter obligatoryjny. Tak było w przypadku bezrobotnych,

którzy pozostawali w rejestrze nieprzerwanie przez okres 180 dni. Pierwotnie całość przepisów dotyczących indywidualnego planu działania zawarta była w ustawie. Zmiana ustawy dokonana cytowaną już ustawą z dnia 14 marca 2014 r. „dodaje” do przepisu art. 34 a ust 3c zawierający delegację ustawową dla ministra właściwego do spraw pracy; do określenia w drodze rozporządzenia sposobu ustalania profilu pomocy. Korzystając z uprawnień ministra pracy i polityki społecznej rozporządzeniem z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie pro-

filowania pomocy dla bezrobotnego (Dz. U. 2014. 631) określił sposób ustalania profilu pomocy dla bezrobotnego oraz postępowanie w ramach profilu pomocy. Wraz z wejściem w życie ustawy z 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, przygotowanie przez PUP indywidualnego planu działania przestało być fakultatywne, a stało się obligatoryjne. W ślad za tym obligatoryjne stało się opracowanie (ustalenie) profilu pomocy ściśle związanego z IPD.

Końcowo wrócić wypada do pytania prowokacyjnie posta-

wionego w tytule rozważań, aby podjąć chociażby próbę udzielenia na nie odpowiedzi. Praktycy wiedzą, że to jak będzie brzmiała odpowiedź zależy od tego, jak będzie doposażony w obsadę personalną urząd z jednej strony i jakie będzie rzeczywiste zaangażowanie klientów urzędu z drugiej strony. Zbyt duże obciążenie przypadające na jednego doradcę klienta, nawet przy założeniu, że klient wykaże się dużym zaangażowaniem nie gwarantuje tego, że będzie to odpowiedź zawarta w drugiej części tytułu.





Barier i trudności

w realizacji celu >

Oprac.
ELŻBIETA LIWOSZ

Na początku jest to trudne, ale na początku wszystko jest trudne.

MUSASHI MIYAMOTO

Nagrodą za rzecz dobrze zrobioną jest to, że jest zrobiona.

THOMAS EDISON

Niekiedy zdarza się, że pomimo ustalonej misji życiowej i dobrze przygotowanego planu, nie udaje się zrealizować celu do końca. Wiele osób ma co najmniej kilka niedokończonych spraw. Trudności z realizacją celów możemy podzielić na trzy główne obszary związane z:

- › rozpoczęciem zaplanowanych zadań,
- › kontynuowaniem realizacji celu,
- › zakończeniem spraw.

Na początku drogi

Problemy mogą się pojawić już na początku Twojej drogi. Niektórzy mają trudności z rozpoczęciem zaplanowanych zadań. Może być to związane z brakiem wizji lub lękiem przed kolejnym rozczarowaniem w życiu. Przejawia się w zwlekaniu w realizacji celu, odkładaniu spraw na później, lub ujawnia się poprzez postawę ogólnej dezorientacji i nieposiadania planów.

Jeśli masz problemy z rozpoczęciem określonych działań (np. zapłaciłeś za kurs je-

zyka angielskiego i przestałeś na niego uczęszczać, Twój karton na siłownię nie był wykorzystany ani razu), zacznij od początku, czyli etapu formułowania celu – jego sedna, istoty. Zastanów się, czego naprawdę chcesz, dlaczego jest to dla Ciebie takie ważne.

Realizacja celu

Wiele osób ma kłopoty z realizacją swoich marzeń. Porzucają lub zawieszają cel w połowie realizacji. Mówią wtedy o braku konsekwencji w działaniu, braku systematyczności i wytrwałości. W drogę wchodzi nam tutaj zazwyczaj stare nawyki i lęk przed porażką, kiedy to stare, nieudane sprawy tworzą wizję kolejnej katastrofy. Na przykład, kilka dni przed ważnym egzaminem organizujesz wielkie sprzątanie w domu, zamiast się uczyć. Jest to objaw samoutrudniania. W takiej sytuacji, największym wyzwaniem na drodze do celu jesteś Ty sam.

Jeśli kontynuowanie działań sprawi Ci pewne trudności – zastanów się, w jaki sposób tak naprawdę chcesz zrealizować swój plan. Jakie faktyczne działania chcesz podjąć i na ile różnych sposobów możesz to zrobić? Wróć do etapu określania celu i zastanów się nad planem awaryjnym. Potem skoncentruj się na realizacji małych kroków, przyswajaniu nowych nawyków i nagra-

dzaj te drobne sukcesy. Innym sposobem na nauczenie się systematyczności i konsekwencji w działaniu może być czerpanie radości z samego procesu dążenia do celu – „bycia w trakcie” i obserwacja osiągniętych rezultatów. Niech to będzie Twoje podejście sportowe, gdzie liczy się nie tylko wynik, lecz także przyjemność wynikająca z treningu i rywalizacji.

Jedną z ważniejszych rzeczy na tym etapie jest wyrobienie w sobie nawyku kończenia spraw i zadań. Istotne jest tu samo kończenie bez względu na to, czy jest to przyjemne dla Ciebie, czy nie, np. rozmowa wyjaśniająca nieporozumienie, odebranie dokumentów, napisanie oficjalnego pisma itp. Na końcu zastanów się także, czy posiadasz niezbędne zasoby (np. czas, pieniądze, potrzebną wiedzę i umiejętności) oraz jaka jest prawdziwa wartość celu. Czy chcesz do niego dążyć?

Trudności na mecie

Jest wiele osób, które nie radzą sobie na finiszu. Nie potrafią kończyć starych spraw – potrzebnych i pożądanых – jak uzyskanie dyplomu, czy obrona pracy magisterskiej oraz niepożądanych – jak pozbywanie się szkodliwych nawyków.

Co nas powstrzymuje przed osiągnięciem wielkiego sukcesu? Panują tu różne opinie, ale chyba ta najbliższa prawdy to

lęk przed reakcją otoczenia. Na tym etapie ważne jest przyjrzenie się grupie osób, wśród których przebywasz. Czy to są ludzie, którzy realizują swoje cele i marzenia, czy odnoszą sukcesy? Stare przysłowie mówi: *Z kim przystajesz, takim się stajesz.*

Pomyśl, jaka grupa ludzi, jaki rodzaj przyjaciół dałby Ci motywację do działania?

Wróć do etapu, w którym określałeś swoje autentyczne, głębokie wartości. Przywołaj marzenia i miej odwagę ich bronić.

Kolejną barierą w realizacji planów są konflikty wewnętrzne, np. wybór – rodzina czy kariera zawodowa, praca w Polsce czy wyjazd za granicę itp. Przeanalizuj swoje najważniejsze wartości, zrób bilans potencjalnych zysków i strat i... nie bój się błędu. Jeśli zdarzy Ci się go popełnić, zastanów się, czego się nauczyłeś w tej sytuacji? Jak możesz na przyszłość wykorzystać tę wiedzę? Co zrobisz następnym razem?

Na zakończenie

Pamiętaj o celebrowaniu sukcesów. Radość z realizacji celów jest najważniejszym lekarstwem na wszelkie przeszkody.

> Wiele osób ma kłopoty z realizacją swoich marzeń. Porzucają lub zawieszają cel w połowie realizacji. Mówią wtedy o braku konsekwencji w działaniu, braku systematyczności i wytrwałości. W drogę wchodzi nam tutaj zazwyczaj stare nawyki i lęk przed porażką. W takiej sytuacji, największym wyzwaniem na drodze do celu jesteś Ty sam.



W jaki sposób poznajemy siebie? >

Oprac.
ELŻBIETA LIWOSZ

Nie ma bardziej twórczego zajęcia niż poznanie samego siebie.

KARTEZJUSZ

Obraz własnej osoby tworzymy na podstawie obserwacji swojego zachowania, myślenia o sobie (introspekcji), opinii innych oraz porównań społecznych.

Schemat „Ja” – oparty na doświadczeniach, wiedzy o nas samych, która pomaga nam zrozumieć, wyjaśnić i przewidywać własne zachowania.

Spostrzeganie siebie, to jakimi jesteśmy ludźmi, albo jakie są nasze postawy i uczucia odkrywamy również poprzez obserwację własnych zachowań i sytuacji, w których się one pojawiają.

Opinie innych osób, to sposób postrzegania siebie poprzez interakcje społeczne. Wiele dowiadujemy się od innych, np. *Jeżeli każdy mnie lubi, to muszę być sympatyczny*. Ludzie informują, co o nas myślą. Te komunikaty pojawiają się w najwcześniejszym dzieciństwie i są obecne w toku całego ży-

cia: ocenia nas rodzina, przyjaciele, a czasem obcy. To tak, jakby trzymać przed sobą lustro, w którym można się przejrzeć. Czasami obraz w nim utwierdza nas w przekonaniu o sobie. Niekiedy jest on miłą niespodzianką, może być też nieprzyjemnym zaskoczeniem. Jeśli nie moglibyśmy widzieć siebie oczami innych ludzi, nasz obraz byłby nieostry, ponieważ zabrakłoby społecznego zwierciadła, w którym moglibyśmy się przejrzeć.

Wizerunek siebie na tle innych ma na celu poznanie własnych zdolności i postaw poprzez konfrontowanie ich z różnymi ludźmi (teoria porównań społecznych). Dokonujemy tego, gdy nie ma obiektywnego standardu, według którego można siebie ocenić, i kiedy nie ma pewności, jacy jesteśmy pod określonym względem. Możemy porównywać siebie z osobami, które lokują się wyżej w zakresie jakiejś zdolności czy cechy (porównywanie społeczne w górę). Określamy w ten sposób standard doskonałości, do którego możemy zmierzać.

Ważniejsze, ze względu na samowiedzę, jest porównywanie się z kimś podobnym. Dzięki temu uzyskujemy trafną ocenę swych zdolności i poglądów. Konfrontowanie siebie z ludźmi, którzy lokują się niżej w zakresie jakiejś cechy, ma na celu uzyskanie poczucia większego zadowolenia z siebie (porównanie społeczne w dół). Jeśli porównujemy się z osobami, które są np. mniej bystre, utalentowane czy mniej uprzejme niż my, w ten sposób polepszamy swoje samopoczucie.

Wiedza o sobie, zebrana ze wszystkich wymienionych źródeł staje się podstawą samooceny, ta z kolei wpływa na nasz nastrój oraz zachowania osobiste i społeczne.

Z pojęciem tym wiąże się samoakceptacja, czyli postawa nacechowana wiarą, zaufaniem i zdrowym szacunkiem dla samego siebie. Jeśli akceptujemy siebie, to mamy pozytywne mniemanie o sobie, dobre samopoczucie, potrafimy efektywnie wykorzystywać swoje możliwości.





Bajka o dwóch młynarzach >

Tekst
EWA KRÓL

Na południowych, zielonych nizinach oświetlonych Słońcem i zraszanych ciepłym rześkim deszczem, sąsiadowały ze sobą dwie wioski. W każdej z nich mieszkał młynarz. Obaj znali swój fach i kochali pracę pachnącą sypką, białą mąką. Wokół ich domów rozpościerały się pola tak rozłożyste, że sąsiadowały z sobą na granicy osad. Młynarze sami siali ziarno, doglądali jego wzrostu, zbioru, wreszcie mielenia a nawet wypieku chrupkiego, świeżego chleba. Byli bogaci i beztroscy.

Pewnego jednak dnia jeden z owych młynarzy postanowił z młynarskiego zawodu i zamiłowania uczynić niezapomniane dzieło swego życia, które zapisałoby jego imię na zawsze w pamięci potomnych. Przez wiele lat zbierał najlepsze ziar-

no, które wydawało obfity plon, i z którego chleb smakował jak żaden inny. Krzyżował te ziarna i stworzył zboże niepowtarzalne i dorodne. Uczył się ich i stworzył smak chleba, za który ludzie dawali ostatnie swoje pieniądze. Zainwestował w te działania swój czas i majątek. Czas zabrał mu piękną dziewczynę, majątek zwiłokrotnił się niepomiernie. Zyskał sławę i dobre imię. I choć wydawało się, że może już odpocząć okazało się, że jeszcze sporo wysiłku musi włożyć w zabezpieczenie interesu.

Po jego chleb zjeżdżali ludzie z całego świata. Każdy choć raz w życiu chciał zakosztować smaku nieba na ziemi. Ludzie całymi pielgrzymkami zjeżdżali codziennie do wioski, by kupić choć kromkę chleba

i dzielić się opowieściami o niej przez resztę życia. Pojawiali się także w młynarskich posiadłościach ci, którzy chcieli kupić niezwykle ziarno, by uprawiać je w swoich krajach. Jednak młynarz nie chciał się na to zgodzić. Włożył tyle wysiłku w uprawę, że miał prawo być jedyny na świecie. Zabezpieczył się więc umowami, klauzulami i paragrafami do umów, w których wyraźnie oznajmił, iż nikt, pod żadnym pozorem i pod groźbą ogromnych kar finansowych nie może posiadać jego ziarna.

I kiedy już wydawało się, że może odpocząć, okazało się, iż ptactwo z najdalszych zakątków świata zlatywało się, by wykraść człowiekowi smakowite ziarno, rodzące siłę w skrzydłach i tchnienie w ptasie tre-



le. Młynarz włożył wiele wysiłku w to, by odstraszyć podniebnych smakoszy jego ziarna. Odleciały wszystkie. Na zawsze. Wioska zamilkła.

Co jakiś czas młynarz przechadzał się po swoich polach i z niekłamaną satysfakcją obserwował, jak pola młynarza z sąsiedniej wioski obrastają trawą, kwiatami, wreszcie drzewami. Osiągnął swój cel: już nikt nie był tak wszechmocny jak on. Jakież było więc jego zdumienie, gdy pewnego dnia dowiedział się, że dwóch jest największych ludzi sukcesu na świecie: on sam i młynarz z ościennej wioski. Postanowił więc odwiedzić jak najszybciej sąsiada i poznać miarę jego sukcesu.

Ten, kiedy dowiedział się o odwiedzinach gościa przy-

jął go z otwartymi ramionami i oprowadził po swej kwitnącej posiadłości. Jego dom zachwycał wytwornością i gustem. Była to niewątpliwie zasługa dobrego smaku pięknej żony. Drzewa chłodziły cieniem, kwiaty upajały zapachem. Z gałęzi drzew dobiegał gościa dawno nie słyszany śpiew ptaków. Śpiew niezwykły, perlisty, dźwięczny, wyzwajający w wyobraźni obraz najpiękniej muskające duszę.

– Jak osiągnąłeś to wszystko? – zapytał młynarz młynarza.

– Stworzyłem pole biwakowe i apartamenty dla wszystkich tych, którzy zjeżdżają tu po twój chleb. Nocują u mnie i nabierają sił na drogę powrotną do domu. Ponieważ twój chleb jest bardzo drogi, pieczołowicie

chronią go, by wystarczyć dla wszystkich krewnych i przyjaciół. Posilają się więc moimi wypiekami. Zostawiłem część pól uprawnych na te potrzeby. Co miesiąc kupuję od twoich magazynierów twe cudowne ziarno. Nie obawiaj się. Przestrzegam wszystkich paragrafów, które stworzyłeś. Karmię nimi ptactwo, które wypędziłeś ze swoich pól. Wdzięczne ptaki zlatują tu z całego świata a za nimi zjeżdżają ich miłośnicy, by podziwiać tę jedyną na świecie wielobarwną oazę. Każdego dnia wszyscy moi goście siadają wspólnie na rozłożystych ławkach, by słuchać koncertu najwspanialszych ptasich śpiewaków. Jestem naprawdę szczęśliwy – dodał gospodarz.

Gość spojrzął przed siebie i wrócił do domu.



Dziewczyna i orzeł

– metafora o motywowaniu >

Tekst
BRUNO FERRERO

Gdzieś za górami i lasami żyła sobie interesująca dziewczyna, która była bardzo inteligentna, uczyła się w najlepszych szkółkach leśnych, była dobrze znana i potrafiła zaskarbić sobie sympatię wszystkich zwierzątek w lesie. Była tak znana, że mogła iść nawet do innego lasu, a wszyscy ją tam lubili i dawali szansę na zbieranie różnych leśnych owoców. Była bardzo nieszczęśliwa jednak, ponieważ nie potrafiła dostrzec swoich zalet, a że mieszkała z olbrzymim pta-

kiem – orłem, którego rozpiętość skrzydeł była imponująca, to bardzo chciała poczuć się tak jak on, jak król ptaków, któremu wszystko się udaje.

Orzeł bardzo chciał pomóc dziewczynie, nie wiedział jednak do końca jak to zrobić, parokrotnie próbował nauczyć ją latać, ale za każdym razem kończyło się to upadkami. Kiedy chciał ją nauczyć dostrzegać różne małe i piękne rzeczy to zastanawiał się czy swoimi olbrzymimi skrzydłami, tak że dziewczyna niczego nie mogła za-

uważyć. W końcu dziewczyna przestała zbierać jagody, a orzeł nie wiedział, co robić. Ona marniała w oczach. On zaczął przynosić jej upolowane jedzenie. Cały czas chciał ją nauczyć bycia wspaniałym, ciągle jednak robił to samo.

Pewnego dnia gdy chciała wyjść nazbierać jagód, niedaleko swojego domku ptak zabronił jej tego w obawie, że zrobi sobie coś złego. Polecał więc znowu po jedzenie... dziewczyna została więc w domu i tak mieszkali do końca życia, ponieważ nic się nie zmieniło...

Oprac.
DAWID HŁOUSZEK

Źródło:
Joanna Kuzub,
5 rzeczy, do których nie mogą zmuszać Cię na stażu,
Zielona linia 19524,
Centrum Informacyjno-
-Konsultacyjne Służb
Zatrudnienia

5 czynności > do których nie można zmuszać stażysty

1. Praca w nadgodzinach

Czas pracy stażysty nie może przekraczać 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo, a w przypadku stażysty z orzeczoną stopniowo niepełnosprawności 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo. W związku z tym organizator stażu nie może wymagać, by stażysta świadczył pracę po godzinach. Urząd pracy nie wypłaci stażysty dodatku do stypendium z tytułu wypracowanych nadgodzin, z kolei otrzymanie premii finansowej od pracodawcy będzie wiązało się z utratą statusu osoby bezrobotnej i przerwaniem stażu.

2. Praca w niedzielę i święta.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami stażysta nie może odbywać stażu w niedzielę i święta, w porze nocnej oraz w systemie pracy zmianowej. Wyjątek stanowi zgoda starosty, jeśli charakter pracy w danym zawodzie wymaga takiego rozkładu czasu pracy.

3. Praca bez odpoczynku

Stażysta w trakcie 8 godzin pracy ma prawo do przerwy. Dodatkowo po każdym 30 dniach stażu nabywa prawo do 2 dni wolnego. Organizator stażu nie może odmówić udzielenia urlopu. Nie musi jednak wyrażać zgody na każdy zaproponowany przez stażystę termin.

4. Podpisywanie zobowiązań

Stażysta nie jest pracownikiem. Niedopuszczalne jest wobec tego nakłanianie go do podpisywania zobowiązań nakładających odpowiedzialność za powierzone mienie. Staż jest okresem nabywania wiedzy i umiejętności. Stażysta ma zatem prawo do popełnienia błędów. Nie zwalnia go to jednak z obowiązku rzetelnego wykonywania czynności określonych w programie stażu. W trakcie jego realizacji stażysta ma przydzielonego opiekuna, którego rola polega na wspieraniu i nadzorowaniu działań bezrobotnego.

5. Praca w delegacji

Wyjazd stażysty w delegację bez odpowiednich ustaleń między pracodawcą a starostą nie jest możliwy. Jeżeli zakres zadań zawodowych określonych w programie stażu uzasadnia potrzebę udziału osoby bezrobotnej w szkoleniu realizowanym poza miejscem odbywania stażu lub w delegacji, to nie ma przeszkód, aby stażysta wziął udział w takim wyjeździe. Pracodawca musi wskazać to we wniosku i zadbać o zgodę starosty w podpisywanej z nim umowie stażowej. Dodatkowo pracodawca zobowiązany jest do pokrycia wszystkich kosztów delegacji i zapewnienia bezpieczeństwa bezro-

botnemu. Pomimo, iż stażysta podlega ubezpieczeniu wypadkowemu, wskazane jest objęcie go dodatkowym ubezpieczeniem, w szczególności podczas delegacji zagranicznej.

Materiał nie stanowi przepisów prawa, posiada jedynie charakter informacyjny.



Wynagrodzenie za wykonywaną pracę

Wynagrodzenie za pracę jest jedną z podstawowych cech stosunku pracy. Wysokość określonego w umowie o pracę wynagrodzenia musi odpowiadać rodzajowi, jakości oraz ilości wykonanej pracy, a także kwalifikacjom pracownika.

Źródło:
web.pip.gov.pl/html/pl/
wydawn/pdf/11_ul-
umowy-o-prace.pdf

Materiał nie stanowi
przepisów prawa,
posiada jedynie charakter
informacyjny.

Ochrona wynagrodzenia wynikająca z zawartego stosunku pracy:

- › wynagrodzenie za wykonaną pracę musi być wypłacane w ściśle określonym czasie i miejscu, co najmniej raz w miesiącu,
- › pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę,
- › wypłata wynagrodzenia powinna mieć formę pieniężną,
- › wynagrodzenie powinno być wypłacane do rąk pracownika, a za jego pisemną zgodą w formie przelewu, na wskazane przez niego konto bankowe,
- › nie wolno dokonywać z wynagrodzenia za pracę żadnych potrąceń poza ściśle określonymi przypadkami.

Sposoby wynagradzania za wykonaną pracę:

- › określone stawą miesięczną,
- › określone stawką godzinową,
- › wynagrodzenie akordowe,
- › wynagrodzenie prowizyjne.

Składniki wynagrodzenia za pracę

- › **dodatek zmianowy**
› wynika z organizacji pracy.
- › **dodatek stażowy**
› jest gratyfikacją za wypracowany staż pracy.
- › **dodatek za pracę w warunkach szkodliwych**
› stanowi rekompensatę za wykonaną pracę w warunkach szkodliwych dla zdro-

wia, uciążliwych i niebezpiecznych.

› dodatek funkcyjny

› najczęściej otrzymują go pracownicy na stanowiskach kierowniczych, samodzielnych lub specjalistycznych.

› dodatek brygadzystowski

› przyznawany za kierowanie grupą pracowników.

› premia

› świadczenie roszczeniowe, wypłacane pracownikowi, który spełnił określone przez pracodawcę warunki do jej wypłaty.

› nagroda

› świadczenie uznaniowe, charakteryzujące się brakiem sprawdzalnych przesłanek do jej otrzymania.

Minimalne wynagrodzenie za pracę

Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy nie może otrzymywać wynagrodzenia niższego od minimalnej płacy (od 2016 roku 1850 zł brutto). Jedynie w pierwszym roku pracy pracownik może otrzymywać wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż 80% minimalnego wynagrodzenia.

W trakcie obliczania wysokości wynagrodzenia bierze się pod uwagę przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia z wyłączeniem: nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalnej i rentowej

oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W przypadku pracowników niepełnoetatowych, wysokość wynagrodzenia minimalnego ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania w danym miesiącu, biorąc za podstawę kwotę minimalnej płacy.

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

› **100% wynagrodzenia** – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

› w nocy oraz niedzielę i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

› w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święta, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

› także w przypadku przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które przysługuje prawo do dodatku.

› **50% wynagrodzenia** – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej.

Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, obejmuje kwotę wynikającą z osobistego zaszergowania pracownika, określoną stawką godzinową lub miesięczną. Jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu zasad wynagradzania – jego wysokość wynosi 60% wynagrodzenia. W przypadku pracowników świadczących pracę stale poza zakładem pracy, wynagrodzenie, wraz z dodatkiem może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Wynagrodzenie z tytułu podróży służbowej

Pracownikowi odbywającemu w terminie i miejscu określonym przez pracodawcę podróż krajową lub zagraniczną, przysługują:

- › dieta,
- › zwrot kosztów: przejazdów, dojazdów środkami komunikacji miejscowej, noclegów oraz innych niezbędnych udokumentowanych wydatków (opłaty za bagaż, przejazd drogami płatnymi i au-

tostradami, postój w strefie płatnego parkowania i za miejsca parkingowe).

Zwrot kosztów przejazdu odbywa się na podstawie przedłożonych pracodawcy biletów lub faktur. Na wniosek pracownika pracodawca może wyrazić zgodę na wykorzystanie podczas podróży służbowej prywatnego środka transportu (samochodu, motocykla, motoroweru) niebędącego własnością pracodawcy. W takim przypadku przysługuje zwrot poniesionych kosztów podróży w wysokości stanowiącej iloczyn przejechanych kilometrów przez stawkę za jeden kilometr przebiegu, ustaloną przez pracodawcę.

Podróż krajowa

W czasie odbywania podróży krajowej przysługuje pracownikowi dieta, przeznaczona na pokrycie dodatkowych kosztów wyżywienia. Należność z tytułu diety oblicza się za czas od rozpoczęcia podróży (wyjazdu) do powrotu (przyjazdu).

Jeżeli podróż trwa nie dłużej niż dobę i wynosi:

- › mniej niż 8 godzin – dieta nie przysługuje,
- › od 8 do 12 godzin – przysługuje 50% diety,
- › ponad 12 godzin – przysługuje dieta w pełnej wysokości.

Jeżeli podróż trwa dłużej niż dobę, za każdą dobę przysługuje dieta w pełnej wysokości, a za niepełną, ale rozpoczętą dobę:

- › do 8 godzin – przysługuje 50% diety,
- › ponad 8 godzin – przysługuje dieta w pełnej wysokości.

Kwota diety ulega pomniejszeniu, jeżeli pracownik ma zapewnione bezpłatne wyżywienie, przyjmując, że każdy posiłek stanowi odpowiednio:

- › śniadanie – 25% diety,
- › obiad – 50% diety,
- › kolacja – 25% diety.

W przypadku, kiedy pracownik korzysta z usługi hotelowej, jeżeli pracownik ma zapewnione bezpłatne wyżywienie, również pomniejsza się wysokość, stosując zasadę jak wyżej.

Podróż zagraniczna

W przypadku odbywania podróży zagranicznej również przysługuje pracownikowi dieta przeznaczona na pokrycie kosztów wyżywienia i inne drobne wydatki w wysokości obowiązującej dla docelowego państwa podróży zagranicznej.

Za każdą dobę podróży zagranicznej przysługuje dieta w pełnej wysokości, natomiast w przypadku niepełnej doby:

- › do 8 godzin – przysługuje 1/3 diety,
- › ponad 8 godzin do 12 godzin – przysługuje 50% diety,
- › ponad 12 godzin – przysługuje dieta w pełnej wysokości.

Kwota diety ulega pomniejszeniu, jeżeli pracownikowi przysługiwało bezpłatne wyżywienie:

- › śniadanie – 15% diety,
- › obiad – 30% diety,
- › kolacja – 30% diety.

W przypadku, kiedy pracownik korzysta z usługi hotelowej, w ramach której ma zapewnione wyżywienie, również pomniejsza się wysokość, stosując zasadę jak wyżej.

Wynagrodzenie chorobowe

Za czas niezdolności pracownika do pracy w wyniku:

- › choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;

› wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym wyżej – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;

› poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek tkanek i narządów oraz poddania zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym wyżej – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.



Wynagrodzenie, o którym mowa wyżej, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego, który przysługuje ubezpieczonemu będącemu pracownikiem, stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za jeden dzień niezdolności do pracy stanowi 1/30 część wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku.

Odprawy i ekwiwalenty

- › **Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy**
 - » Przysługuje w wyniku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy w przypadku nie-

wykorzystania w całości lub części przysługującego urlopu wypoczynkowego.

- › **Dodatek za pracę w porze nocnej**

- » Za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia.

- › **Ekwiwalent za używanie własnej odzieży roboczej**

- » Pracownikowi wykorzystującemu własną odzież i obuwie robocze, pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny.

- › **Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej**

- » Jeżeli pracodawca nie jest w stanie zapewnić prania odzieży roboczej, czynność tę może wykonać pracownik, pod warunkiem wypłacenia przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości poniesionych przez pracownika kosztów.

- › **Odprawa rentowa i emerytalna**

- » Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednorazowego miesięcznego wynagrodzenia.

Odpowiedzialność pracodawcy

- › **Odpowiedzialność wykroczeniowa – kara grzywny w wysokości od 1000 zł – 30 000 zł, w przypadku:**

- » niewypłacania wynagrodzenia za pracę bądź innego świadczenia dla pracowni-

ka albo uprawnionego członka rodziny w ustalonym terminie,

- » bezpodstawnego obniżenia wynagrodzenia za pracę lub świadczenia,
 - » bezpodstawnego potrącenia z wynagrodzenia za pracę lub świadczenia.

- › **Odpowiedzialność karna – kara grzywny, ograniczenie wolności, pozbawienie wolności, w przypadku:**

- » złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracowniczych, w tym także niewypłacania wynagrodzenia za pracę bądź innego świadczenia,
 - » niezrealizowania wyroku sądu orzekającego o wynagrodzeniu za pracę bądź innym świadczeniu.



ul. Bieszczadzka 5
38-400 Krosno

www.pupkrosno.info

Sekretariat

tel. 13 43 617 19

e-mail: rzks@praca.gov.pl

Współpraca z pracodawcami

tel. 13 43 213 89, 13 43 616 94,

wew. 501, 503

Informacja o rejestracji

tel. 13 43 213 89, 13 43 616 94