

bądź nabieżący

5 (40) 2014

Aktualności Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie

WRZESIEŃ › GRUDZIEŃ 2014



- Rynek pracy w powiecie krośnieńskim
- Stres. Jak wpływa na nasze życie?
- Rozmowa ze Sławomirem Stefańskim – Wójtem Gminy Wojaszówka
- Dziesięć najczęściej popełnianych błędów w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej

W numerze

Zespół redakcyjny
ELŻBIETA LIWOSZ
DAWID HŁOUSZEK

Współpraca redakcyjna
BARBARA BOROWICZ
JÓZEF JURCZAK
RAFAŁ DZIURA
TADEUSZ LIWOSZ

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**

Realizacja ofert pracy
TEL. **13 43 213 89, 13 43 616 94**
wew. **428**

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 Ustawa z dnia 4 IV 2014 o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów na tle ustawy z dnia 28 XI 2003 o świadczeniach rodzinnych – rys porównawczy
- 10 Stres. Jak wpływa na nasze życie?



WYDARZENIA

- 12 Rozmowa z panem Sławomirem Stefańskim – Wójtem Gminy Wojaszówka
- 14 Rozmowa z panią Agatą Litwin – założycielką Centrum Języka Angielskiego



URZĘDOWY KOSZ ROMAITOŚCI

- 16 Dziesięć najczęściej popełnianych błędów w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej
- 20 Bajka o dwóch liskach
- 22 Krajowy Fundusz Szkoleniowy
- 24 Elektroniczna rejestracja w PUP
- 24 Terminy porad grupowych przewidzianych do realizacji w I kwartale 2015 roku



Słowo wstępne



Szanowni Państwo,

Wielkimi krokami zbliżają się Święta Bożego Narodzenia, a wraz z nimi koniec roku 2014. Dla większości z nas grudzień jest miesiącem bardzo wyjątkowym. Napawa wielkim optymizmem i nadzieją, że znajdziemy w końcu czas dla naszych bliskich, chociaż na chwilę zapomnimy o otaczających nas zewsząd problemach i z pokojem w sercu zasiądziemy do wigilijnego stołu. Zanim jednak wpadniemy w wir świątecznych przygotowań, pragnę ostatni raz w tym roku zachęcić do zapoznania się z treścią wydawanego przez nas biuletynu. W numerze znajdują Państwo wiele ciekawych publikacji. Szczególnie polecam rubrykę poświęconą sytuacji na lokalnym rynku pracy, wywiad z wójtem gminy Wojaszówka – panem Sławomirem Stefańskim oraz rozmowę z panią Agatą Litwin – założycielką Centrum Języka Angielskiego, którego powstanie mogliśmy wesprzeć za pośrednictwem przyznawanych na podjęcie działalności gospodarczej środków finansowych. Nie mniej ważny jest również artykuł, którego tematyka dotyczy ustawy z dnia 4 kwietnia 2014 r. o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów, a także materiały poświęcone stresowi i przygotowaniom do rozmowy kwalifikacyjnej. Dla czytelników szukających odprężenia zamieściliśmy napawającą optymizmem *Bajkę o dwóch liskach*.

Z okazji Świąt Bożego Narodzenia wszystkim naszym Klientom pragnę życzyć zdrowia, radości i pokoju, a także spełnienia marzeń związanych z życiem zawodowym i prywatnym.

Z poważaniem,
REGINA CHRZANOWSKA
Dyrektor
Powiatowego Urzędu Pracy
w Krośnie



Rynek pracy w powiecie krośnieńskim

Oprac.
RAFAŁ DZIURA

Sytuacja na rynku pracy
w powiecie krośnieńskim
– listopad 2014



Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie*

REJON	OGÓŁEM	KOBIETY
Krosno	2108	1120
Powiat krośnieński	5859	3137
Rymanów miasto i gmina	735	390
Dukla miasto i gmina	894	469
Jaśliska	128	72
Jedlicze miasto i gmina	759	428
Iwonicz miasto i gmina	525	261
Krościenko Wyżne	265	135
Korczyna	579	299
Wojaszówka	469	254
Miejsce Piastowe	681	386
Chorkówka	824	443
Ogółem	7967	4257

*z wyłączeniem osób podlegających aktywizacji

Bilans bezrobotnych w wieku 18-25 lat

Rejon	Ogółem	Kobiety
Krosno	249	118
Powiat krośnieński	1061	523
Ogółem	1310	641

Osoby niepełnosprawne – stan na 30.11.2014 r.

Rejon	Osoby niepełnosprawne	Nowo zarejestrowane
Krosno	213	28
Powiat krośnieński	434	65
Ogółem	648	93

Osoby bezrobotne wg wykształcenia – stan na 30.11.2014 r.

Rejon	Wyższe	Policealne i śr. zawod.	Średnie ogólnoksz.	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjum i poniżej
Krosno	482	607	217	498	304
Powiat krośnieński	876	1584	424	1879	1096
Ogółem	1358	2191	641	2377	1400

Liczba osób skierowanych (od początku roku) na aktywne formy FP + EFS – stan na 30.11.2014 r.

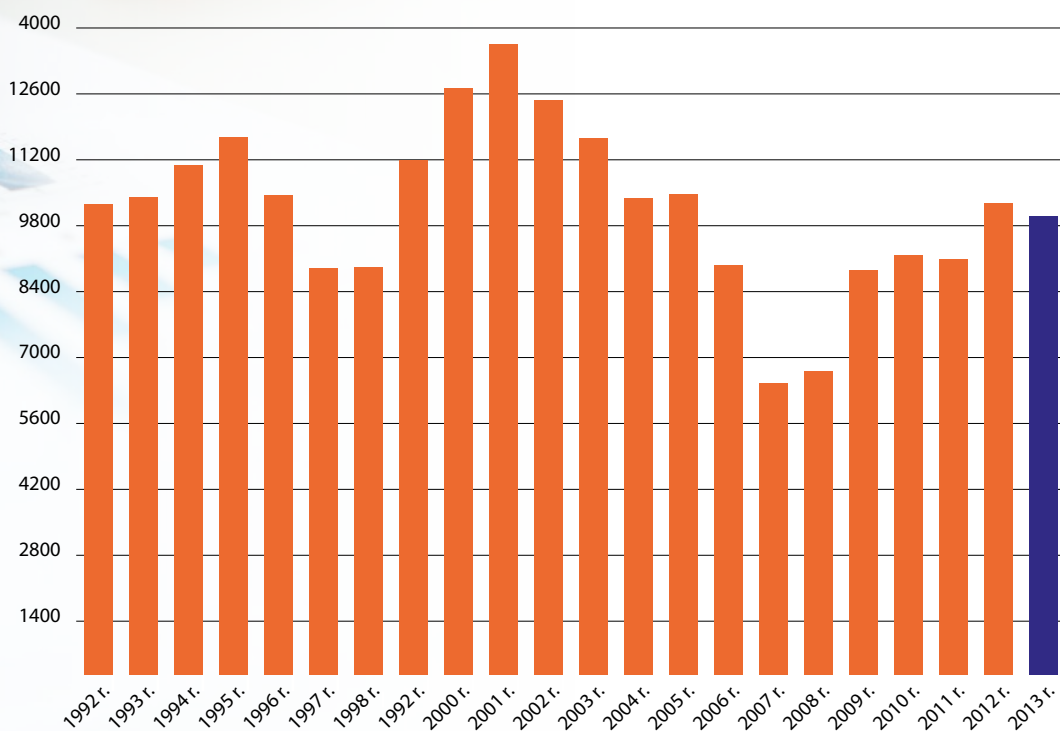
Rejon	Prace interw.	Szkolenia i kluby	Refund. kosztów	EFS 6.1.1	Staze	Rozpocz. pracy społ. użytecz.	Roboty publiczne	Podjęcie dział. gospodarczej
Powiat krośnieński łącznie z miastem Krosno	35	291	247	127	495	76	21	157

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

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Krosno w kolejnych miesiącach 2013-2014



Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie w latach 1992-2013



Ustawa z dnia 4 VI 2014*

o ustaleniu i wypłacie zasiłków

dla opiekunów

na tle ustawy z dnia 28 XI 2003**
o świadczeniach rodzinnych
– rys porównawczy



Oprac. **TADEUSZ LIWOSZ**

Podstawa prawna:

*Dz.U. 2014 poz. 567

**Dz.U. 2006 nr 130 poz. 922 z późn. zm.

Dla dokonania przedstawionego w tytule zadania należy po pierwsze wskazać na związek pomiędzy świadczeniem dla opiekunów i świadczeniami rodzinnymi (konkretnie świadczeniem pielęgnacyjnym i specjalnym zasiłkiem opiekuńczym) i po drugie zilustrować jak w drodze kolejnych zmian ustawy doszło do ukształtowania aktualnego stanu prawnego. Nie wydaje się jednak ani celowym ani koniecznym dokonywanie analizy wszystkich (licznych zresztą) zmian ustawy o świadczeniach rodzinnych, gdyż to co decyduje o istocie całego zagadnienia, bierze swój początek od ustawy z dnia 7 grudnia 2012 r. o zmianie ustawy o świadczeniach rodzinnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2012 poz. 1518). Chodzi o przepisy, których zadaniem było „uszczelnienie” systemu świadczeń opiekuńczych. Potrzeba takich zmian nie budzi żadnych wątpliwości u każdego, kto zajmował się, czy zajmuje nadal tą problematyką. Wynika to z potrzeby racjonalizacji działań pomocowych podejmowanych w oparciu o wspomniane przepisy z jednej strony, i położenia „tamy” nadużyciom polegającym na wyłudzeniu świadczeń, z drugiej. Choć w praktyce przypadki takie nie muszą wyczerpywać (i często nie wyczerpują) znamion czynu określonego w kodeksie kar-

nym mianem wyłudzenia, to jednak z punktu widzenia celów, jakim mają służyć świadczenia w założeniu przepisów ustawy, na miano takich w pełni zasługują. Chodzi tu przede wszystkim o nader często spotykane w praktyce próby uczynienia z nich źródła zarobkowania (świadczenia typu „rentowego” czy „stypendialnego”).

Kilka słów wyjaśnienia o jakie sytuacje chodzi i dlaczego nasuwają one skojarzenia z „rentą” czy „stypendium”.

Podstawową cechą świadczenia opiekuńczego i specjalnego zasiłku opiekuńczego jest ich kompensacyjny charakter polegający na częściowym zrekompensowaniu utraconych zarobków osobie, która z racji konieczności sprawowania opieki nad osobą o znacznym stopniu niepełnosprawności nie może podjąć pracy. Dodatkowo spełniony musi być szereg przesłanek podmiotowych i przedmiotowych wymienionych w przepisie art. 16 a ustawy – dla specjalnego zasiłku opiekuńczego i przepisie art. 17 ustawy dla świadczenia pielęgnacyjnego. Tak w jednym, jak w drugim przypadku są to świadczenia przyznawane osobie, która opiekę sprawuje, a nie osobie, która opieki wymaga. To ta właśnie okoliczność sprawia, że uzyskanie świadczenia w praktyce nie zawsze było tym, czym w zało-

żeniu ustawodawcy miało być. Przepis art. 17 ustawy o świadczeniach rodzinnych do chwili wejścia w życie ustawy z dnia 7 grudnia 2012 roku o zmianie ustawy o świadczeniach rodzinnych oraz niektórych innych ustaw stanowił bowiem, że świadczenie pielęgnacyjne przysługuje osobom w nim wymienionym, jeżeli nie podejmują lub rezygnują z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w celu sprawowania opieki nad inną osobą spełniającą określone w ustawie wymogi; przy czym nie istotny był moment powstania niepełnosprawności. W praktyce często zdarzało się, że osoba, która nigdy zawodowo nie pracowała i będąc już w wieku wykluczającym taką aktywność na rynku pracy z chwilą uzyskania orzeczenia o niepełnosprawności przez bliską jej osobę, składała wnioszek o przyznanie świadczenia pielęgnacyjnego (niejednokrotnie skutecznie), czyniąc trudnym do wykazania brak związku przyczynowego pomiędzy niepodejmowaniem pracy, a koniecznością sprawowania opieki. Trudność dowodowa wynikała z faktu, że wystarczała tylko deklaracja o niepodjęciu pracy przez zainteresowaną osobę, dowód zaś, że tak nie jest, spoczywał na organie przyznającym świadczenie. Uzyskane w taki sposób świadczenie traktowane było





jak swoiste źródło zarobkowe (świadczenie rentowe) w istocie nie mając z nim nic wspólnego. Na podobnych zasadach używane były świadczenia pielęgnacyjne przez osoby zstępne spokrewnione w dalszym niż pierwszy stopień; deklarujące chęć sprawowania opieki wobec niemożności jej sprawowania przez osoby spokrewnione w pierwszym stopniu (najczęściej wnuki wobec dziadków) z pominięciem dzieci jako zobowiązanych w pierwszej kolejności. Tu świadczenie często pełniło rolę swoistego „stypendium” dla osoby w istocie uczącej się w systemie zaocznym czy wieczorowym choć deklarującej niepodjęcie pracy zarobkowej z uwagi na konieczność sprawowania opieki.

Osobną grupę beneficjentów omawianego świadczenia stanowili rolnicy. Nabycie prawa do świadczenia pielęgnacyjnego przez rolników budziło wiele kontrowersji praktycznie od początku obowiązywania ustawy o świadczeniach rodzinnych. Upływ czasu i kolejne zmiany przepisów niczego nie zmieniły w tym zakresie, a wręcz sprawiły, że wątpliwości narastały. Znalazło to również wyraz w różnicowaniu – i to bardzo mocno – orzecznictwie sądów administracyjnych z Naczelnym Sądem Administracyjnym włącznie. W jakimś stopniu sytuację uporządkowa-

ła Uchwała składu 7 sędziów NSA z dnia 11 grudnia 2012 r. sygnatura IOPSS/ 12 podjęta po rozpoznaniu zagadnienia prawnego przedstawionego Naczelnemu Sądowi, a sprowadzającego się do pytania: „czy w świetle art. 17 ust 1 w związku z art. 3 pkt 22 ustawy o świadczeniach rodzinnych prowadzenie gospodarstwa rolnego przez rolnika stanowi samo przez się negatywną przesłankę do przyznania świadczenia pielęgnacyjnego.” Wątpliwości jednak nadal pozostały, a ostatnia zmiana ustawy wprowadzona ustawą z dnia 7 grudnia 2012 r. o zmianie ustawy o świadczeniach rodzinnych oraz niektórych innych ustaw wątpliwości tych przysporzyła.

Całkiem nową jakość do toczonych tu rozważań wnosi zamieszczony na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej (www.mpips.gov.pl) komunikat dotyczący prawa do świadczenia pielęgnacyjnego dla rolników. Z uwagi na treść tego komunikatu warto przytoczyć jego fragmenty.

Zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy o świadczeniach rodzinnych, świadczenie pielęgnacyjne z tytułu rezygnacji z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej przysługuje: 1) matce albo ojcu, 2) opiekunowi faktycznemu dziecka, 3) osobie będącej rodziną zastępczą spokrewnioną w rozumieniu ustawy z dnia

9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, 4) innym osobom, na których zgodnie z przepisami ustawy z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy ciąży obowiązek alimentacyjny, z wyjątkiem osób o znacznym stopniu niepełnosprawności – jeżeli nie podejmują lub rezygnują z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w celu sprawowania opieki nad osobą legitymującą się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznym ze wskazaniami: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współdziałania na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji.

Od 1 stycznia 2013 r., zgodnie z art. 17 ust. 1 ww. ustawy, świadczenie pielęgnacyjne przysługuje, jeżeli niepełnosprawność osoby wymagającej opieki powstała: 1) nie później niż do ukończenia 18. roku życia lub 2) w trakcie nauki w szkole lub w szkole wyższej, jednak nie później niż do ukończenia 25. roku życia.

Zgodnie z art. 3 pkt 22 ww. ustawy, zawierającym definicję zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w rozumieniu tej

ustawy, osoba będąca rolnikiem pracująca w gospodarstwie rolnym, nie jest osobą zatrudnioną lub wykonującą inną pracę zarobkową w rozumieniu ww. definicji. Oznacza to, że rolnik, który nie wykonuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej zdefiniowanej w ww. art. 3 pkt 22, niezależnie od wielkości gospodarstwa rolnego, może ubiegać się o świadczenie pielęgnacyjne, gdyż spełnia warunek zawarty w art. 17 ust. 1 ustawy o świadczeniach rodzinnych, tj. warunek bycia osobą, która w związku z koniecznością sprawowania opieki nad niepełnosprawnym członkiem rodziny, nie podejmuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej jednoznacznie zdefiniowanego w ww. art. 3 pkt 22 ustawy o świadczeniach rodzinnych.

W świetle cytowanego komunikatu okazuje się, że wszelkie wątpliwości i wywoływane z nimi misterne wywoływy zawarte w licznych wyrokach Wojewódzkich Sądów Administracyjnych i Naczelnego Sądu Administracyjnego, są co do zasady nie istotne, bo dają się rozwiązać w sposób prosty i jednoznaczny w oparciu o treść cytowanego komunikatu.

Nadużyciem choć w zgodzie z obowiązującymi przepisami (przynajmniej do pewnego momentu), nazwać trzeba



przypadki uzyskiwania świadczenia pielęgnacyjnego przez osoby legitymujące się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności, jakby wbrew zasadzie, że nie może być opiekunem ten kto sam wymaga opieki.

Chociaż nie jest to w sposób bezpośredni związane z omawianą materią legislacyjną, nie sposób przy tej okazji nie wspomnieć o społecznej świadomości prawnej. Jej poziom na temat omawianych zagadnień i regulacji prawnych w tym zakresie jest niestety niezadowolający. Opisane wyżej przypadki dają podstawę do twierdzenia, że świadczenie pielęgnacyjne traktowane było często roszczeniowo i w kategoriach rekompensaty za to, że sprawowana jest opieka nad osobą bliską. Tymczasem to nie „odpłatność” opieki i wynikający z niej stosunek zobowiązaniowy są tu istotą zagadnienia, lecz obowiązek wynikający z więzów krwi lub takiego stosunku faktycznego i prawnego, który do takiej opieki zobowiązuje. Świadczenie występuje tu jedynie w charakterze częściowej rekompensaty za utratę możliwości zarobkowania, nie zaś jako źródło zarobkowe. Już sama wysokość świadczenia nie pozostawia wątpliwości w tym zakresie. Można oczywiście dyskutować czy przyjęte rozwiązanie zwłaszcza co do

wysokości świadczenia odpowiadają rzeczywistym warunkom, jakim ma ono sprostać, ale jest to już kwestia ekonomicznej nie zaś legislacji. Poziom tej świadomości to bez wątpienia wynik pewnego wieloetapowego procesu, na który składają się działania wszystkich trzech ośrodków trójpodziału władzy, a więc władzy ustawodawczej (na etapie stanowienia prawa), wykonawczej (na etapie jego stosowania) oraz sądowniczej sprawującej kontrolę tak pod względem konstytucyjności przepisów, jak i ich stosowania przez organy władzy wykonawczej. Nie bez znaczenia jest też tu rola środków masowego przekazu. Media nazywane też „czwartą władzą” odgrywają w procesie kształtowania świadomości prawnej ogromną rolę wynikającą przede wszystkim z prostego faktu, że trafiają ze swoim przekazem do znacznej części społeczeństwa. Stąd tak duża rola precyzji, rzetelności i kompletności przekazywanych informacji, a także uwolnienie ich od wszelkich treści nacechowanych emocjami czy będących wypadkową różnych interesów. Informacja nie powinna też bez potrzeby dzielić na „dobry sąd” i „złą administrację” czy też dokonywać innych podziałów, w których występują przeciwstawne interesy. Powinna po prostu służyć wszyst-

kim i dla dobra powszechnego. Świadomość choć nie jest kategorią prawną to jednak jej poziom odgrywa dużą rolę w procesie stosowania przepisów co jasno pokazują omówione wyżej przykłady wykorzystania przepisów w sposób sprzeczny z celami, jakim miały służyć. Nowe przepisy wprowadzone ostatnią zmianą ustawy o świadczeniach rodzinnych modyfikują stan prawny w zakresie, jaki do tej pory objęty był dyspozycją przepisu art. 17 wyżej wymienionej ustawy w dwojaki sposób. Po pierwsze wprowadzają nowy rodzaj świadczenia pod nazwą „specjalny zasiłek opiekuńczy” opisany w art. 16 a ustawy, a po drugie zmianie ulegają kryteria przyznawania świadczenia pielęgnacyjnego, co opisane zostało w nowym brzmieniu art. 17 ustawy. Analiza treści przepisów regulujących zasady przyznawania wspomnianych świadczeń opiekuńczych (specjalnego zasiłku opiekuńczego i świadczenia pielęgnacyjnego), pozwala na twierdzenie, że w założeniu ustawodawcy wymienione świadczenia mają wzajemnie się uzupełniać przy jednoczesnym wypełnieniu ich przyznawania. To uzupełnianie się świadczeń – jak wolno twierdzić – ma zapobiegać sytuacjom wyrzucenia „poza nawias uprawnionych” tych

wszystkich osób, które z uwagi na przesłanki podmiotowe czy przedmiotowe nie mogłyby być beneficjentem świadczenia opisanego w art. 17 ustawy w jego brzmieniu przed zmianą. Za słusznością przedstawianego stanowiska zdaje się przemawiać i to, że dla jednego i drugiego świadczenia przewidziano zbliżone choć nie identyczne wymogi odnośnie rezygnacji z aktywności zarobkowej osoby sprawującej opiekę. Rozwiązanie, choć w zamyśle jego autorów, miało zapewne zapobiegać negatywnym skutkom tego, co nazwane tu zostało „uszczelnieniem systemu” w istocie przyczyniło się do pozbawienia możliwości przyznana świadczenia również tam, gdzie jest ono całkowicie uzasadnione. Nic nie zobrazuje zagadnienia lepiej niż przedstawienie go na konkretnym przykładzie zaczerpniętym z praktyki. Tak jak w przepisie art. 17 ustawy użyte stwierdzenie „nie podejmuje lub rezygnuje z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej” wskazane zostało jako potencjalne źródło nadużyć, tak należałoby uznać za powód do satysfakcji nowe uregulowanie eliminujące określenie „nie podejmują” z normy prawnej art. 16, a co znacznie ogranicza zakres podmiotowy świadczenia. Nic bardziej mylnego; stan prawny powstały w wyniku zmiany przepisów



nie tylko nie rozwiązuje w sposób zadowalający dotychczasowych problemów, ale generuje nowe i to wcale nie mniejsze, bo pozwalające lege artis pozabawić świadczenia osób, które na podstawie dotychczasowych przepisów miały je całkowicie zasadnie, a które wygasły z mocy prawa z dniem 30 czerwca 2013, i których już nie da się w żadnej z przewidzianych przepisami prawa formie reaktywować (skoro osoby te już wcześniej zrezygnowały z pracy lub jej po prostu nie podejmowały, co już na wejściu zamyka im drogę do specjalnego zasiłku opiekuńczego, a często również do świadczenia pielęgnacyjnego tam, gdzie niepełnosprawność powstała w każdym przypadku po 25 roku życia. Trudno uznać taki stan za zadowalający mając na uwadze wszelkie jego konsekwencje od utraty wsparcia w postaci świadczenia po utratę ubezpieczenia tak zdrowotnego, jak i emerytalno-rentowego. Zostają przy tym wszystkie problemy związane ze stanem faktycznym; potrzeba opieki nad osobą potrzebującą oraz wymuszone sytuacją ryzyko obchodzenia prawa na przykład podejmowanie fikcyjnego zatrudnienia po to, by z niego zrezygnować (dając tym samym możliwość pozornego spełnienia przesłanek). Jeden cel można uznać za spełniony, a mianowicie ogranicze-

nie wydatków budżetowych na wspomniane świadczenia. Korzyść to jednak pozorna, bo osiągnięta w sposób sprzeczny z celem ustawy.

Tak przedstawiony rys historyczny zmian w przepisach o świadczeniach rodzinnych oraz ich podmiotowego zasięgu (to jest kogo one będą dotyczyć) pozwala wyjaśnić zasygnalizowany już w tytule związek pomiędzy świadczeniem dla opiekunów, a świadczeniami rodzinnymi (świadczeniem pielęgnacyjnym i specjalnym zasiłkiem opiekuńczym).

Zasiłek dla opiekunów wprowadzony ustawą z dnia 4 kwietnia 2014 r. jest po prostu czymś w rodzaju kontynuacji świadczenia pielęgnacyjnego w tych przypadkach, gdzie świadczenie to wygasło na mocy przepisu art. 11 ustawy z dnia 7 grudnia 2012 roku o zmianie ustawy o świadczeniach rodzinnych oraz niektórych innych ustaw. Jest to więc nowe świadczenie z tym, że obok nadal istniejącego zasiłku pielęgnacyjnego i specjalnego zasiłku opiekuńczego.

Jest jednak sporo różnic w stanie prawnym, jaki powstaje pod rządami ustawy z 4 kwietnia 2014 roku i tym, jaki ukształtowała ustawa o świadczeniach rodzinnych. Ustawa wprowadza też w artykule 3 zupełnie nowe świadczenie, jakim jest zasiłek dla

opiekuna dla rolników. W dotychczasowym stanie prawnym rolnicy nie mogli być beneficjentami świadczeń opiekuńczych, o czym była mowa wyżej. Teraz na mocy przepisów cytowanej ustawy mogą świadczenie dla opiekuna otrzymać i to niezależnie od tego, że wcześniej nie byli biorcami wygaszonego świadczenia pielęgnacyjnego, jak to ma miejsce w odniesieniu do nie rolników. To co było więc postulowane we wspomnianym już komunikacie ministerstwa stało się faktem prawnym mającym oparcie wprost w przepisie ustawy. Trzeba też zwrócić uwagę na przepis art. 17 ust. 2 omawianej ustawy, tam bowiem mowa jest o zmianie brzmienia art. 16 a ustawy o świadczeniach rodzinnych. Zgodnie z tym nowym brzmieniem od 1 stycznia 2015 r. o specjalny zasiłek opiekuńczy będą mogli ubiegać się obok osób, na których ciąży obowiązek alimentacyjny również małżonkowie osób wymagających opieki.

Również w odniesieniu do **specjalnego zasiłku opiekuńczego (art. 16 a) od 1 stycznia 2015 r. dla uzyskania tego świadczenia wystarczy spełnić wymóg nie podejmowania zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej (wcześniej potrzebna była rezygnacja z pracy zarobkowej czy zatrudnienia).**

I jeszcze jedna ważna (wcześniej nie taka oczywista) okoliczność, o której mowa wprost w artykule 2 ust. 6 ustawy: „zarejestrowanie w powiatowym urzędzie pracy jako osoba poszukująca pracy lub posiadająca status bezrobotnego **NIE MA WPŁYWU** na uprawnienie do zasiłku dla opiekuna w okresie od dnia 1 lipca 2013 r. do dnia złożenia wniosku o ustalenie zasiłku dla opiekuna”.



Stres

Jak wpływa na nasze życie?

Oprac. **BARBARA BOROWICZ**

W kolejnym numerze
– o sposobach radzenia sobie
ze stresem



Każdy z nas może odczuwać stres w specyficzny dla siebie sposób i dla każdego istnieje indywidualna optymalna „dawka” stresu, którą będziemy oceniać na poziomie motywującym lub dezorganizującym nasze działania.



Stres – wielu osobom już samo słowo kojarzy się z lękiem, nieokreśloną obawą, niepokojem. Termin stres oznacza stan mobilizacji sił organizmu w odpowiedzi na negatywne bodźce fizyczne lub psychiczne. Mimo, że większość osób jest przekonanych, że stres jest zjawiskiem charakterystycznym dla naszego stulecia, tak naprawdę powstał on w wyniku rozwoju cywilizacyjnego i towarzyszy człowiekowi od początków jego historii.

Pierwotna funkcja stresu mająca na celu szybką mobilizację organizmu w sytuacji zagrożenia i dokonanie wyboru między „ucieczką” a „walką” miała umożliwić człowiekowi przetrwanie w trudnych warunkach. W cywilizowanym świecie zdecydowanie rzadziej zdarzają się sytuacje zagrażające życiu, kiedy zachodziłaby konieczność dokonywania takich wyborów.

Kiedy się pojawia?

Stres włącza się jak alarm w różnych sytuacjach, szczególnie takich, których wyników nie potrafimy przewidzieć, kiedy jesteśmy wystawieni na ocenę społeczną, w nowych sytuacjach. We współczesnych czasach **stres wiąże się z naruszeniem równowagi pomiędzy stawianymi komuś wymaganiami a możliwościami ich spełnienia**. Wymagania mogą stawiać nam inni ludzie, oczekując od nas pewnych zachowań, zlecając nam konkretne zadania do wyko-

nia. Często sami przed sobą stawiamy wymagania, które niejednokrotnie bywają trudniejsze do zrealizowania niż stawiane nam z zewnątrz. Źródłem stresu zwykle bywa nie tyle rzeczywiste naruszenie równowagi pomiędzy stawianymi nam wymaganiami a naszymi możliwościami, co nasze przeświadczenie o tym, że takie zakłócenie równowagi może nastąpić lub już nastąpiło.

Stres jest wszechobecny w naszym życiu, czy tego chcemy, czy nie. W większości przypadków wolelibyśmy go unikać, nie chcemy przeżywać napięć, obawiamy się negatywnych skutków stresu. Długotrwałe napięcie powoduje gorsze funkcjonowanie zarówno naszego ciała, jak i psychiki. Czy jednak naprawdę chcielibyśmy żyć bez stresu? Jak długo bylibyśmy w stanie wytrzymać bez dopływu bodźców, bez kontaktów z ludźmi, bez angażowania się w różne zadania?

Rodzaje stresu

W życiu codziennym mamy do czynienia z dwoma rodzajami stresu, pierwszy z nich to **eustres** (*eustress, good stress*), który mobilizuje nas do działania, motywuje do podejmowania wysiłku, zwiększa wolę walki. Bywa, że dopiero w sytuacji odbieranej przez nas jako zagrażającej jesteśmy w stanie zmobilizować się i wykorzystać w pełni posiadany potencjał. Eustres powoduje, że

stawiamy sobie cele i dążymy do osiągnięć życiowych. Nawet w sytuacjach trudnych czujemy, że jakoś sobie poradzimy.

Drugi rodzaj stresu to **dystres** (*distress, bad stress*). Kiedy poziom stresu jest zbyt wysoki, zwykle prowadzi do przeciążenia organizmu, frustracji, zablokowania możliwości normalnej oceny sytuacji i podjęcia odpowiedniego działania. W takiej sytuacji może nastąpić dezintegracja psychiczna, wycofanie, poczucie niezdolności do poradzenia sobie z konkretnym problemem.

Oporność na stres

Każdy z nas może odczuwać stres w specyficzny dla siebie sposób i dla każdego istnieje indywidualna optymalna „dawka” stresu, którą będziemy oceniać na poziomie motywującym lub dezorganizującym nasze działania. W sposobach reakcji na bodźce stresujące istnieją bardzo duże różnice, zależą one między innymi od poczucia własnej wartości, umiejętności bycia asertywnym, stanu zdrowia fizycznego, typu osobowości.

Możemy wyróżnić dwa typy osobowości różniące się stopniem odporności na stres. Ludzie **typu A, których charakteryzuje niski próg tolerancji na stres** są zwykle niecierpliwi, impulsywni, nastawieni na dążenie do osiągnięcia sukcesu, nadmiernie ambitni – zazwyczaj stawiają sobie trudne zadania, mają postawę rywaliza-



cyjną, łatwo ulegają emocjom, źle znoszą frustrację, mają silne poczucie presji czasu – zawsze próbują robić zbyt dużo w zbyt krótkim czasie. Nie potrafią odpoczywać, czują się winni, kiedy przeznaczają czas na działania inne niż praca.

Ludzie typu **A** mają taki system nerwowy, który łatwo jest pobudzić i nawet w sytuacjach niewielkiego rozdrażnienia często reagują niewspółmiernie do bodźca osiągając stan „czerwonego pogotowia”, tzn. zaczerwienienie twarzy, gwałtowne zachowanie, wynikające z podniesionego ciśnienia krwi, przyspieszonej akcji serca, wydzielania hormonów.

Ludzie typu **B** **dobrze tolerują sytuacje stresowe**, ich zachowanie charakteryzuje spokój, opanowanie, zrównoważenie, ambicje są odpowiednie do posiadanych możliwości, reakcje są adekwatne do sytuacji, działają bez pośpiechu, są cierpliwi, systematycznie wykonują obowiązki, rzadko mają poczucie braku czasu, potrafią znaleźć czas na wypoczynek.

Zagrożenia i wyzwania

Światowa Organizacja Zdrowia nazwała stres „chorobą stulecia”, a to oznacza, że wzrasta negatywny wpływ stresu na nasze życie. Zdaniem niektórych naukowców, aż 90% chorób może się wiązać ze stresem. Zarówno zbyt niski, jak i zbyt wysoki poziom stresu wpływają niekorzystnie na funkcjonowanie czło-

wieka. W przypadku za niskiego poziomu stresu, mamy do czynienia z brakiem motywacji do działania, poczuciem bezsensu, zniechęceniem, ciągłym odkładaniem planów na później, utratą zainteresowań, brakiem zaangażowania, odpływem energii.

Bardzo duży stres może wywoływać między innymi: napięcie mięśni, przyspieszone bicie serca, ból głowy, lęk, trudności z mówieniem, niestrawność, zapominanie, luki w pamięci, zaburzenia koncentracji. Pewien optymalny poziom stresu, który jest charakterystyczny dla każdego człowieka, powoduje, że osoba ma chęć do działania, czuje się odprężona, ma poczucie dobrej formy, wierzy we własne możliwości, jest nastawiona na sukces, szuka rozwiązań nawet w trudnych sytuacjach.

Trudno sobie wyobrazić życie bez stresu, bo stres pojawia się w wielu sytuacjach życia codziennego. Szczególnie często wtedy, gdy mamy wystąpić publicznie, czeka nas egzamin, rozmowa w sprawie pracy lub mamy spotkać się z kimś dla nas znaczącym, a nawet wtedy, gdy ma zdarzyć się dla nas coś przyjemnego, np. ślub.

Umiejętność panowania nad stresem jest niezwykle potrzebna w dzisiejszych czasach. Osoby, które potrafią kontrolować stres, lepiej sobie radzą zarówno w życiu zawodowym, jak i osobistym. Warto zwrócić uwagę, że panowanie nad stresem rozumiane jest przez naukow-

ców dwojako. Wśród jednej grupy osób objawy stresu w ogóle nie występują – w sytuacjach zagrożenia nie przeżywają typowych emocji, które ograniczałyby ich swobodę działania. Druga grupa, mimo wewnętrznych objawów stresu, przeżywanych nieraz intensywnie, potrafi utrzymać właściwy kierunek działania.

Rozmowa z pracodawcą – przykład sytuacji stresującej

Pracodawca mający ocenić przydatność kandydata dla firmy, bierze pod uwagę umiejętności autoprezentacji; szczególnie istotne jest to w sytuacji, gdy stanowisko pracy dotyczy bezpośredniej obsługi klienta, umiejętności bycia przekonującym, używania argumentów.

Jeśli mamy przekonanie, że nie jesteśmy wystarczająco dobrze przygotowani do rozmowy w sprawie pracy, pojawia się paraliżujący stres. Daje się to zauważyć na przykład podczas targów pracy. Panuje tam duży ruch, wśród poszukujących pracy można zauważyć osoby, które są dobrze przygotowane do poszukiwania pracy, z łatwością wyszukują pracodawców oferujących interesujące ich oferty, ale są też osoby, które niepewnie poruszają się między stoiskami, długo zastanawiają się, do którego pracodawcy podejść i czy w ogóle przeprowadzanie rozmów ma sens. Wystarczy, że

będziemy mieć przemyślane odpowiedzi nawet na trudne pytania, wtedy poziom stresu znacznie się obniży, co zwiększy szansę na sukces.

Z powodu nieskonkretyzowanych planów zawodowych, poszukiwanie pracy zwykle znacznie wydłuża się, trudniej też jest pozyskać satysfakcjonujące zajęcie, szczególnie takie, które gwarantowałyby stałe zatrudnienie. Dlatego przed rozmową kwalifikacyjną w sprawie pracy warto wcześniej poświęcić trochę czasu na przygotowanie się – z pewnością zwiększy to szanse na szybkie przeprowadzenie profesjonalnej rozmowy, a być może na uzyskanie pracy. Należy więc:

- › ustalić rodzaj poszukiwanej pracy – może być kilka stanowisk w kolejności od najbardziej nas interesującej,
- › przygotować CV – najlepiej kilka wersji, dostosowując prezentowane informacje do rodzajów poszukiwanych prac; dobrze jest zabrać większą ilość egzemplarzy,
- › przygotować się do rozmowy z pracodawcą/przedstawicielem firmy, trzeba umieć przedstawić swoje kwalifikacje, doświadczenie, atuty, motywację do pracy. Ważne jest, aby wypowiedź była precyzyjna, wyraźna, bez zastanowienia.
- › należy też pamiętać o wyglądzie zewnętrznym – ubiór powinien być adekwatny do stanowiska, o jakie się ubiegamy.

Rozmowa z panem

Sławomirem Stefańskim

Wójtem Gminy Wojaszówka ➤



Jakie inwestycje na rzecz rozwoju udało się w ostatnim czasie zrealizować władzom gminy?

Zrealizowaliśmy szereg inwestycji, które mają wpływ na rozwój naszej gminy. Jedną z najważniejszych i najbardziej kosztownych zarazem była rozbudowa i przebudowa oczyszczalni ścieków w Wojaszówce. Nie tylko ochrona środowiska jest dla nas priorytetem. Dla poprawy bezpieczeństwa na naszych drogach, zmodernizowane zostały drogi gminne i powiatowe, zbudowaliśmy ponad 2,3 km ciągów chodników, przebudowana została droga powiatowa nr 1960R w Odrzykoniu. Przeprowadzona została kompleksowa termomodernizacja Zespołu Szkół w Odrzykoniu, Przedszkoli Gminnych w Ustrobnej i Bajdach, Gminnego Domu Kultury w Odrzykoniu, Domu Strażaka w Łękach Strzyżowskich oraz Remizy OSP w Wojaszówce. Rozwojowi sportu na terenie gminy mają służyć wybudowany kompleks boisk sportowych „Moje Boisko – Orlik 2012” w Bajdach, pełnowymiarowa sala gimnastyczna w Ustrobnej oraz pięć siłowni zewnętrznych. Trwają również prace nad modernizacją kompleksu sportowego w Odrzykoniu, w ramach którego powstanie pierwsza w gmi-

nie pełnowymiarowa bieżnia, przystosowana także do uprawiania skoku w dal.

Jaki wpływ na rozwój gminy mają dotacje z Unii Europejskiej? Proszę wymienić najważniejsze projekty współfinansowane ze środków UE.

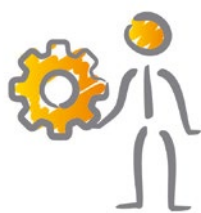
Fundusze Europejskie, które pozyskaliśmy w perspektywie finansowej 2007-2013, w dużym stopniu determinują rozwój naszej gminy. W wielu aspektach osiągnęliśmy pozytywne rezultaty ekonomiczne, społeczne, edukacyjne, ekologiczne, a nawet kulturowe. Dotacje w ramach zrealizowanych, bądź wciąż realizowanych projektów umożliwiły gminie osiągnięcie celów, które nie byłyby możliwe, gdyby nie środki unijne – choćby ze względu na ograniczenia budżetowe. Łącznie, w przemijającej perspektywie finansowej, wraz z jednostkami podległymi, zrealizowaliśmy ponad trzydzieści projektów z różnych programów. Były to realizacje zarówno inwestycyjne – tzw. „twarde”, jak i realizacje „miękkie” – o wymiarze edukacyjnym i kulturowym.

Wśród projektów najważniejszych dla społeczności gminnej znajduje się na pewno operacja pn.: **Rozbudowa i przebudowa oczyszczalni ścieków w miejscowości Wo-**

jaszówka wraz z przebudową infrastruktury współfinansowana z EFRROW w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013. Inwestycja została zakończona w bieżącym roku, a jej realizacja pozwoli gminie wypełnić standardy dotyczące oczyszczania ścieków zapisane w dorobku prawnym Unii Europejskiej. Ponadto Program Rozwoju Obszarów Wiejskich przyniósł naszej gminie – jak zapewne większości wiejskich gmin – bardzo wiele korzyści, które przede wszystkim przełożyły się na poprawę jakości życia naszych mieszkańców.

Wieloaspektowe znaczenie dla lokalnej społeczności miały także projekty zrealizowane w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podkarpackiego na lata 2007-2013 współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego. Były to:

› **Inwestycja w kierunku poprawy poziomu edukacji na terenie gminy Wojaszówka**, która przewidywała budowę sali gimnastycznej przy szkole podstawowej wraz z budową przyłącza wodociągowego i przepompowni w Ustrobnej, zakup tabletek dla wszystkich gimnazjalistów, oraz zakup zestawów multimedialnych dla wszystkich przedszkoli;





- › **Poprawa infrastruktury energetycznej w budynkach użyteczności publicznej w gminie Wojaszówka**, którego celem była kompleksowa termomodernizacja pięciu obiektów;
- › **Kompleksowa termomodernizacja Zespołu Szkół w Odrzykoniu wraz z wymianą kotłowni węglowej na gazową.**

Realizacja działań Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego przyniosła gminie kolejne projekty. Jednym z nich był projekt pod nazwą **Wiedza plus wiara w siebie równa się sukces**. Został zrealizowany przez Szkołę Podstawową w Ustrobnej, a jego celem było podniesienie kompetencji kluczowych wszystkich uczniów placówki z naciskiem na umiejętności matematyczno-przyrodnicze i techniczne.

Jakie starania na rzecz przeciwdziałaniu bezrobociu i wykluczeniu społecznemu, podejmuje Ośrodek Pomocy Społecznej?

Od 2010 roku Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej nieprzerwanie, co roku realizuje projekt pod nazwą **Czas na aktywność w Gminie Wojaszówka** w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet VII). Głównym jego

celem jest aktywizacja zawodowa i społeczna mieszkańców gminy, którzy przez długi okres pozostawali bez zatrudnienia, a do tego posiadali niskie kwalifikacje i kompetencje. W ramach projektów uskuteczniiano poszczególne działania zmierzające do zwiększenia umiejętności społecznych, podniesienia kompetencji zawodowych, zwiększenia zaradności, samodzielności i motywacji do podjęcia pracy.

Jakie inicjatywy podejmuje społeczność lokalna?

Zaangażowanie społeczności lokalnej w naszej gminie miało wpływ na realizację wielu przedsięwzięć współfinansowanych niejednokrotnie z funduszy europejskich. Inicjowane i pobudzone przez samorząd grupy nieformalne i organizacje pozarządowe, a wśród nich: stowarzyszenia, fundacje, koła, związki oraz wiele innych, poprzez swoje działania wnoszą wiele dobrego w takich dziedzinach, jak: promocja gminy, integracja społeczna, edukacja społeczna czy edukacja kulturowa. To z inicjatyw lokalnych zrodziły się w gminie Wojaszówka takie przedsięwzięcia, jak: projekt pn. **Wyszkoleni strażacy – bezpieczniejsi mieszkańcy**, który jak nazwa wskazuje, zakładał szkolenia dla stra-

żaków z gminnych jednostek OSP, czy projekt pn. **Inicjatywa edukacji plastycznej w gminie Wojaszówka szansą dla młodych talentów**. Obydwie realizacje uzyskały dofinansowanie w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Ostatni sukces – co dobrego wydarzyło się w gminie?

Myślę, że ostatnia kadencja rady gminy i wójta jest bardzo owocna, co bezpośrednio przełożyło się na wzrost komfortu życia naszej społeczności. Potwierdzeniem tego może być zwiększająca się liczba mieszkańców – w grudniu 2009 roku wynosiła 9294, a dzisiaj mamy już ogółem 9432 mieszkańców. Uważam, że jest to efekt tworzenia lepszych warunków do życia w naszej pięknej gminie Wojaszówka, poprzez inwestowanie w infrastrukturę drogową, komunalną, edukacyjną, sportową, itd. Nasza gmina jest otwarta i przyjazna oraz zaprasza wszystkich, którzy chcą u nas zamieszkać.



Rozmowa z panią

Agatą Litwin >

Założycielką Centrum Języka Angielskiego

Skąd wziął się pomysł na otworenie Centrum Języka Angielskiego? Co panią zainspirowało?

Myszę, że pomysł zrodził się przede wszystkim z potrzeby pracy – pracy w zawodzie nauczyciela. Uczenie zawsze sprawiało mi dużą przyjemność i zawsze chciałam to robić. Gdyby nie ten fakt, taki pomysł z pewnością by się nie pojawił. Tak naprawdę cała koncepcja tej działalności dojrzewała we mnie przez kilka lat. Każdego roku, kiedy prześladowała mnie perspektywa braku pracy w szkole, wracały myśli o własnej działalności, ale dopiero teraz, kiedy zdobyłam wystarczające doświadczenie, czułam, że jestem w stanie się tego podjąć.

Jak wiele czasu zajęło pani podjęcie decyzji o otworeniu własnej firmy?

Sytuacja w szkolnictwie jest bardzo trudna jeśli chodzi o zatrudnienie. Bardzo rzadko zatrudniani są nowi nauczyciele, a ja takim byłam. W lipcu miałam pewność, że od września czeka mnie bezrobocie, więc postanowiłam wziąć sprawy w swoje ręce.

Dzięki temu, że miałam gotowy pomysł, spore już doświadczenie, pozytywną opinię uczniów, rodziców, innych nauczycieli i dyrektorów, a także wsparcie Wójta, decyzja była... natychmiastowa.

Co Centrum Języka Angielskiego ma do zaoferowania swoim klientom oraz do kogo skierowana jest jego oferta?

Centrum Języka Angielskiego jest prywatną szkołą oferującą kursy indywidualne oraz grupowe dla dzieci, młodzieży i dorosłych na wszystkich poziomach zaawansowania. Przygotowuje również do egzaminów szkolnych: szóstoklasisty, gimnazjalnego i maturalnego. Możliwe są też zajęcia z natywe speakerem.

Dodatkowo posiada nowoczesny sprzęt multimedialny, różnorodne materiały dydaktyczne, biblioteczkę, przez co uczniowie/słuchacze mogą pracować w komfortowych i sprzyjających nauce warunkach.

W czym tkwi wyjątkowość prowadzonego przez panią przedsięwzięcia?

Zazwyczaj szkoły językowe znajdują się w miastach, przez co dzieci i młodzież ze środowisk wiejskich mają do nich bardzo ograniczony dostęp. Ja wychodzę tym ograniczeniom naprzeciw. Moja szkoła znajduje się w Zręczynie, dzięki czemu jego mieszkańcy oraz mieszkańcy pobliskich miejscowości mają łatwy dostęp do profesjonalnego nauczania z wykorzystaniem nowoczesnych pomocy interaktywnych.

Jak promuje pani swoje usługi oraz jak pozyskuje nowych klientów?

Wykorzystuję tradycyjne metody promocji czyli ulotki, plakaty, banery, stronę internetową (www.centrumangielskiego.com.pl). Nie bez znaczenia jest także tzw. „poczta pantoflowa” oraz kontakty i dobra opinia w środowisku lokalnym zdobyte w czasie mojej dotychczasowej pracy dydaktycznej. Jak dotąd te metody zdają egzamin.

Na co przeznaczyła pani pozyskane z Urzędu Pracy środki finansowe?

Przede wszystkim na sprzęt i wyposażenie sali lekcyjnej. Zakupiłam m.in. tablicę interaktywną, rzutnik, programy interaktywne, wiele książek, podręczników i innych pomocy dydaktycznych, które urozmaicają naukę języka angielskiego.

Jakie pozytywne oraz jakie negatywne aspekty ma prowadzenie własnej firmy?

Jako, że swoją działalność rozpoczęłam dopiero we wrześniu, trudno powiedzieć jednoznacznie. Wydaje mi się, że przyszłość może mnie jednokrotnie zaskoczyć. Jednak na chwilę obecną ogromną zaletą prowadzenia własnej działalności - jest przede wszystkim niezależność w ro-



bieniu tego, co naprawdę lubię. Oczywiście, tam, gdzie plusy, tam i minusy. Na początku obawiałam się formalności związanych z prowadzeniem firmy, na szczęście szybko okazało się, że nie jest to tak skomplikowane, jak się początkowo wydawało. Jest to firma jednoosobowa, zatem można sobie wyobrazić, że zakres moich obowiązków nie ogranicza się wyłącznie do nauczania. Przy tego rodzaju działalności problem stanowi jakakolwiek przerwa w pracy (urlop, choroba, itp.), gdyż wtedy firma nie ma żadnych przychodów.

Jakie to uczucie, kiedy jest się dla siebie szefem?

Jako właściciel jestem odpowiedzialna nie tylko za wyniki świadczonych usług, ale za całościowy sukces tego przedsięwzięcia. Mimo to, nie żałuję podjętej decyzji i podoba mi się bycie szefem samej siebie.

Czy poleciłaby pani innym osobom otwarcie działalności gospodarczej przy wsparciu finansowym PUP?

Sama nie zdecydowałabym się na taki krok, gdyby nie pomoc finansowa PUP, więc poleciłabym takie rozwiązanie osobom bezrobotnym, które mają pomysł i nie chcą siedzieć z założonymi rękami.

Jak wyobraża sobie pani przyszłość własnej firmy? Co zamierza pani robić za 5 lat?

Optymistycznie patrzę w przyszłość, mam wiele pomysłów i wierzę, że szkoła będzie się rozwijała, a ja nadal będę się realizowała w zawodzie nauczyciela.



Dziesięć najczęściej popętnianych błędów

Oprac.
DAWID HŁOUSZEK

w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej



Rozmowa kwalifikacyjna to jeden z najczęściej stosowanych sposobów doboru kadr. Podczas przeprowadzanego wywiadu selekcyjnego, pracodawca analizuje cechy fizyczne kandydata, jego wiedzę, kwalifikacje, doświadczenia i uzdolnienia, a także umiejętności i predyspozycje, określając w ten sposób przydatność osoby do oferowanego stanowiska pracy. Mimo iż zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną jest sygnałem, że pracodawca zwrócił na nas swoją uwagę, nie wolno zapominać, że jednym, z pozoru niewielkim błędem popełnionym w trakcie oficjalnego spotkania, możemy zepsuć dobre wrażenie, jakie wywarliśmy na rekruterze we wcześniejszych etapach rekrutacji. Poniżej prezentuję najczęstsze błędy, których należy się wystrzegać w trakcie rozmowy o pracę.

Spóźnienie

Niepunktualność jest oznaką braku szacunku i najskuteczniejszym narzędziem do wyprowadzania przyszłego szefa z równowagi. W XXI wieku, kiedy czas dojazdu na umówione spotkanie można wyliczyć niemalże co do minuty, spóźnienie staje się dowodem na brak umiejętności planowania działań i przewidywania wydarzeń. Dlatego bardzo ważne jest, by na roz-

mowę kwalifikacyjną wyruszyć z wyprzedzeniem, pozostawiając sobie czasowy margines bezpieczeństwa. W razie nagłych wypadków: awarii samochodu, trudnych warunków drogowych, czy chociażby braku miejsca parkingowego, mamy czas na zastosowanie planu awaryjnego. Komfort psychiczny w takich sytuacjach jest bezcenny. Jesteśmy opóźnieni i spokojni. Bezpiecznie i punktualnie docieramy na miejsce, nie narażając się na dodatkowy stres. Nie powinniśmy jednak popadać w skrajności. Zbyt wczesne stawienie się na rozmowę też może być źle postrzegane przez pracodawcę, który uzna, że mamy zbyt dużo wolnego czasu lub co gorsze, jesteśmy zdesperowani. Najważniejszy jest umiar. Wystarczy przybyć na rozmowę na tyle wcześnie, by zdążyć zdjąć płaszcz, wyciszyć telefon, zrelaksować się i skoncentrować na wydarzeniu, od którego będzie zależała nasza przyszłość zawodowa.

Niewłaściwy ubiór

Dla osoby poszukującej pracy, rozmowa kwalifikacyjna jest ważnym wydarzeniem, należy wobec tego zadbać o swój wygląd. Na spotkaniu z pracodawcą obowiązuje strój oficjalny. Nie mam tutaj na myśli sukni wieczorowej czy ślubnego garnituru,

ale ubiór dopasowany do kultury panującej w firmie. Udając się na interview do banku nie wkładamy spranych i przetartych jeansów. Tak samo jak nie bierzmy garnituru na rozmowę z właścicielem firmy budowlanej, który szuka robotnika do układania kostki brukowej. Ubiór powinien być przede wszystkim schludny, dopasowany do realiów, w jakich przyjdzie nam pracować i wygodny. Warto unikać ekstrawagancji, jaskrawych kolorów, krzykliwych stylizacji i zbyt dużej ilości ozdób. Postawmy na klasyczną elegancję, która sprawdzi się w większości sytuacji.

Brak dbałości o szczegóły

Uczestnicząc w ostatnim etapie procesu rekrutacyjnego, jakim jest rozmowa o pracę, warto uświadomić sobie, że nie będziemy jedyną osobą, którą pracodawca zaprosi na spotkanie. W związku z tym, iż rekruterzy bywają bardzo skrupulatni, zapewne zwrócą uwagę nie tylko na posiadane przez nas kompetencje. Często o zatrudnieniu decydują niuanse, które wraz z mową ciała zdradzają dodatkowe informacje o przyszłym pracowniku. Nie pozwólmy, by plama na koszuli, rozsmazany makiąż, czy bród pod paznokciami, stały się jedynymi czynnikami,







które wyróżnią nas na tle innych kandydatów. Nikt chyba nie chciałby być w ten sposób zapamiętany, nie warto wobec tego ryzykować.

Niewłaściwa mowa ciała

Rozmowa o pracę, przez wzgląd na swój charakter często porównywana jest do trudnego egzaminu. Uruchamia szereg reakcji psychicznych, które mają swoje odzwierciedlenie w postawie kandydata, jego mimice, sposobie patrzenia i gestykulacji. Nadmierna i niekontrolowana nerwowość, a także brak pewności siebie wywierają fatalne pierwsze wrażenie, które odgrywa kluczową rolę w procesie budowania relacji interpersonalnych. Jeżeli w pierwszych kilkudziesięciu sekundach kontaktu z rozmówcą, zaprzeczamy zamieszczonym w naszym CV deklaracjom o opanowaniu, odporności na stres, czy miłej aparycji, pracodawca nie uwierzy słowom, lecz sygnałom płynącym z mowy niewerbalnej, która w procesie komunikacji odpowiada za przekaz aż 93% treści.

Brak entuzjazmu

Z propozycją rozmowy kwalifikacyjnej zawsze wychodzi pracodawca, ale to kandydat powinien zabiegać o zatrudnienie. Jednym z najczęściej popełnianych w trakcie wywiadu selekcyjnego błędów

jest okazywanie niewystarczającego zainteresowania pracą. Ostentacyjny brak zaangażowania i entuzjazmu nie wywrze na rekruterze pozytywnego wrażenia. Utwierdzi go w przekonaniu, że ma do czynienia z osobą, której obecność na rozmowie jest dziełem przypadku. Dlaczego pracodawca ma zależeć na zatrudnieniu kogoś, kto sprawia wrażenie mało zainteresowanego współpracą?

Gadatliwość

Scenariusz większości prowadzonych rozmów kwalifikacyjnych składa się z serii zadawanych przez pracodawcę pytań. Kandydat powinien uważnie słuchać i udzielać precyzyjnych odpowiedzi, a niekiedy sam pytać. Wnikliwość i skrupulatność osoby rekrutowanej często jest mile widziana pod warunkiem, że nie doprowadzi do sytuacji, kiedy to kandydat przejmie inicjatywę i w zadawaniu pytań. Niezwykle istotne jest również unikanie podejmowania tematów niezwiązanych z rekrutacją. Wyjątkiem są okoliczności, w których pracodawca sam zdecyduje się na przeprowadzenie z kandydatem „luźnej” pogawędki. Pamiętajmy z serdecznym przyjacielem, więc nie pozwólmy sobie na zbyt dużą poufałość. Z pozoru rozmowa „o niczym” może do-

starzyć pracodawcy więcej informacji o kandydacie niż typowy wywiad kwalifikacyjny.

Brak wiedzy na temat firmy

Przyszły pracodawca ma prawo zakładać, że osoba starająca się u niego o pracę, zadała sobie trud zdobycia informacji na temat firmy. Posiadanie elementarnej wiedzy o profilu jej działalności, pozycji na rynku pracy i branży, w której działa, zdecydowanie zwiększa notowania kandydata. Takie przygotowanie świadczy o szacunku do przyszłego pracodawcy i wskazuje na posiadanie takich cech, jak rzetelność, sumienność i zaangażowanie. Niestety wielu kandydatów o tym zapomina i udaje się na spotkanie w sprawie pracy bez uprzedniego przygotowania.

Warto na tym etapie wspomnieć o umiejętności motywowania własnej decyzji, związanej z aplikowaniem na konkretne stanowisko. Jeżeli nie będziemy w stanie przekonać pracodawcy, dlaczego zależy nam na pracy, z pewnością nie zada on sobie trudu znalezienia argumentów przemawiających za naszym zatrudnieniem.

Krytykowanie byłego pracodawcy

Z pozoru wydaje się niewinne i mało szkodliwe, nigdy jed-





nak nie przyczyni się do zyskania przychylności przyszłego pracodawcy. Chociażby dlatego, że może się okazać bliskim znajomym naszego byłego szefa. Zanim jednak zdecydujemy się „wylać na kogoś wiadro pomysł” zastanówmy się, czy osoba, z którą odbywamy rozmowę biznesową faktycznie poszukuje niewdzięcznego i nielojalnego malkontenta. Warto zapamiętać prostą zasadę, która mówi o tym, że *o byłym pracodawcy mówi się do brzo albo wcale.*

Arogancja

Pracodawcy cenią kandydatów, którzy wiedzą czego chcą i potrafią to okazywać. Problem jednak w tym, że granica między pewnością siebie a arogancją jest bardzo cienka. W trakcie rozmowy o pracę należy wykazać się umiarem w prezentowaniu posiadanych przez siebie atutów, aby przedstawianie kolejnych kompetencji nie przerosło się w niesmaczne zadzieranie nosa. Wielu kandydatów niestety nie potrafi oprzeć się pokusie samochwalstwa. Arogancja ma wiele postaci i każda z nich jest przejawem braku szacunku do rozmówcy. Non-szalancja, pycha i zarozumiałość to tylko niektóre z nich.

Małomówność

Pracodawcy borykają się nie tylko z gadatliwością kandyda-

tów, ale i z ich małomównością. Od osoby poszukującej pracy wymaga się zaangażowania i komunikatywności, a nie jedynie biernego słuchania i potakiwania głową. Ideą rozmowy kwalifikacyjnej jest weryfikacja treści zawartych w dokumentach aplikacyjnych i zdobycie dodatkowych informacji na temat przyszłego pracownika. Pracodawca nie ma więc czasu na „ciągnięcie” kandydata za język. Nie udziela się kredytu zaufania osobie, która nie pozwala się poznać, roztaczając wokół siebie aurę tajemniczości.

Warto zapamiętać

Niezwykle istotna w trakcie nawiązywania kontaktu z pracodawcą jest umiejętność świadomego kierowania wrażeniem, jakie chcemy wywrzeć na drugim człowieku. Kluczem do sukcesu jest zatem skuteczna autoprezentacja, czyli swobodny, niewymuszony i przede wszystkim wyważony sposób bycia. Nie chodzi o to, by udawać przed osobą rekrutującą kogoś, kim się nie jest lub testować na niej techniki wywierania społecznego wpływu czy manipulacji. Odegranie wyuczonych ról nigdy nie uczyni z nas profesjonalisty, chyba, że zabiegamy o pierwszoplanową rolę w filmie. Dla niektórych kandydatów rozmowa kwalifikacyjna jest ostatnią składową procesu rekrutacji. Dla innych oka-

zuje się jednak pierwszym elementem wieloetapowej oceny przydatności do pracy. Celem osoby poszukującej zatrudnienia nie powinno być wobec tego jedynie odegranie roli i odbicie targu z pracodawcą, ale długotrwała współpraca, która otworzy perspektywę rozwoju zawodowego i samorealizacji.





Bajka o dwóch liskach

„Masz w sobie wielki i piękny dar lisku, kochasz wszystko to, co ciebie otacza. Kiedyś ktoś poprosi ciebie o pomoc, a twoja pomoc okaże się bezcenna.”



Dawno, dawno temu, w pewnym lesie mieszkała rodzina lisków. Tata codziennie zabierał swoje dzieci do lasu, by uczyć je, jak przeżyć w lesie. Mama pozostawała zawsze w domu i w południe czekała na swoją rodzinę, wędrując dookoła norki.

Pewnego dnia, tuż po wschodzie Słońca, tata lisek jak zwykle zawołał swoje dzieci i razem wyruszyli do lasu, dokładnie obejrzeć ślady dzika, który ostatnio coraz częściej gościł w ich okolicy. Las, w którym mieszkali, pełen był bowiem różnej zwierzyny, ptaki rozpoczynały swój dzień od pięknych treli, dzięcioł co rano głośnym stukaniem oznajmiał, że zbiera się do ratowania drzew przed szkodnikami. Wśród licznej gromadki lisków, był jeden szczególnie lisek. To właśnie on co rano zamiast grzecznie siedzieć w norce, wybiegał z niej i oglądał las o poranku. Pewnego dnia, tuż po wschodzie Słońca, niedaleko swojej norki usłyszał ptasi lament. Po cichutku podszedł bliżej. Na trawie leżał małeńki ptaszek, a mama ptaszkowa krążyła dookoła i w wielkim strachu zastanawiała się, jak pomóc swo-

jemu synkowi. Gdy zobaczyła liska, jej głośny pisk zmienił się w krzyk. Lis był bowiem wielkim ich wrogiem i doskonale wiedziała, czym może skończyć się takie z nim spotkanie.

– Nie bój się – powiedział mały lisek – zaczekaj, sprowadzę pomoc.

Ptaszkowa mama nie mogła uwierzyć w to, że spotkała przyjaciela. Mały lisek pobiegł do dzięcioła i wszystko mu opowiedział. Dzięcioł doskonale znał małego liska i nieraz go obserwował, siedząc na drzewie, jak mały biegał wśród drzew i obserwował przyrodę. Był innym liskiem, niż jego rodzeństwo. Miał dobre serce, które jeszcze wielokrotnie będzie go prosiło o pomoc, o czym on jeszcze nie wiedział.

Dzięcioł poleciał w miejsce, gdzie leżał małeńki ptaszek. Delikatnie uniósł małeństwo i zaniósł do gniazdka. Mama ptaszkowa nie wiedziała ze szczęścia, jak ma dziękować małemu liskowi i dzięciołowi, który uratował jej małeńkie dziecko. Powiedziała tylko tajemniczo:

– Masz w sobie wielki i piękny dar lisku, kochasz wszystko to, co ciebie otacza. Kiedyś ktoś

poprosi ciebie o pomoc, a twoja pomoc okaże się bezcenna. Po czym odleciała do swojego gniazdka.

Lisek rósł otoczony miłością rodziców i rodzeństwa. Zapomniał o słowach mamy sroki. Pewnego dnia las obiegła wieść, że w pobliskim zamku zebrali się myśliwi, by rozpocząć wielkie łowy. W lesie zapanował strach. Zwierzęta chowały się w swoich norkach i gniaздkach, w wielkiej trwodze nasłuchiwały, czy nie słychać ujadania psów.

Kolejny poranek obudził las głośnym szczekaniem psów, głosem myśliwskich trąbek, dających zgodę na rozpoczęcie polowania. W lisiej rodzinie zapanowało wielkie poruszenie. Tata lisek zabronił wszystkim dzieciom, by opuszczały norkę. Mały lisek, który jak mówiła jego mama, nie wiadomo, kiedy tak szybko urósł, postanowił tylko na chwilę wyjść i zobaczyć, czy nie zbliża się polowanie. Nagle usłyszał czyjeś wołanie i z przerażeniem zobaczył, jak jeden z ogarów chwycił lisa i pobiegł przez zarośla. Lisek usłyszał wołanie o pomoc:

– Jeśli będziesz mi mógł pomóc... proszę pomóż!



Bez wahania pobiegł na wzgórze, by zobaczyć, w którym kierunku posuwa się polowanie. Serce mówiło mu, że musi pomóc komuś, kto o tę pomoc go prosił. Pobiegł za polowaniem, które z wolna przesuwało się w stronę zamku.

A w zamku królem polowania ogłoszono księcia Jerzego, którego pies przyniósł najpiękniejszego lisa, jakiego kiedykolwiek widzieli myśliwi. Pies księcia Jerzego, jeden z najpiękniejszych ogarów w sforze, był bardzo mądrym psem. Lis złapany przez niego w lesie okazał się piękną lisiczką. Była tak piękna, że książę pozwolił jej żyć w swoim lesie. Została wypuszczona do specjalnej zagrody, w której wszyscy mogli podziwiać piękną zdobycz z polowania.

Jednak darowanie lisiczkę życia i pozwolenie, by żyła w królewskim lesie, nie dało jej szczęścia. Tęskniła bardzo za swoim dawnym życiem. Za swobodą, szumiącym bojem i zapachem wolności. W tej królewskiej zagrodzie zobaczył ją lisek. Jego serduszko mocno zaczęło bić i gdy ich oczy spotkały się, wtedy dopiero zrozumiał, że zakochał się w tak pięknej lisiczkę. To ona prosiła go w lesie o pomoc.

Postanowił ją uwolnić, by mogła wrócić do lasu. Pobiegł do dziecięcia, który poradził mu co ma zrobić. Sroka, której kiedyś Lisek uratował synka powiedziała:

– To jest twoje przeznaczenie lisku, ona czeka na twoją pomoc. Przypomniały się liskowi słowa, wypowiedziane dawno temu, gdy uratował życie małeńkiemu ptaszekowi. Razem z przyjaciółmi zrobił wielki tunel prowadzący do zagrody, gdzie więziona była lisiczką. Jednak próba uwolnienia ukochanej nie powiodła się. Wszyscy zostali schwytani przez strażników księcia Jerzego. Uwięzieni czekali na srogą karę, która miała ich spotkać za próbę uwolnienia lisiczkę. I gdy wydawało się, że już nic nie jest w stanie uratować ich życia, z lasu nadleciała... sroka. Odnalazła zamknięte w ciemnym lochu zupełnie niewinne liski i uwolniła je przy pomocy błyszczącego kluczyka, który dawno temu tak jej się spodobał, że zabrała go z królewskiej komnaty.

W ucieczce pomógł pies, który w czasie polowania złapał lisiczkę. Ogar wyprowadził lisy bezpiecznie z zamku tajem-

niczym, tylko sobie znanym przejściem. Był przecież najlepszym psem wśród książęcej sfory i tylko on znał wszystkie tajemnicze miejsca w lesie. Uwolnione lisy powróciły do lasu i już nigdy więcej nie zbliżyły się do zamku.

Para lisków, która odnalazła się i zakochała w sobie, zamieszkała w norce pod drzewem, gdzie swoje gniazdko miała zaprzyjaźniona z nimi sroka. Sroka obiecała, że gdy na świat przyjdą małe liski, w swoich skarbach, które jak każda prawdziwa sroka zbierała od dawna, znajdzie coś do zabawy dla każdego małego liska i każdej pięknej lisiczkę. A ogar, który uratował wszystkich, opuścił dwór i odnalazł swoje szczęście daleko od zamku, u boku pewnej ślicznej psiej damy.

I tak w życiu bywa, poszukujemy szczęścia i w końcu ono nieoczekiwanie mówi nam OTO JESTEM. Każdy dzień ofiarujemy nam coś nowego, trwajmy więc w przekonaniu, że czeka nas samo dobro. Kierujmy się sercem, ono zna drogę do szczęścia.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy >

*Opracowano na podstawie materiałów udostępnionych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Publikacja nie stanowi przepi-
sów prawa, posiada jedynie charakter informacyjny.*

Wykształcenie niedopasowane do potrzeb rynku pracy, dezaktualizacja wiedzy i umiejętności względem wyzwań, jakie stawiają nowoczesne technologie, to jedne z głównych przyczyn bezrobocia. Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wprowadziła nowy instrument, którego zadaniem jest zapobieganie utracie zatrudnienia w wyniku posiadania kompetencji nieadekwatnych względem dynamicznie zmieniającej się gospodarki. Rolą Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS), bo o nim mowa, jest wsparcie pracodawców w przeprowadzeniu procesu podnoszenia kwalifikacji lub przekwalifikowania pracowników oraz nabycia przez nich niezbędnych umiejętności. Zdaniem specjalistów ta inwestycja w potencjał kadrowy, poprawi kondycję polskich przedsiębiorstw oraz pozytywnie wpłynie na sytuację zawodową wielu pracowników, którym grozi zwolnienie z pracy. Istotą rozwiązania jest przeznaczanie części

składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy (FP) na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Krajowy Fundusz Szkoleniowy jest zatem wydzieloną częścią środków Funduszu Pracy, przewidzianą w planie FP na dany rok budżetowy. Docelowo jego środki będą stanowić 2% przychodów Funduszu Pracy, uzyskanych z obowiązkowych składek. Szacuje się wobec tego, że każdego roku na kształcenie ustawiczne pracowników będzie można przeznaczyć ok. 200 mln zł. W początkowym okresie obejmującym lata 2014 i 2015, działaniem priorytetowym będzie przeznaczenie finansów na kształcenie ustawiczne osób pracujących w wieku 45 lat i powyżej.

Wykaz działań możliwych do zrealizowania ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego:

› określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfi-

nansowanie tego kształcenia ze środków KFS,

- › kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- › egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- › badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- › ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

Działania dodatkowe to:

- › określanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy,
- › badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS,
- › promocja KFS,
- › konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS.

Środkami przeznaczonymi na wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników będą dysponować powiatowe urzę-





dy pracy, a środkami na działania dodatkowe, zarówno powiatowe, jak i wojewódzkie urzędy pracy oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Dysponentem środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego jest Minister Pracy, który ustala priorytety udzielanego wsparcia oraz sposoby podziału finansów. Z całej puli zgromadzonych na dany rok środków w ramach KFS, minister przewiduje ustaloną część, która zostanie wykorzystana na poziomie centralnym oraz w poszczególnych województwach. Następnie po zasięgnięciu opinii Rady Rynku Pracy (a do czasu jej powołania – Naczelnej Rady Zatrudnienia), ustala priorytety przekazywania zasobów finansowych Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz wzór ich podziału, a także plan wydatkowania 80% środków z pozostałej części KFS. Powiatowe Urzędy Pracy będą mogły przeznaczyć je na finansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy oraz lokalnie na badania, promocje

i konsultacje dla pracodawców. O przeznaczeniu pozostałych 20% środków, stanowiących rezerwę KFS zadecyduje Rada Rynku Pracy, wyznaczając priorytety ich podziału, uwzględniając szczególnie potrzeby regionalne lub branżowe.

O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego będą mogli wystąpić wszyscy pracodawcy (w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia...), którzy zamierzają zainwestować w podnoszenie własnych kompetencji lub kompetencji zatrudnianych przez siebie pracowników. Zgodnie z zawartą w ustawie definicją, pracodawcą jest jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia co najmniej jednego pracownika. Warto nadmienić, iż środki KFS przekazywane pracodawcom będą stanowić pomoc *de minimis*. Dla starosty, którego reprezentantem jest powiatowy urząd pracy nie ma znaczenia na jaki rodzaj umowy o pracę pracodawca zatrud-

nia swoich pracowników i czy jest to zatrudnienie w pełnym, czy niepełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto z możliwości kształcenia ustawicznego na tych samych zasadach, co pracownicy będzie mógł skorzystać sam pracodawca, jako osoba pracująca.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami pracodawca będzie mógł otrzymać środki na sfinansowanie:

- › 80% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego pracownika,
- › 100% kosztów kształcenia ustawicznego – jeśli należy do grupy mikroprzedsiębiorców nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

W przypadku pracodawców 80% kosztów kształcenia ustawicznego sfinansuje Krajowy Fundusz Szkoleniowy, pracodawca z kolei pokryje 20% kosztów tego kształcenia. Mi-

kroprzedsiębiorcy, zatrudniający mniej niż 10 pracowników, których roczny obrót lub całkowity bilans roczny nie przekracza 2 mln EUR będą mogli liczyć na sfinansowanie 100% kosztów kształcenia ustawicznego.

Pracodawca planujący zorganizowanie szkolenia musi złożyć do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności wniosek o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego.



Elektroniczna rejestracja w PUP

Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie informuje, że istnieje możliwość zarejestrowania się jako osoba bezrobotna za pośrednictwem strony internetowej Publicznych Służb Zatrudnienia – portal: www.praca.gov.pl.



Rejestracja elektroniczna wymaga wypełnienia na podanej stronie internetowej, wniosku zawierającego: ankietę, dane osobowe, dane adresowe na podstawie dowodu osobistego, dane dotyczące poziomu wykształcenia, posiadanego zawodu wyuczonego, pozostałych kwalifikacji, uprawnień, poziomu znajomości języków obcych oraz oczekiwań co do przyszłej pracy, na podstawie posiadanych dyplomów, zaświadczeń, zezwoleń, itp. dane dotyczące zatrudnienia na podstawie świadectw pracy, czy zaświadczeń potwierdzających inną pracę zarobkową, w przypadku osób niepełnosprawnych – dane dotyczące

niepełnosprawności na podstawie orzeczenia.

Dokumenty, na podstawie których wypełniono wniosek należy zeskanować, najlepiej w formacie PDF i załączyć do wniosku. Wniosek pozwala także na zgłoszenie do ubezpieczenia zdrowotnego członków rodziny.

Wypełnienie wniosku oraz zaopatrzenie go bezpiecznym podpisem elektronicznym lub podpisem potwierdzonym profilem zaufanym ePUAP i wysłanie go do odpowiedniego ze względu na zameldowanie urzędu pracy, spowoduje zarejestrowanie, a potwierdzenie tego faktu w formie decyzji o uznaniu za osobę bezrobotną

i ewentualnego przyznania prawa do zasiłku, zostanie przekazane na podany adres poczty elektronicznej bez konieczności osobistego stawienia się w urzędzie.

Osoby nieposiadające bezpiecznego podpisu elektronicznego oraz podpisu potwierdzonego profilem zaufanym ePUAP, wypełniają wniosek, który jest zgłoszeniem do rejestracji. Osoba taka ustala termin (datę i godzinę) wizyty w urzędzie w celu dokonania rejestracji i zgłaszając się w podanym terminie, zostaje zarejestrowana. Informujemy, że podpis potwierdzony profilem zaufanym ePUAP można uzyskać w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych.

Dokonanie rejestracji w taki sposób pozwoli na uniknięcie kolejek, nerwowości oraz utraty czasu przy załatwianiu formalności w urzędzie.

W przypadku pytań i wątpliwości można kontaktować się telefonicznie lub e-mailowo w powyższych sprawach z pracownikami Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie: panem Waldemarem Frydrychem lub panem Józefem Jurczakiem tel. **13 43 617 19** wew. **427** lub e-mail: jozef.jurczak@pupkrosno.info.

Terminy porad grupowych I kwartał 2015 r.

Styczeń 2015 r.

20.01.2015 r., godz. **09:00**, pok. **325**, III p.
Poznaj swoje kompetencje i możliwości zawodowe – porada z zastosowaniem narzędzi diagnostycznych

30.01.2015 r., godz. **09:00**, pok. **325**, III p.
Pierwszy raz szukam pracy – warunki sukcesu na rynku pracy

Luty 2015 r.

11.02.2015 r., godz. **09:00**, pok. **325**, III p.
Powrót na rynek pracy – oczekiwania rynku pracy

17.02.2015 r., godz. **09:00**, pok. **325**, III p.
Bilans kompetencji i umiejętności zawodowych

Marzec 2015 r.

04.03.2015 r., godz. **09:00**, pok. **325**, III p.
Długotrwałe bezrobocie – przyczyna zewnętrzna czy wewnętrzna – bilans

20.03.2015 r., godz. **09:00**, pok. **325**, III p.
Aktywność w poszukiwaniu pracy

Sekretariat

tel. 13 43 617 19
e-mail: rzks@praca.gov.pl

Informacja o rejestracji

tel. 13 43 213 89, 13 43 616 94

Realizacja ofert pracy

tel. 13 43 213 89, 13 43 616 94
wew. 428

Współpraca z pracodawcami

tel. 13 43 213 89, 13 43 616 94,
wew. 501, 503



ul. Bieszczadzka 5
38-400 Krosno

www.pupkrosno.info