

bądź **nabieżący**

2 (51) 2017

Aktualności Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie

LISTOPAD › GRUDZIEŃ 2017

Świadczenia z tytułu
sprawowania opieki nad osobami zależnymi



Płaca minimalna w 2018 roku



Refundacja kosztów wyposażenia
lub doposażenia stanowiska pracy



Zagrożenia wynikające z nielegalnej pracy
za granicą



Zasady obowiązujące przy rozwiązywaniu umów o pracę



W numerze

Współpraca redakcyjna
TERESA ZAJĄC-NIZIOŁEK
DAWID HŁOUSZEK
ELŻBIETA LIWOSZ
BERNADETTA DRUŻBA
PIOTR KIELAR
RAFAŁ DZIURA
WALDEMAR FRYDRYCH
ŁUKASZ PATLA
ŁUKASZ BEDNARZ
ANNA BUJACZ
MAŁGORZATA SZAJNA

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.krosno.praca.gov.pl
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. **4011, 4013, 402**

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**

Nakład: **500 egz.**

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 Świadczenia wypłacane przez ośrodki pomocy społecznej z tytułu sprawowania opieki nad osobami zależnymi
- 8 Płaca minimalna w 2018 roku

wydarzenia

- 10 Wywiad z Panem Sławomirem Niepokojem – właścicielem firmy świadczącej usługi spawalnicze
- 12 Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy – wsparciem finansowym dla pracodawców oraz skutecznym narzędziem aktywizacji osób bezrobotnych. Wywiad z Panem Łukaszem Bednarzem

urzędowy koszt rozmaitości

- 16 Obowiązki osoby bezrobotnej zarejestrowanej w Powiatowym Urzędzie Pracy
- 18 Nowe zasady zatrudniania cudzoziemców w 2018 roku
- 23 Zagrożenia wynikające z nielegalnej pracy za granicą
- 28 Szkolenia zorganizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie w 2017 roku

kącik prawny

- 24 Zasady obowiązujące przy rozwiązywaniu umów o pracę



Słowo wstępne



Szanowni Państwo,

Wielkimi krokami zbliża się rok 2018. Przed nami jeszcze przygotowania związane z obchodem Świąt Bożego Narodzenia i huczna impreza sylwestrowa, będąca zwieńczeniem udanego – mam nadzieję, kończącego się 2017 roku.

W bieżącym numerze naszego biuletynu, oprócz aktualnych statystyk obrazujących sytuację na lokalnym rynku pracy, zamieszczamy wywiad z przedsiębiorcą, który przy wsparciu finansowym Urzędu zrealizował swoje plany, związane z prowadzeniem firmy. Zachęcam do zapoznania się z publikacją dotyczącą refundacji kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy, a także treścią rozmowy z naszym byłym klientem, który podzielił się z nami swoimi doświadczeniami związanymi z zatrudnieniem na refundowanym stanowisku. Oprócz tego w *Bądź na Bieżąco* znajdą Państwo wiele ciekawych informacji na temat: świadczeń wypłacanych przez ośrodki pomocy społecznej z tytułu opieki nad osobami zależnymi; zasad obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę oraz obowiązków wynikających z posiadania statusu osoby bezrobotnej. Jestem pewna, że każdy z naszych Czytelników znajdzie coś interesującego dla siebie.

Wszystkim Klientom i Współpracownikom życzę radosnych i rodzinnych Świąt Bożego Narodzenia. Oby nikogo nie zabrakło przy wigilijnym stole, a wspólne świętowanie w gronie najbliższych niech każdego napełni szczęściem i wiarą w lepsze jutro. Niech nadchodzący Nowy Rok 2018 okaże się lepszy od poprzedniego i przyniesie wszystkim okazję do spełnienia zarówno osobistych, jak i zawodowych aspiracji.

REGINA CHRZANOWSKA

Dyrektor
Powiatowego Urzędu Pracy
w Krośnie



Rynek pracy w powiecie krośnieńskim

Oprac.
RAFAŁ DZIURA

Sytuacja na rynku pracy
w powiecie krośnieńskim
– stan na 30 listopada 2017



Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie*

REJON	OGÓŁEM	KOBIETY
Krosno	1039	558
Powiat krośnieński	2614	1441
Rymanów miasto i gmina	246	130
Dukla miasto i gmina	420	227
Jaśliska	58	33
Jedlicze miasto i gmina	346	191
Iwonicz miasto i gmina	241	123
Krościenko Wyżne	128	68
Korczyna	226	130
Wojaszówka	220	118
Miejsce Piastowe	313	185
Chorkówka	416	236
Ogółem	3653	1999

*z wyłączeniem osób podlegających aktywizacji

Bilans bezrobotnych do 30 roku życia

Rejon	Ogółem	Kobiety
Krosno	226	120
Powiat krośnieński	701	428
Ogółem	927	548

Oferty pracy stan na 30.11.2017 r.

Rejon	Zgłoszone w okresie sprawozdaw.	Pozostałe na koniec okresu sprawozdaw.	Suma ofert od początku roku
Powiat krośnieński z m. Krosno	313	185	2856

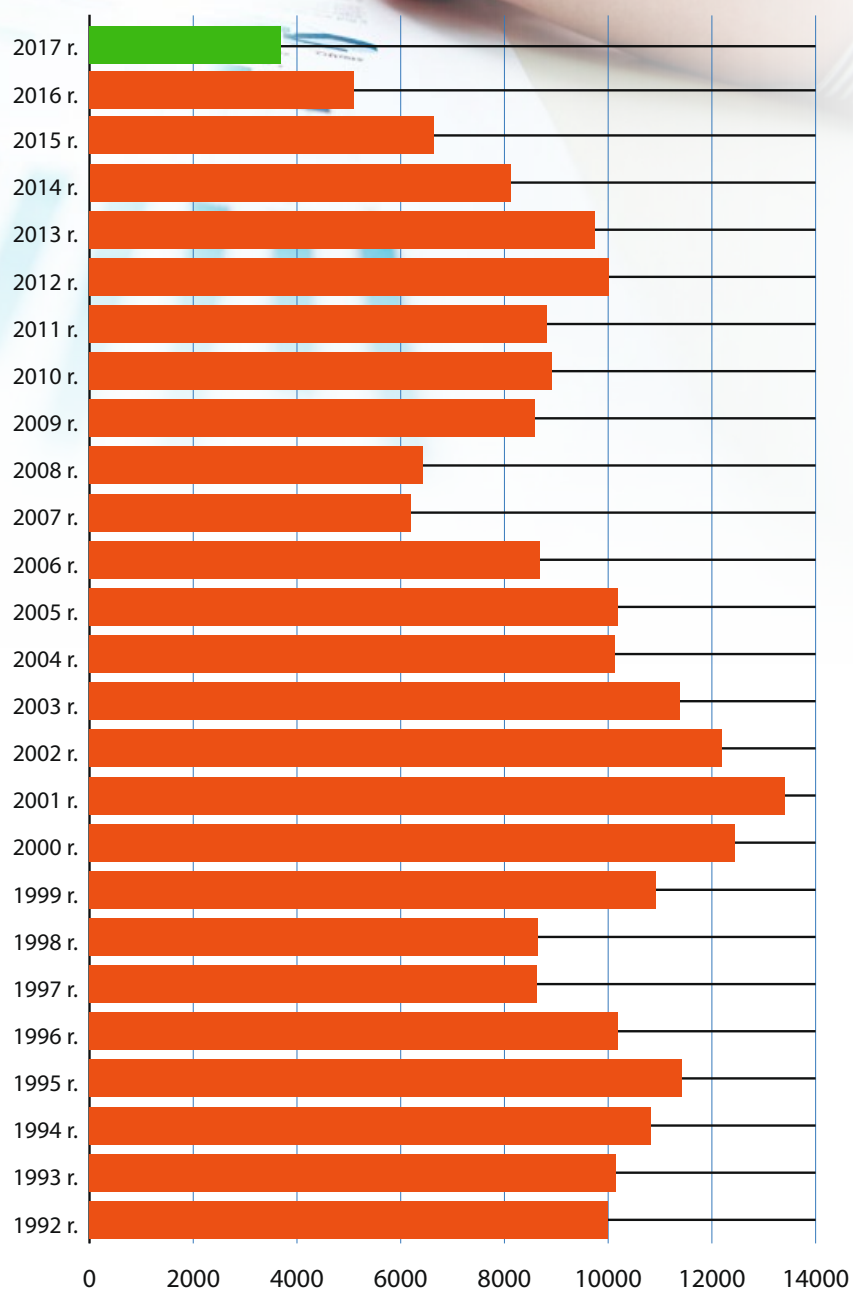
Liczba osób wyrejestrowanych z powodu podjęcia pracy – stan na koniec miesiąca sprawozdawczego

Podjęcia pracy	W tym finansowane ze środków publicznych:		
	Staże	Środki na podjęcie działalności gospodarczej oraz doposażenie stanowiska pracy	Zatrudnienie osób do 30 roku życia
3405	375	241	417

Osoby bezrobotne z ustalonym profilem pomocy – stan na koniec miesiąca sprawozdawczego

Rejon	Profil I	Profil II	Profil III
Krosno	58	775	203
Powiat krośnieński	86	1977	542
OGÓŁEM	144	2752	745

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie w latach 1992-2017



Świadczenia

wypłacane przez ośrodki pomocy społecznej
z tytułu sprawowania opieki
nad osobami zależnymi

Oprac.
Pracownicy GOPS
w Krościenku Wyżnym
ANNA BUJACZ
MAŁGORZATA SZAJNA

ŚWIADCZENIE PIELĘGNACYJNE

Podstawa prawna; ustawa z dnia
28 listopada 2003 roku o świadczeniach rodzinnych (tekst jednolity Dz.U. z 2017 r. poz. 1952)

Świadczenie pielęgnacyjne przysługuje:

- › matce albo ojcu,
- › opiekunowi faktycznemu dziecka,
- › osobie będącej rodziną zastępczą spokrewnioną, w rozumieniu ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej,
- › 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.

Świadczenie przyznawane jest osobom sprawującym opiekę, jeżeli nie podejmują lub rezygnują z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w celu sprawowania opieki nad osobą legitymującą się orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniem: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie leczenia,

rehabilitacji i edukacji, albo osobom legitymującym się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności.

Świadczenie to może być również przyznane innym osobom, na których zgodnie z przepisami ustawy ciąży obowiązek alimentacyjny, ale nie spokrewnionym w pierwszym stopniu z osobą wymagającą opieki (np. brat na siostrę, siostra na siostrę) w przypadku, gdy spełnione są łącznie następujące warunki:

- › rodzice osoby wymagającej opieki nie żyją, zostali pozbawieni praw rodzicielskich,
- › są małoletni lub legitymują się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- › nie ma innych osób spokrewnionych w pierwszym stopniu, są małoletnie lub legitymują się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- › nie ma opiekuna faktycznego ani osób będących rodziną zastępczą spokrewnioną lub legitymują się one orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności.

Ponadto świadczenie pielęgnacyjne przysługuje, tylko wówczas, gdy niepełnosprawność osoby wymagającej opieki powstała:

- › nie później niż do ukończenia 18. roku życia lub
- › w trakcie nauki w szkole lub w szkole wyższej, jednak nie później niż do ukończenia 25. roku życia.

Świadczenie pielęgnacyjne przyznawane jest niezależnie od spełnienia kryterium dochodowego. Obecnie przysługuje ono w wysokości 1406 zł miesięcznie, nie mniej jednak przewidziana została coroczna waloryzacja wysokości świadczenia pielęgnacyjnego, polegająca na corocznym wzroście wysokości tego świadczenia o procentowy wskaźnik, o jaki zwiększać się będzie minimalne wynagrodzenie za pracę.

Kwotę świadczenia przysługującą za niepełny miesiąc ustala się dzieląc kwotę świadczenia przez liczbę wszystkich dni kalendarzowych w tym miesiącu, a otrzymaną kwotę mnoży się przez liczbę dni kalendarzowych, za które świadczenie przysługuje. Kwotę świadczenia przysługującą za niepełny miesiąc zaokrągla się do 10 groszy w górę.

Zarejestrowanie w powiatowym urzędzie pracy jako osoba poszukująca pracy lub posiadanie statusu bezrobotnego nie ogranicza możliwości ubiegania się o świadczenie pielęgnacyjne. Nakłada jednak na bezrobotnego obowiązek poinformowania urzędu pracy o przyznaniu świadczenia.

Co ważne za osoby pobierające świadczenie pielęgnacyjne, wójt, burmistrz lub prezydent miasta opłaca składkę na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od podstawy odpo-



wiadającej wysokości świadczenia pielęgnacyjnego przez okres niezbędny do uzyskania okresu ubezpieczenia (składkowego i nieskładkowego) odpowiednio 20-letniego przez kobietę i 25-letniego przez mężczyznę. Oczywiście przez cały ten okres osoba musi posiadać uprawnienie do świadczenia pielęgnacyjnego.

W przypadku, gdy o świadczenie pielęgnacyjne ubiegają się rolnicy, małżonkowie rolników bądź domownicy, to oprócz ww. warunków osoby te muszą dodatkowo zaprzestać prowadzenia gospodarstwa rolnego. Zaprzestanie prowadzenia gospodarstwa rolnego lub zaprzestanie wykonywania pracy w gospodarstwie rolnym, potwierdza się stosownym oświadczeniem złożonym pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia”. Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań.

SPECJALNY ZASIŁEK OPIEKUŃCZY

Podstawa prawna; ustawa z dnia 28 listopada 2003 roku o świadczeniach rodzinnych (tekst jednolity Dz. U. z 2017 r. poz. 1952).

Specjalny zasiłek opiekuńczy przysługuje osobom, na których zgodnie z przepisami ustawy z dnia 25 lutego 1964 r.

– Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. z 2012 r. poz. 788 i 1529 oraz z 2013 r. poz. 1439), ciąży obowiązek alimentacyjny, a także małżonkom, jeżeli:

- › **nie podejmują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej lub**
- › **rezygnują z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej**

Ponadto osoby te muszą sprawować stałą opiekę nad osobą legitymującą się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniami: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji.

Specjalny zasiłek opiekuńczy przysługuje, jeżeli łączny dochód rodziny osoby sprawującej opiekę oraz rodziny osoby wymagającej opieki w przeliczeniu na osobę nie przekracza kwoty kryterium dochodowego wynoszącego 764 zł netto (na podstawie dochodów z roku poprzedzającego okres zasiłkowy z uwzględnieniem utraty i uzyskania dochodu).

Za dochód osoby sprawującej opiekę, zgodnie z ustawą o świadczeniach rodzinnych, uważa się dochód następujących członków rodziny: małżonków, rodziców dzieci, opiekuna faktycznego dziecka oraz pozostające na utrzymaniu dzieci w wieku do ukończenia 25 roku życia, a także dziecko, które ukończyło 25 rok życia legitymujące się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności, jeżeli w związku z tą niepełnosprawnością przysługuje świadczenie pielęgnacyjne lub specjalny zasiłek opiekuńczy; do członków rodziny nie zalicza się dziecka pozostającego pod opieką opiekuna prawnego, dziecka pozostającego w związku małżeńskim, a także pełnoletniego dziecka posiadającego własne dziecko.

Za dochód rodziny osoby wymagającej opieki, uważa się z kolei dochód następujących członków rodziny:

1. W przypadku, gdy osoba wymagająca opieki jest małoletnia, to wlicza się dochody:

- › osoby wymagającej opieki,
- › rodziców osoby wymagającej opieki,
- › małżonka rodzica osoby wymagającej opieki,
- › osoby, z którą rodzic osoby wymagającej opieki wychowuje wspólne dziecko,
- › pozostających na utrzymaniu ww. osób dzieci w wieku do ukończenia 25 roku życia.





Do członków rodziny nie zalicza się dziecka pozostającego pod opieką opiekuna prawnego, dziecka pozostającego w związku małżeńskim, pełnoletniego dziecka posiadającego własne dziecko, a także rodzica osoby wymagającej opieki zobowiązanego tytułem wykonawczym pochodzącym lub zatwierdzonym przez sąd do alimentów na jej rzecz.

2. W przypadku, gdy osoba wymagająca opieki jest pełnoletnia, to bierze się pod uwagę dochód następujących osób:

- › osoby wymagającej opieki,
- › małżonka osoby wymagającej opieki,
- › osoby, z którą osoba wymagająca opieki wychowuje wspólne dziecko,
- › pozostających na utrzymaniu ww. osób dzieci w wieku do ukończenia 25 roku życia.

Nie zalicza się do członków rodziny dziecka pozostającego pod opieką opiekuna prawnego, dziecka pozostającego w związku małżeńskim, a także pełnoletniego dziecka posiadającego własne dziecko.

Rolnikom lub małżonkom rolników specjalny zasiłek opiekuńczy przysługuje analogicznie jak w świadczeniu pielęgnacyjnym, tj. po złożeniu oświadczenia o zaprzestaniu prowadzenia gospodarstwa rolnego lub zaprzestaniu wykonywania pracy w gospodarstwie rolnym.

Specjalny zasiłek opiekuńczy przysługuje w wysokości 520,00 zł miesięcznie, a kwotę świadczenia przysługującą za niepełny miesiąc ustala się dzieląc kwotę świadczenia przez liczbę wszystkich dni kalendarzowych w tym miesiącu, a otrzymaną kwotę mnoży się przez liczbę dni kalendarzowych, za które świadczenie przysługuje. Kwotę świadczenia przysługującą za niepełny miesiąc zaokrągla się do 10 groszy w górę.

Zarejestrowanie w powiatowym urzędzie pracy jako osoba poszukująca pracy lub posiadanie statusu bezrobotnego nie ogranicza możliwości ubiegania się o specjalny zasiłek opiekuńczy. Nakłada jednak na osobę bezrobotną obowiązek poinformowania urzędu pracy o przyznaniu zasiłku.

Również w tym przypadku za osoby pobierające specjalny zasiłek opiekuńczy wójt, burmistrz lub prezydent miasta opłaca składkę na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od podstawy odpowiadającej wysokości specjalnego zasiłku opiekuńczego przez okres niezbędny do uzyskania okresu ubezpieczenia (składkowego i nieskładkowego) odpowiednio 20-letniego przez kobietę i 25-letniego przez mężczyznę. Oczywiście przez cały ten okres osoba musi posiadać uprawnienie do specjalnego zasiłku opiekuńczego.

**ZASIŁEK
DLA OPIEKUNÓW**

Podstawa prawna: ustawa z dnia 4 kwietnia 2014 r. o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów (Dz. U. z 2014 r. poz. 567).

Zgodnie z zapisami ustawy organ, który wypłacał świadczenia pielęgnacyjne do dnia 30 czerwca 2013 r. zobowiązany był w terminie 14 dni od wejścia w życie ustawy poinformować wszystkie osoby, które utraciły prawo do świadczenia pielęgnacyjnego z dniem 1 lipca 2013 r. w związku z wygaśnięciem z mocy prawa decyzji przyznającej prawo do świadczenia pielęgnacyjnego o możliwości złożenia wniosku o przyznanie zasiłku dla opiekuna oraz warunkach nabywania do niego prawa.

Zasiłek dla opiekuna przysługiwał więc osobom, jeżeli decyzja o przyznaniu jej prawa do świadczenia pielęgnacyjnego wygasła z mocy prawa z dniem 1 lipca 2013 r. na podstawie art. 11 ust. 3 ustawy z dnia 7 grudnia 2012 r. o zmianie ustawy o świadczeniach rodzinnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2012 r. poz. 1548 oraz z 2013 r. poz. 1557).

W związku z powyższym katalog osób, które mogły ubiegać się o to świadczenie był i jest katalogiem zamkniętym skierowanym tylko i wyłącznie do osób spełniających warunki, które ściśle zostały określone



ne w ustawie o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów

Zasiłek dla opiekuna przysługuje w wysokości 520 zł miesięcznie i podobnie jak w poprzednich dwóch świadczeniach kwotę świadczenia przysługującą za niepełny miesiąc ustala się dzieląc kwotę świadczenia przez liczbę wszystkich dni kalendarzowych w tym miesiącu, a otrzymaną kwotę mnoży się przez liczbę dni kalendarzowych, za które świadczenie przysługuje. Kwotę świadczenia przysługującą za niepełny miesiąc zaokrągla się do 10 groszy w górę.

Również tutaj za osoby pobierające zasiłek dla opiekunów wójt, burmistrz lub prezydent miasta opłaca składkę na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od podstawy odpowiadającej wysokości zasiłku dla opiekunów przez okres niezbędny do uzyskania okresu ubezpieczenia (składkowego i nieskładkowego) odpowiednio 20-letniego przez kobiety i 25-letniego przez mężczyznę. Oczywiście przez cały ten okres osoba musi posiadać uprawnienie do zasiłku dla opiekunów.

- Zarejestrowanie w powiatowym urzędzie pracy jako osoba poszukująca pracy lub posiadanie statusu bezrobotnego nie ogranicza możliwości ubiegania się o specjalny zasiłek opiekuńczy. Nakłada jednak na osobę bezrobotną obowiązek poinformowania urzędu pracy o przyznaniu zasiłku.



Płaca minimalna >

w 2018 roku

Zgodnie z Ustawą o minimalnym wynagrodzeniu, od pierwszego stycznia 2018 roku wzrośnie minimalne świadczenie za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Wzrost minimalnego wynagrodzenia z 2000 zł na 2100 zł wpłynie na wysokość poszczególnych składek odprowadzanych do ZUS. Poniżej znajduje się informacja na temat wysokości poszczególnych składek.

Źródło:
zielonalinia.gov.pl/-/wzrost-
-placy-minimalnej
(stan na 30 listopada 2017 r.)

Procentowa wysokość składek odprowadzanych przez pracownika i pracodawcę

Koszty zatrudnienia Pracownika w ramach umowy o pracę	Emerytalne	Rentowe	Wypadkowe	Chorobowe	Zdrowotne	Fundusz Pracy	Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych
Składki pokrywane z wynagrodzenia pracownika	9,76%	1,50%	-	2,45%	9,00%	-	-
Składki opłacane przez pracodawcę	9,76%	6,50%	1,80%	-	-	2,45%	0,10%

Wysokość poszczególnych składek od minimalnego wynagrodzenia w 2017 roku

Koszty zatrudnienia Pracownika w ramach umowy o pracę – wynagrodzenie minimalne 2000 zł	Emerytalne	Rentowe	Wypadkowe	Chorobowe	Zdrowotne	Fundusz Pracy	Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych
Składki pokrywane z wynagrodzenia pracownika	195,20	30,00	-	49,00	155,32	-	-
Składki opłacane przez pracodawcę	195,20	130,00	36,00	-	-	49,00	2,00



Wysokość poszczególnych składek od minimalnego wynagrodzenia w 2018 roku

Koszty zatrudnienia Pracownika w ramach umowy o pracę – wynagrodzenie minimalne 2100 zł	Emerytalne	Rentowe	Wypadkowe	Chorobowe	Zdrowotne	Fundusz Pracy	Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych
Składki pokrywane z wynagrodzenia pracownika	204,96	31,50	–	51,45	163,09	–	–
Składki opłacane przez pracodawcę	204,96	136,50	37,80	–	–	51,45	2,10

Całkowity koszt zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę z minimalnym wynagrodzeniem (2100 zł), będzie wynosił 2 532,81 zł, a wynagrodzenie netto wzrośnie o 70,52 zł.



Rozmowa z panem

Sławomirem

Niepokojem >

właścicielem firmy świadczącej usługi spawalnicze

Rozmawia
DAWID HŁOUSZEK



Proszę opowiedzieć, czym zajmuje się Pana firma?

W ramach prowadzonej działalności gospodarczej zajmuję się produkcją konstrukcji metalowych: bram, przęseł i balustrad.

Co skłoniło Pana do otworzenia własnej firmy oraz dlaczego zdecydował się Pan na taki profil działalności?

Spawalnictwem interesuję się od dzieciństwa. Swoje doświadczenie zdobywałem za granicą, gdzie pracowałem przez 10 lat. Od dłuższego czasu myślałem o otworzeniu własnej firmy i zajęciu się tym, co sprawia mi przyjemność. Po powrocie do kraju skupiłem się na budowie domu. Przy okazji powstał duży garaż, który aktualnie wykorzystuję jako warsztat.

Jak wyglądały początki firmy? Z jakimi problemami musiał się Pan uporać oraz jak udało się przezwyciężyć wszystkie przeciwności?

Nie napotykałem większych problemów, ale jeżeli pojawiały

się jakieś przeszkody, to robiłem wszystko, aby je przezwyciężyć. Prowadzenie firmy było moim celem, po prostu dążyłem do jego osiągnięcia. Pierwszymi klientami firmy byli moi znajomi, dlatego mogłem liczyć na polecenia z ich strony. Wiedzieli, że pracowałem za granicą i że mam doświadczenie. Wiedzieli również, że jestem osobą godną zaufania, która ma uczciwe podejście do pracy.

Jaki sprzęt został zakupiony za uzyskane dofinansowanie?

Kupiłem spawarkę mobilną, giętarki, maszynę do cięcia metalu, wiertarki oraz przeczepę. Część sprzętu, który aktualnie wykorzystuję, nabyłem również we własnym zakresie.

Jak pozyskuje Pan nowych klientów oraz w jaki sposób reklamuje swoje usługi?

Najlepszą reklamą dla mnie są polecenia osób, które korzystały z moich usług. Nie muszę wobec tego jakoś specjalnie zabiegać o klientów. Korzystam z Facebooka, gdzie zamieszczam zdjęcia swoich prac,

rozdaję wizytówki znajomym. Umieściłem również baner reklamowy na swojej posesji.

Jakie to uczucie, kiedy jest się dla siebie szefem? Czy decyzję o otworzeniu działalności gospodarczej uważa Pan za trafną?

Jestem skromnym człowiekiem i ogromną radość sprawia mi to, kiedy klienci doceniają moją pracę. Bardzo mnie to podbudowuje. Mam 100% pewność, że podjąłem dobrą decyzję. Robię to, co lubię i przede wszystkim wkładam w to „całe serce”. Satysfakcja klienta jest dla mnie najlepszą rekomendacją.

Jakie rady dałby Pan osobom, które zastanawiają się nad otworzeniem własnego biznesu?

Przede wszystkim trzeba zadać pytanie: dlaczego chcesz otworzyć firmę? Czy dlatego, że masz możliwość otrzymania dofinansowania, czy może dlatego, że chcesz robić to, co lubisz? Jeżeli zamierzasz po roku czasu, sprzedać zakupiony sprzęt, to lepiej nie blokuj możliwości komuś, kto poważ-

nie myśli o działalności gospodarczej i chce się w tym zakresie rozwijać. Jeśli bardzo pragniesz otworzyć własną firmę – nie poddawaj się, twardo stąpaj po ziemi i przede wszystkim krok po kroku realizuj swoje zamiary, bo naprawdę warto.

Jakie ma Pan plany związane z prowadzonym przedsięwzięciem?

Myślę o rozwoju firmy. Chciałbym wybudować większą halę produkcyjną i zatrudnić kilku spawaczy. Zastanawiam się również nad zrobieniem uprawnień instruktorskich pod kątem szkolenia przyszłych spawaczy.

Z góry bardzo dziękuję całej załodze Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie, która pomogła mi w otworzeniu firmy. Jestem z tego powodu wszystkim bardzo wdzięczny.

Dziękuję za rozmowę, życząc wielu sukcesów zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym.





Refundacja kosztów >

wyposażenia lub doposażenia

stanowiska pracy – wsparciem finansowym dla

pracodawców oraz skutecznym narzędziem aktywizacji osób bezrobotnych

Oprac.
DAWID HŁOUSZEK

Czym jest refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy?

Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy jest pomocą finansową udzielaną przez PUP w związku z utworzeniem lub doposażeniem stanowiska pracy i zatrudnieniem na tym stanowisku skierowanej osoby bezrobotnej przez okres co najmniej 24 miesięcy.

Kto może otrzymać refundację?

- › podmiot prowadzący działalność gospodarczą,
- › niepubliczne przedszkole lub niepubliczna szkoła,
- › producent rolny,
- › żłobek lub klub dziecięcy.

Jakie warunki musi spełnić wnioskodawca (podmiot prowadzący działalność gospodarczą, niepubliczne przedszkole, niepubliczna szkoła, żłobek lub klub dziecięcy), aby otrzymać refundację?

Wnioskodawca musi spełnić łącznie następujące warunki:

- › prowadzi działalność gospodarczą, w rozumieniu przepisów o swobodzie działalności gospodarczej, przez okres co najmniej sześciu miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień złożenia wniosku (do wskazanego okresu prowadzenia działalności gospodarczej nie wlicza się

okresu zawieszenia działalności gospodarczej) lub prowadzić działalność (w przypadku przedszkola i szkoły) na podstawie Ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty przez okres sześciu miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień złożenia wniosku,

- › nie zmniejszył wymiaru czasu pracy pracownika i nie rozwiązał stosunku pracy z pracownikiem w drodze dokonanego przez wnioskodawcę wypowiedzenia, bądź na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie sześciu miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień złożenia wniosku oraz od dnia złożenia wniosku do dnia otrzymania refundacji,
- › nie zalega w dniu złożenia wniosku z wypłacaniem wynagrodzeń pracownikom oraz z opłacaniem należnych składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych i innych danin publicznych oraz nie posiada
- › nieuregulowanych w terminie zobowiązań cywilnoprawnych,
- › nie był skazanym za przestępstwa przeciwko obroto- wi gospodarczemu w okresie dwóch lat przed dniem złożenia wniosku,
- › złożył kompletny i prawidłowo sporządzony wniosek.

Jakie warunki musi spełnić producent rolny, aby otrzymać refundację?

Producent rolny musi spełnić łącznie następujące warunki:

- › nie zmniejszył wymiaru czasu pracy pracownika i nie rozwiązał stosunku pracy z pracownikiem w drodze dokonanego przez wnioskodawcę wypowiedzenia, bądź na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie sześciu miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień złożenia wniosku oraz od dnia złożenia wniosku do otrzymania refundacji,
- › nie zalega w dniu złożenia wniosku z wypłacaniem wynagrodzeń pracownikom oraz z opłacaniem należnych składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych i innych danin publicznych oraz nie posiada
- › nieuregulowanych w terminie zobowiązań cywilnoprawnych,
- › nie był skazanym za przestępstwa przeciwko obroto- wi gospodarczemu w okresie dwóch lat przed dniem złożenia wniosku,
- › posiadał gospodarstwo rolne w rozumieniu przepisów o podatku rolnym lub prowadził dział specjalny produkcji rolnej w rozumieniu



przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych lub przepisów o podatku dochodowym od osób prawnych, przez okres co najmniej sześciu miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień złożenia wniosku,

- › zatrudniał w okresie ostatnich sześciu miesięcy przed dniem złożenia wniosku, w każdym miesiącu, co najmniej jednego pracownika na podstawie stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy,
- › złożył kompletny i prawidłowo sporządzony wniosek.

Jakie kroki należy wykonać, aby otrzymać refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy?

Wnioskodawca, który chce otrzymać refundację, składa odpowiedni wniosek w Powiatowym Urzędzie Pracy właściwym ze względu na siedzibę lub ze względu na miejsce wykonywania pracy przez kierowanego bezrobotnego. Wniosek ten należy złożyć przed zatrudnieniem osoby bezrobotnej. Po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku oraz podpisaniu umowy określającej warunki refundacji oraz dokonaniu zakupów, możliwe jest zatrudnienie skierowanej osoby bezrobotnej.

W jakiej wysokości przysługuje refundacja?

Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie refunduje koszty

wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy w wysokości określonej w umowie, nieprzekraczającej 20 000 tys. złotych. Otrzymane środki można przeznaczyć na zakup: środków trwałych, urządzeń, maszyn, w tym środków niezbędnych do zapewnienia zgodności stanowiska pracy z przepisami BHP i wymogami ergonomii.

Kiedy następuje refundacja kosztów?

Wnioskodawca otrzymuje refundację, gdy:

- › rozliczy się z urzędem z dokonanych zakupów,
- › PUP stwierdzi, że doszło do utworzenia lub doposażenia stanowiska pracy dla osoby bezrobotnej, zgodnie z zawartą umową o refundację,
- › nastąpi zatrudnienie osoby bezrobotnej na wyposażonym/doposażonym stanowisku pracy,
- › zostaną spełnione inne warunki określone w umowie o refundację.

Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy jest instrumentem wspierającym podstawowe usługi rynku pracy. W latach 2014-2016 Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie poprzez realizację tej formy pomocy wyposażył lub doposażał ok. 658 stanowisk pracy, zapewniając tym samym wsparcie zatrudnieniowe wielu osobom bezrobotnym. Poniżej prezentujemy wywiad z Panem Łukaszem

Bednarzem, który w 2015 roku w wyniku skierowania PUP w Krośnie, podjął zatrudnienie na refundowanym stanowisku pracy.

W 2015 roku w wyniku skierowania Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie podjął Pan pracę w ramach refundacji kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy. Proszę opowiedzieć, co od tamtego czasu zmieniło się w Pana życiu zawodowym?

Rok 2015 wniosł do mojego życia zawodowego wiele zmian. Zaledwie kilka miesięcy wcześniej zakończyłem pierwszy w życiu staż, który pomógł mi zdobyć doświadczenie, a już pierwsza połowa 2015 roku pozwoliła na nabycie nowych, cennych umiejętności właśnie dzięki skierowaniu przez Powiatowy Urząd Pracy. Rozpocząłem wówczas swoje pierwsze w życiu zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę i to właśnie jest dla mnie jedną z największych zmian w życiu zawodowym. Zatrudnienie w ramach stosunku pracy, które jest wymagane przez Urząd, pozwoliło mi poczuć pewną stabilność życiową oraz gwarancję przestrzegania moich praw pracowniczych przez pracodawcę. Ponadto, praca w zupełnie nowej branży umożliwiła mi nabycie cennej wiedzy, doświadcze-

nia, rozwinąć się, poznać ciekawych ludzi oraz poszerzyć obszar zainteresowań.

Proszę powiedzieć, jak przebiegał okres refundowanego zatrudnienia? Co należało do zakresu Pana obowiązków? Z jakimi problemami musiał się Pan uporać? Czy zatrudnienie na tym stanowisku przyczyniło się do zwiększenia Pana kompetencji?

Zatrudnienie na refundowanym stanowisku pracy wiąże się ze spełnieniem kilku warunków zarówno przez pracodawcę, jak i samą osobę bezrobotną, która będzie skierowana na dane stanowisko. Pracodawca zobowiązany jest złożyć do Urzędu wcześniej przygotowany wniosek, w którym uzasadni konieczność utworzenia nowego miejsca pracy oraz zamieści listę zakupów nowego sprzętu, umożliwiającego wyposażenie wspomnianego stanowiska pracy. W moim przypadku był to zakup specjalnej maszyny kodującej, służącej między innymi do obróbki kluczy samochodowych i domowych. Kiedy pracodawca poinformował mnie o zamiarze zatrudnienia na refundowanym stanowisku pracy, starałem się wspierać go w kontakcie z Urzędem Pracy oraz brałem czynny udział w całym procesie realizacji postanowień umowy o wyposażenie/doposażenie no-



wego miejsca pracy. Stworzone stanowisko pracy wymagało ode mnie zdobycia zupełnie nowej wiedzy oraz umiejętności z branży dotychczas zupełnie dla mnie obcej. Największą trudnością było właśnie samo „przestawienie się” i wdrożenie w działalność na kompletnie nowym polu zawodowym i w nowej branży, nauczenie specyfiki pracy i zawodu oraz poznanie nowego zakresu moich czynności, do którego należą m.in. kontakt z klientem nie tylko w Polsce, ale i na terenie Unii Europejskiej. Zatrudnienie na nowym stanowisku na pewno zwiększyło moje kompetencje – zdobyłem doświadczenie w nowej branży, nabyłem nowe umiejętności i udoskonaliłem już te posiadane wcześniej.

Które z wydarzeń związanych z zatrudnieniem uważa Pan za najcenniejsze?

Na pewno dla każdego pracownika najważniejszym wydarzeniem jest poznawanie nowego środowiska pracy – współpracowników, samej firmy lub zakładu pracy, jak i szeregu obowiązków (ale i przywilejów) wynikających z zatrudnienia w nowej placówce. Ważne jest, aby posiadać świadomość, że skoro pracodawca decyduje się zatrudnić osobę na nowym stanowisku i stwarza to stanowisko specjalnie dla tej

konkretnej osoby, wyposaża je lub doposaża o nowy sprzęt, to jest się dla niego cennym pracownikiem, kimś z kim będzie się liczył i kto nawiąże z nim efektywną, dwustronną współpracę. Tak było właśnie w moim przypadku, gdzie – jeżeli w swojej pracy angażuje się w stu procentach w wykonywane obowiązki i jest się „w porządku” wobec swojego pracodawcy – to on odpłaca się dokładnie tym samym. Właśnie to jest najcenniejsze w byciu zatrudnionym na refundowanym stanowisku pracy. Oczywiście sama chwila otrzymania umowy o pracę na okres ponad 2 lat jest również bardzo przyjemna.

Jak ocenia Pan instrument, w ramach którego podjął Pan pracę? Czy pracodawca daje Panu możliwość dalszego zatrudnienia?

Uważam, że refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia nowego miejsca pracy jest instrumentem rynku pracy przynoszącym widoczne efekty zarówno dla pracodawcy (nabycie nowego sprzętu, maszyn, urządzeń), jak i dla osoby bezrobotnej (zatrudnienie na okres 2 lat w oparciu o umowę o pracę). Ta forma pomocy jest nie tylko najbardziej opłacalną finansowo dla Pracodawcy (gdyż pozwala nabyć niekiedy naprawdę drogie urządze-

nia), jak i zobowiązuje do utrzymania nowego stanowiska na czas 24 miesięcy, co jest cennym gwarantem stabilności życiowej dla osoby bezrobotnej, która zostanie skierowana w ramach takiej formy pomocy oferowanej przez Urząd. Cieszy także fakt, że pracodawca, który bardzo chciałby zatrudnić nową osobę i tym samym pomóc w rozwoju jej życia zawodowego, dzięki pomocy tego instrumentu ma właśnie taką możliwość. Pracodawca na chwilę obecną umożliwia mi ciągłe zatrudnienie w oparciu o umowę, która przekracza już wymagany przez Urząd okres 2 lat. Jak zatem widać – stworzenie miejsca pracy i zatrudnienie na czas 2 lat jest bardzo często tylko początkiem do rozwoju zawodowego osoby bezrobotnej i nawiązaniem stałej współpracy z danym Pracodawcą. Dlatego właśnie Pracodawcy powinni jak najliczniej korzystać z tego instrumentu, pomagając tym samym osobom bezrobotnym rozwijać się i dokształcać.

Czy poleciłby Pan innym osobom korzystanie z usług Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie?

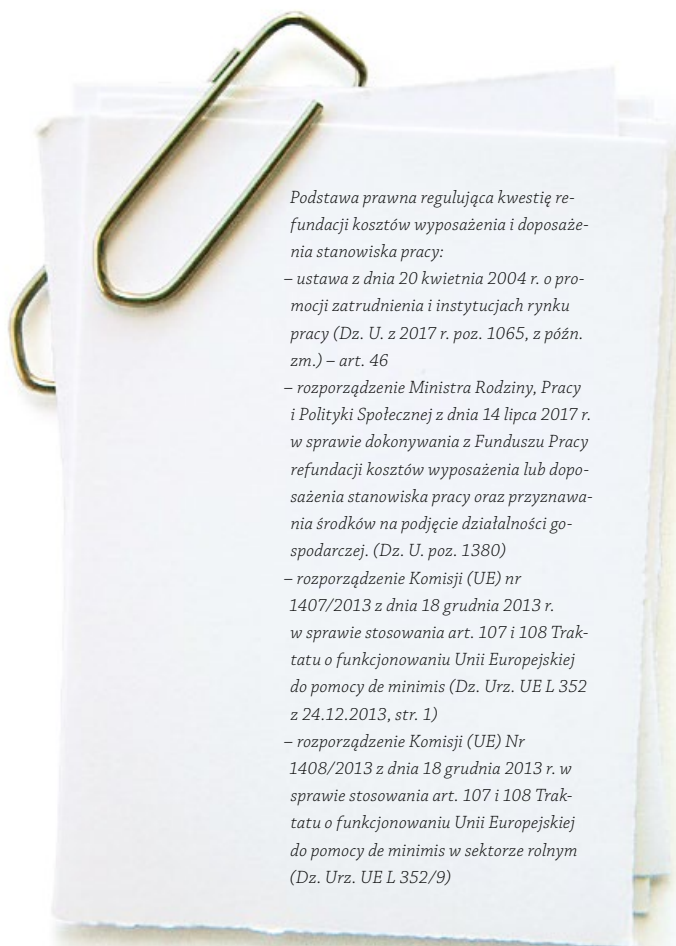
Jak najbardziej – usługi świadczone przez Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie w sposób zauważalny pomagają osobom bezrobotnym podjąć stałe



zatrudnienie. Cenne jest nabycie pierwszych doświadczeń poprzez uczestnictwo w stażach zawodowych organizowanych przez Urząd, lub poprzez realizację założeń różnych bonów skierowanych dla osób młodych zarejestrowanych w Urzędzie. Cenne jest także dofinansowanie rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej. Osoba bezrobotna będąca beneficjentem takiej formy pomocy może samo-realizować się, stać się cennym, aktywnym podmiotem gospodarczym i członkiem lokalnego rynku pracy, jak również tworzyć nowy produkt lub świadczyć usługę często innowacyjną lub niespotykaną w naszym powiecie. W końcu – cenna jest pomoc związana z refundacją wyposażenia nowych miejsc pracy, gdyż jest okazją do nawiązania współpracy z nowym pracownikiem, stworzeniem dla niego stałego i nowoczesnego miejsca pracy, a co za tym idzie – zwiększenia i polepszenia jakości świadczonych przez siebie usług. Poza tym – poradnictwo zawodowe, rozmowy oraz wskazówki uzyskiwane podczas regularnych spotkań z doradcami klienta powinny być dla osób bezrobotnych bardzo cenne. Często taka właśnie rozmowa lub wskazówka może okazać się pierwszym krokiem do podjęcia wymarzonej pracy lub stworzenia własnej fir-

my, doprowadzić tym samym do polepszenia statusu i poziomu życia nie tylko swojego, ale i osób nam bliskich, co przyczynia się do rozwoju rynku pracy i sytuacji społecznej mieszkańców powiatu krośnieńskiego.

Dziękuję za rozmowę.



Podstawa prawna regulująca kwestię refundacji kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy:

- ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 1065, z późn. zm.) – art. 46
- rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 lipca 2017 r. w sprawie dokonywania z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej. (Dz. U. poz. 1380)
- rozporządzenie Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1)
- rozporządzenie Komisji (UE) Nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L 352/9)

Obowiązki osoby bezrobotnej

zarejestrowanej w powiatowym urzędzie pracy ➤

Oprac.
DAWID HŁOUSZEK

*Opracowano na podstawie
Ustawy z dnia 20.04.2004 roku
o promocji zatrudnienia i instytucjach
ryнку pracy Dz. U. z 2017 r. poz. 1065
z późniejszymi zmianami. Materiał nie
stanowi przepisów prawa, posiada jedynie
charakter informacyjny.*

Rejestracja w powiatowym urzędzie pracy i uzyskanie statusu bezrobotnego wiąże się z nabyciem konkretnych uprawnień. Nakłada jednak na barki osób bezrobotnych konkretne obowiązki, których niedopełnienie wiąże się z pozbawieniem statusu i związanych z nim przywilejów. Do tych obowiązków należy:

Zgłaszanie się w wyznaczonych terminach we właściwym urzędzie pracy

Celem wizyty jest potwierdzenie gotowości do podjęcia zatrudnienia, przyjęcie odpowiedniej propozycji pracy lub innej formy pomocy realizowanej przez urząd. Złożenie oświadczenia o pozostawianiu w gotowości do podjęcia pracy jest niezbędnym warunkiem do zachowania statusu osoby bezrobotnej. Niedopełnienie obowiązku stawienia się w urzędzie w wyznaczonym terminie powoduje utratę statusu i tym samym pozbawienie uprawnień i przywilejów z tytułu bezrobocia.

Powiadomienie powiatowego urzędu pracy w okresie do 7 dni o uzasadnionej przyczynie niestawienia się w wyznaczonym terminie

Uzasadnioną przyczyną niestawienia się może być niezdolność do pracy w wyniku choroby, potwierdzona zwolnieniem lekarskim na druku ZUS ZLA lub stosowne za-

świadczenie o pobycie w szpitalu. Bezrobotny, który nie stawił się w wyznaczonym przez urząd terminie, ma 7 dni na usprawiedliwienie swojej nieobecności. W tym czasie zobowiązany jest do poinformowania urzędu o uzasadnionej przyczynie niestawienia się.

Wyrażenie zgodny na ustalenie profilu pomocy, przyjmowanie propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy realizowanej przez urząd

Osoba zarejestrowana w urzędzie pracy jako bezrobotna zobowiązana jest do ścisłej współpracy z doradcą klienta w zakresie aktywizacji. Dokonując dobrowolnie rejestracji w powiatowym urzędzie pracy, deklaruje gotowość i zdolność do korzystania z konkretnych form wsparcia (usług i instrumentów rynku pracy), a także gotowość i zdolność do podjęcia pracy na obszarze, w ramach którego działa dany urząd. Obowiązek ten dotyczy każdego bezrobotnego bez względu na powód, dla którego zarejestrował się w urzędzie pracy.

Poddanie się badaniom lekarskim lub psychologicznym, których celem jest ustalenie zdolności do pracy lub braku przeciwwskazań do udziału w innej formie pomocy świadczonej przez urząd

Do udziału w badaniach le-

karskich zobowiązana jest osoba bezrobotna, która z powodów zdrowotnych odmówiła przyjęcia odpowiedniej propozycji pracy. Skierowanie na badania nakłada na nią obowiązek stawienia się u lekarza medycyny pracy i dostarczenia do urzędu we wskazanym terminie opinii lekarskiej o zdolności lub niezdolności do pracy na danym stanowisku. Skierowanie na badania wydaje się również osobie bezrobotnej, która została zakwalifikowana przez PUP do udziału w szkoleniu. Bezrobotny, który nie podda się badaniom lekarskim lub we wskazanym terminie nie dostarczy do urzędu orzeczenia lekarskiego zostaje pozbawiony statusu.

Powiadomienie w terminie do 7 dni powiatowego urzędu pracy o okolicznościach powodujących utratę statusu bezrobotnego i przysługującego prawa do zasiłku dla bezrobotnych, zgłoszenie między innymi: podjęcia pracy lub innej pracy zarobkowej bez względu na wysokość osiąganego wynagrodzenia i rodzaj podpisanej umowy, a także zgłoszenie dokonania wpisu do ewidencji działalności gospodarczej

Bezrobotny, który podjął zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą i nie poinformował o tym fakcie właściwego urzędu pracy,



podlega karze grzywny w wysokości nie mniejszej niż 500 zł. Jeżeli w wyniku zatajenia przez osobę bezrobotną faktów powodujących utratę statusu, nastąpi skierowanie do udziału w szkoleniu, stażu lub innej finansowanej ze środków publicznych formie wsparcia, bezrobotny zobowiązany jest do zwrotu poniesionych kosztów i wypłaconych świadczeń z tytułu udzielonej pomocy.

Powiadomienie urzędu pracy o każdej zmianie miejsca zameldowania lub pobytu oraz zgłoszenie się do właściwego ze względu na nowe miejsce zamieszkania urzędu pracy w terminie do 14 dni od dokonania zmiany miejsca zameldowania.

Zmiana miejsca zameldowania lub pobytu jest okolicznością powodującą zmianę właściwości miejscowej urzędu pracy.

Zgłoszenie w urzędzie wyjazdu za granicę lub poinformowanie o innej okoliczności powodującej brak gotowości do podjęcia zatrudnienia (okres ten nie może przekroczyć 10 dni w roku kalendarzowym)

Bezrobotny, który nie potwierdzi gotowości do podjęcia pracy do 10 dni od daty zgłoszenia wyjazdu, zostanie pozbawiony statusu. Będzie jednak mógł ponownie zarejestrować się w PUP po powrocie z zagranicy, ale po spełnie-

niu warunków niezbędnych do nabycia statusu osoby bezrobotnej.

Powiadomienie powiatowego urzędu pracy o udziale w szkoleniu finansowanym ze środków publicznych (współnotowych i krajowych), organizowanym przez inny podmiot niż urząd, w terminie 7 dni przed rozpoczęciem szkolenia

Udział w szkoleniach finansowanych ze środków publicznych, organizowanych przez inny podmiot niż urząd pracy może mieć wpływ na status osoby bezrobotnej oraz przysługujący jej zasiłek dla bezrobotnych.

Podjęcie po skierowaniu pracy, szkolenia, stażu, prac społecznie użytecznych lub innej formy pomocy określonej w ustawie

Niepodjęcie po skierowaniu pracy, szkolenia, stażu lub innej formy pomocy realizowanej przez urząd powoduje utratę statusu osoby bezrobotnej.

Uczestnictwo w szkoleniu, stażu, realizacji indywidualnego planu działania, wykonywaniu prac społecznie użytecznych lub w innej formie pomocy realizowanej przez urząd

Osoba, która z własnej woli przerwie udział w szkoleniu, stażu lub innej formie pomocy, zostaje pozbawiona statusu bezrobotnego. Wyjątek stano-

wi przerwanie udziału w tych formach z powodu podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub podjęcie działalności gospodarczej.

Powiadomienie o odbywaniu wolontariatu lub praktyki absolwenckiej oraz dostarczenie do urzędu zawartego porozumienia lub umowy

Uczestnictwo w wolontariacie lub udział w praktykach absolwenckich nie powoduje utraty statusu osoby bezrobotnej. Udział w tych formach aktywności zawodowej jest bowiem uzasadnioną przyczyną niestażownictwa w urzędzie pracy. Ważne jest jednak dostarczenie do urzędu dokumentów potwierdzających odbywanie wolontariatu lub praktyk absolwenckich.



Nowe zasady zatrudniania cudzoziemców w 2018 r. >

Oprac.
PIOTR KIELAR

Przygotowano na podstawie
ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji
zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
(tekst jedn. Dz. U. z 2017r.
poz. 1065 z późn. zm.)

Niniejszy materiał nie stanowi przepisów prawa,
posiada jedynie charakter informacyjny.

Praca sezonowa – nowa forma zatrudniania cudzoziemców

Zezwolenie na pracę sezonową wydawać będzie starosta właściwy za względu na miejsce zamieszkania lub siedzibę podmiotu powierzającego wykonywanie pracy. Dotyczy ono:

1. Cudzoziemców z państw trzecich, którzy przebywają poza granicami RP i wjadą na podstawie wizy lub w ruchu bezwizowym w celu pracy sezonowej

2. Cudzoziemców posiadających dokument pobytowy uprawniający do podjęcia pracy w Polsce.

Zezwolenie to wydaje się na czas określony, który **nie może być dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym** (w ciągu nie więcej niż 3 kolejnych lat kalendarzowych). W przypadku cudzoziemców przebywających już na terytorium Polski – nie dłuższym niż okres legalnego pobytu. Do okresu wykonywania pracy odliczany jest okres zawarty w poprzednio wydanych zezwoleniach na pracę dla tego cudzoziemca.

Warunkiem uzyskania zezwolenia na pracę sezonową jest wysokość wynagrodzenia (określona w umowie) nie niższa od wynagrodzenia pracowników na porównywalnym stanowisku.

Na wniosek podmiotu istnieje możliwość przedłużenia zezwolenia na pracę sezonową na okres, który łącznie z okresem ważności poprzednio wy-

danych zezwoleń na pracę sezonową nie jest dłuższy niż 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego.

Jeżeli w chwili złożenia wniosku cudzoziemiec nie przebywa na terytorium Polski a podmiot powierzający cudzoziemcowi wykonywanie pracy spełnia warunki uzyskania zezwolenia, właściwy starosta wpisuje wniosek do rejestru pracy sezonowej cudzoziemców i wydaje pracodawcy zaświadczenie o wpisie. Zaświadczenie to podmiot przekazuje cudzoziemcowi, który na podstawie tego zaświadczenia ubiega się o wizę. Wówczas zezwolenie na pracę sezonową wydaje się po wjeździe cudzoziemca na terytorium Polski na podstawie uzyskanej wizy – jeśli podmiot przedstawi właściwemu staroście dokument uprawniający do pobytu wraz z wizą oraz informację o adresie zakwaterowania w okresie pobytu na terytorium Polski.

Terminem rozpatrzenia wniosku jest 7 dni roboczych od dnia złożenia kompletnego wniosku. W sprawach wymagających postępowania wyjaśniającego starosta wydaje zaświadczenie o dokonaniu wpisu do rejestru lub pozwolenie albo wydaje decyzję o odmowie wydania zezwolenia w terminie do 30 dni od dnia złożenia kompletnego wniosku.

Zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane dla określonego cudzoziemca. Określa ono

podmiot powierzający wykonywanie pracy, najniższe wynagrodzenie, które może otrzymać cudzoziemiec, wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu oraz ważność zezwolenia.

Przesłanki uzasadniające odmowę wydania zezwolenia na pracę sezonową:

- › w toku postępowania podmiot złożył wniosek zawierający nieprawdziwe dane osobowe lub fałszywe informacje i dokumenty, zeznał nieprawdę lub zataił prawdę, podrobił lub przerobił dokument lub takiego dokumentu używał,
- › nie spełnił wymogów określonych w art. 88o ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- › został prawomocnie ukarany za wykroczenie określone w art. 120 ust. 3-5 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- › w ciągu 2 lat od uznania za winnego popełnienia czynu, o którym mowa w art. 120 ust. 1 został ponownie prawomocnie ukarany za podobne wykroczenie,
- › jest osobą fizyczną karaną za popełnienie czynu z art. 218-221 oraz art. 270-275 Kodeksu karnego,
- › jest osobą fizyczną karaną za czyn z art. 189a Kodeksu karnego (handel ludźmi) lub karaną w innym państwie za tego rodzaju wykroczenia,
- › jeżeli podmiot wnioskuje o ze-





zwolenie dla cudzoziemca, który nie spełnia wymagań kwalifikacyjnych w zawodzie regulowanym,

- › cudzoziemiec był karany za przestępstwa przeciwko wiarygodności dokumentów,
- › dane osoby, której dotyczy wniosek, zostały umieszczone w wykazie cudzoziemców, których pobyt na terytorium Polski jest niepożądany,
- › brak możliwości /zamiaru powierzenia pracy cudzoziemcowi (podmiot nie posiada środków finansowych ani źródeł dochodu, nie prowadzi działalności gospodarczej, rolniczej, nie dopełnia obowiązku opłacania składek, nie zgłasza do ubezpieczenia społecznego, zalega z uiszczeniem podatków).

Starosta ma również prawo uchylić wydane zezwolenie na pracę sezonową, jeżeli:

- › uległy zmianie okoliczności lub dowody odnoszące się do wydanej decyzji,
- › ustała przyczyna udzielenia zezwolenia na pracę sezonową,
- › podmiot w toku postępowania:
 - » złożył wniosek zawierający nieprawdziwe dane osobowe lub fałszywe informacje lub dołączył do niego dokumenty zawierające takie dane,
 - » zeznał nieprawdę lub zataił prawdę, w celu użycia jako autentyczny, podrobił lub przerobił dokument,
 - » nie opłacił składek,

» nie prowadzi działalności uzasadniającej powierzenie pracy cudzoziemcowi,

» nie posiada środków na pokrycie zobowiązań wynikających z powierzenia pracy.

Od decyzji w sprawie zezwolenia na pracę sezonową służy stronie odwołanie do ministra właściwego do spraw pracy.

Powierzenie cudzoziemcowi wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie zezwolenia na pracę sezonową wydawane będzie **w określonych podklasach działalności według klasyfikacji PKD** w ramach załącznika do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Będą to wg projektu rozporządzenia niektóre podklasy z sekcji A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo oraz z Sekcji I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.

Wymagane dokumenty dołączone do wniosku o pracę sezonową:

- › ważny dowód osobisty lub dokument podróży dot. osób fizycznych,
- › kopia dokumentu podróży cudzoziemca,
- › kopie ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu – gdy cudzoziemiec przebywa w Polsce,
- › dowód wpłaty (30 zł za każdy wniosek),
- › dokument sporządzony przez pracodawcę użytkownika – uzgodnienie z agencją (w przypadku ubiegania się o zezwolenie przez agencję zatrudnienia),

› informację starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych (nie jest wymagana w przypadku obywateli państw wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie państw, do których obywateli stosuje się niektóre przepisy dot. zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dot. oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi), ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca,

- › dokumenty potwierdzające spełnienie wymagań stawianych kandydatom określonym w informacji starosty,
- › dokumenty potwierdzające wykonywanie pracy przez cudzoziemca u tego samego pracodawcy – w przypadku wpisu na 2 lub 3 kolejne lata,
- › zaświadczenie o niezaleganiu w uiszczaniu zaliczek na podatek dochodowy i składek na ubezpieczenie społeczne – w przypadku wpisu na kolejne 2 lub 3 lata,
- › dokumenty potwierdzające zaistniałe okoliczności z art. 88c ust. 8 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Zmiany zachodzące w 2018 r.

Możliwość wykonywania pracy w ramach oświadczenia będą mieć obywatele państw określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 90 ust. 10 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Taką możliwość będą mieć również cudzoziemcy z innych państw trzecich w zawodzie określonym w przepisach wydanych na podstawie art. 90 ust. 11. Lista zawodów uzależniona będzie od bieżących potrzeb rynku pracy.

Do każdego złożonego oświadczenia podmiot wnoszący będzie dowód wpłaty w wysokości 30 zł za każde oświadczenie.

Okres wykonywania pracy określony w złożonym oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, oraz okresy pracy wykonanej na podstawie oświadczeń wpisanych do ewidencji oświadczeń wynoszą łącznie **nie dłużej niż 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy** niezależnie od liczby podmiotów powierzających temu cudzoziemcowi wykonywanie pracy.

W sprawach nieuwzględnionych postępowania wyjaśniającego PUP będzie wpisywał oświadczenie do ewidencji lub odmawiał w drodze decyzji tego wpisu nie później niż



w terminie 7 dni roboczych od dnia otrzymania oświadczenia. W sprawach wymagających postępowania wyjaśniającego – nie później niż w terminie 30 dni.

Urząd pracy wpisując oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy do ewidencji oświadczeń, może określić późniejszy dzień rozpoczęcia pracy niż określony w oświadczeniu. Dzień ten nie może być wcześniejszy niż dzień następujący po dniu wpisania oświadczenia do ewidencji.

Starosta może odmówić wpisania oświadczenia do ewidencji w drodze decyzji (wcześniej nie miał takiej możliwości), jeżeli:

- › nastąpiło przekroczenie obowiązującego limitu oświadczeń w danym roku kalendarzowym,
- › pracodawca był karany,
- › oświadczenie złożone zostało dla pozorów,
- › oświadczenie wykorzystywane będzie przez cudzoziemca w innym celu niż wykonywanie pracy dla danego podmiotu,
- › podmiot powierzający pracę nie dopełnia obowiązków związanych z prowadzeniem działalności lub powierzeniem pracy innym osobom,
- › podmiot nie posiada środków finansowych ani źródeł dochodu niezbędnych do pokrycia zobowiązań wynikających z powierzenia pracy cudzoziemcowi,

- › podmiot nie prowadzi działalności gospodarczej, rolniczej lub statutowej, uzasadniającej powierzenie pracy cudzoziemcowi w danym okresie, w tym zawiesił działalność, został wykreślony z właściwego rejestru lub działalność jest w okresie likwidacji,
- › nie dopełnia obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy i innych obowiązkowych składek,
- › nie zgłasza do ubezpieczenia społecznego pracowników lub innych osób objętych obowiązkiem ubezpieczenia społecznego,
- › zalega z uiszczaniem podatków,

Sytuacje, w których wpis nowego oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń nie jest wymagany:

- › nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego zatrudnienie lub przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę
- › podmiot i cudzoziemiec zawarli umowę o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej
- › cudzoziemiec jest pracownikiem tymczasowym, skierowanym przez pracodawcę do innego pracodawcy użytkownika, niż określony w oświadczeniu, jeżeli dane dotyczące

pracy oferowanej cudzoziemcowi określone w oświadczeniu (z wyjątkiem miejsca wykonywania pracy), nie uległy zmianie.

Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, którego oświadczenie zostało wpisane do ewidencji pisemnie powiadamia właściwy urząd pracy:

- › o podjęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy,
- › o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie do 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczenia.

Pracodawca lub cudzoziemiec może powiadomić PUP także o zakończeniu pracy.

W przypadku, gdy podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi nie dopełnił obowiązku informacyjnego, na potrzeby ustalania okresu wykonywania pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia uznawane będzie, że cudzoziemiec wykonywał pracę od dnia określonego w oświadczeniu. Domniemywa się także, że cudzoziemiec, którego dotyczy oświadczenie wpisane do ewidencji zakończył pracę w dniu określonym w oświadczeniu. Chyba że z okoliczności wynika, że cudzoziemiec rozpoczął pracę na podstawie oświadczenia w późniejszym terminie lub zakończył pracę przed terminem określonym w oświadczeniu.

Limity

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej może określać w drodze rozporządzenia maksymalną liczbę zezwoleń o pracę, zezwoleń na pracę sezonową, oświadczeń, która w danym roku kalendarzowym może zostać wydana. Będzie uwzględniał przy tym potrzeby rynku pracy, względy bezpieczeństwa państwa, pożytku publicznego, zasadę komplementarności zatrudnienia cudzoziemców w stosunku do obywateli polskich oraz obciążenia i możliwości starostów wynikające z realizacji zadań, o których mowa w art. 88n-88y w latach poprzednich.

Minister ogłaszać będzie wyczerpanie limitów, o których mowa w ust. 1, 2 lub 3 w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” w drodze obwieszczenia.

Zagrożenia wynikające z nielegalnej pracy za granicą >

Oprac.
DAWID HŁOUSZEK

Osoby decydujące się na wyjazd do pracy za granicę, muszą zdawać sobie sprawę z zagrożeń, jakie wynikają z korzystania z pośrednictwa osób lub firm, które nie posiadają stosownych uprawnień. Warto również zaznajomić się z warunkami pracy oraz zwyczajami obowiązującymi w kraju, do którego zamierza się wyjechać.

Podjęcie nielegalnej pracy bardzo często skutkuje:

- › ryzykiem niewypłacenia wynagrodzenia za wykonaną pracę,
- › brakiem dostępu do darmowych świadczeń medycznych realizowanych w ramach publicznej służby zdrowia,
- › brakiem świadczeń w przypadku choroby, macierzyństwa lub wypadku przy pracy,
- › trudnościami w dochodzeniu roszczeń od pracodawcy,

- › brakiem składek emerytalno-rentowych,
- › nałożeniem sankcji prawnych z powodu nieprzestrzegania obowiązujących w danym kraju przepisów.

Aby uchronić się przed ewentualnymi problemami należy, m.in.:

- › sprawdzić pracodawcę, u którego zamierzamy podjąć pracę (przeglądnąć stronę internetową firmy, zapoznać się z opiniami pracowników zamieszczonymi na formach internetowych),
- › korzystać z usług urzędów pracy, OHP lub legalnie działających agencji zatrudnienia,
- › sprawdzić czy agencja zatrudnienia posiada odpowiedni certyfikat i zawarła umowę z zagranicznym pracodawcą,
- › przekonać się czy agencja posiada doświadczenie w kiero-

waniu pracowników do pracy poza granicami kraju (Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia znajduje się na stronie: www.stor.praca.gov.pl),

- › spisać z agencją zatrudnienia umowę, w której będą podane warunki pracy, płacy oraz należne świadczenia,
- › zapoznać się z podstawowymi przepisami prawnymi obowiązującymi w danym kraju,
- › sprawdzić, gdzie mieści się polski konsulat,
- › bezpośrednio po przybyciu na miejsce zadzwonić do członków rodziny, poinformować o dokładnym miejscu pobytu, a także ustalić z bliskimi częstotliwość nawiązywanych kontaktów,
- › nie udostępniać dokumentów tożsamości osobom postronnym.

Zasady obowiązujące przy rozwiązywaniu umów o pracę >

Wyboru dokonał
DAWID HŁOUSZEK

ŹRÓDŁO:

Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy
(Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zmianami),
Internet: www.pip.gov.pl/pl/f/v/160838/ul%20RozwiazUmowy%20Internet.pdf
– stan na dzień 10.11.2017.

Materiał nie stanowi przepisów prawa,
posiada jedynie charakter informacyjny.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami ustanie stosunku pracy następuje w drodze rozwiązania lub wygaśnięcia. Rozwiązanie umowy spowodowane jest podjęciem czynności prawnych przez jedną lub obie strony stosunku pracy (pracownika – pracodawcę). Wygaśnięcie natomiast ma miejsce w przypadku zaistnienia innych zdarzeń niż czynności prawne.

Kodeks Pracy dopuszcza następujące sposoby **rozwiązania** umowy o pracę:

- › na mocy porozumienia stron,
- › przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem),
- › przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
- › z upływem czasu, na który była zawarta.

Wygaśnięcie stosunku pracy ma miejsce w przypadku: śmierci pracownika, śmierci pracodawcy, trzymiesięcznej nieobecności pracownika z powodu tymczasowego aresztowania lub zaistnienia innych okoliczności określonych w przepisach szczegółowych.

Obowiązki przy rozwiązywaniu stosunku pracy

Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę po-

winno nastąpić na piśmie. Pracodawca wypowiedzając umowę zawartą na czas nieokreślony lub rozwiązując umowę bez wypowiedzenia, zobowiązany jest podać przyczynę, uzasadniającą wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy. Oświadczenie pracodawcy powinno zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Obowiązek podania przyczyny rozwiązania stosunku pracy ciąży również na pracowniku, który zamierza wypowiedzieć pracodawcy umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Porozumienie stron

Porozumienie stron jest najmniej konfliktowym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Wymaga jednak zgody zarówno pracownika, jak i pracodawcy. W ten sposób może być rozwiązana każda umowa o pracę, niezależnie od przysługującej pracownikowi ochrony, np.: dopuszcza się możliwość rozwiązania umowy z osobą przebywającą na zwolnieniu lekarskim, urlopie wypoczynkowym, czy z kobietą w ciąży. Porozumienie może mieć różną formę, nawet ustną, ale ze względów dowodowych zaleca się sporządzenie wersji pisemnej. Ta forma rozwiązania stosunku pracy nie pociąga za sobą żadnych negatywnych skutków, np.: pracownik zachowuje prawo do ekwiwalentu za niewyko-

rzystany urlop. Nie może jedynie skorzystać z płatnego zwolnienia na poszukiwanie nowej pracy.

Wypowiedzenie umowy o pracę

Wypowiedzenie jest kolejnym trybem rozwiązania umowy o pracę, z którego mogą skorzystać obie strony stosunku pracy. W ten sposób może zostać rozwiązana umowa zawarta na:

- › okres próbny,
- › czas określony,
- › czas nieokreślony.

Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę uznaje się za złożone w sytuacji, gdy druga strona stosunku pracy zapoznała się z jego treścią.

Okres wypowiedzenia umowy na okres próbny wynosi:

- › 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,
- › 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie,
- › 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony i czas nieokreślony wynosi:

- › 2 tygodnie, jeżeli okres zatrudnienia u danego pracodawcy był krótszy niż 6 miesięcy,
- › 1 miesiąc, gdy pracownik zatrudniony był u pracodawcy co najmniej 6 miesięcy,
- › 3 miesiące, kiedy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 3 lata.

Okres wypowiedzenia umo-





wy o pracę obejmujący tydzień, miesiąc lub ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

Wydłużenie lub skrócenie okresu wypowiedzenia

Wydłużenie okresu wypowiedzenia może mieć miejsce w sytuacji, gdy pracownik zatrudniony jest na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie. Strony zawierając umowę na czas określony lub nieokreślony mogą ustalić, że okres wypowiedzenia wynosi:

- › 1 miesiąc, gdy pracownik zatrudniony był krócej niż 6 miesięcy,
- › 3 miesiące w przypadku pracownika zatrudnionego co najmniej 6 miesięcy.

Skrócenie okresu wypowiedzenia

Następuje w sytuacji, gdy powodem wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony jest ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy albo inna okoliczność nie dotycząca pracownika. Pracodawca może wtedy w celu wcześniejszego rozwiązania umowy, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, ale najwyżej do 1 miesiąca. Skrócenie okresu wypowiedzenia może również nastąpić w wyniku porozumienia między pra-

cownikami a pracodawcą. Nie zmienia ono trybu rozwiązania umowy o pracę.

Prawa pracownika

W okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy dokonanej przez pracodawcę, pracownikowi przysługuje prawo do zwolnienia z pracy z zachowaniem wynagrodzenia. Czas nieobecności w pracy zwalniany pracownik może przeznaczyć na poszukiwanie zatrudnienia. Wymiar zwolnienia wynosi:

- › 2 dni robocze w przypadku dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia,
- › 3 dni robocze w przypadku wypowiedzenia trzymiesięcznego oraz w sytuacji skrócenia okresu tego wypowiedzenia.

Pracownik, który nie korzysta z przysługującego mu prawa do zwolnienia w celu poszukiwania pracy, nie może żądać od pracodawcy wypłacenia ekwiwalentu za te dni.

W trakcie trwania okresu wypowiedzenia, pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy. W tym okresie pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. W czasie wypowiedzenia można również zobowiązać pracownika do wykorzystania przysługującego mu urlopu wypoczynkowego.

Odwołanie od wypowiedzenia

W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i pojawienia się wątpliwości dotyczących prawidłowości tego wypowiedzenia, pracownik ma prawo wystąpić o uznanie jego bezskuteczności, przyznanie odszkodowania lub przywrócenie do pracy (jeżeli stosunek pracy uległ już rozwiązaniu).

W przypadku, gdy wypowiedzenie umowy zawartej na okres próbny lub na czas określony nastąpiło z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

W razie wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony:

- › pracownicy w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie ustawy o związkach zawodowych,
- › pracownicy w ciąży lub w okresie urlopu macierzyńskiego,
- › pracownicy – ojcowie wychowujący dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego,

– mogą wnosić o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia, przyznanie odszkodowania lub przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach, jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu. Odwołanie od wypowiedzenia umowy należy zgłosić do właściwego sądu pracy (adekwatnego do siedziby praco-

dawcy lub miejsca wykonywania pracy).

Rozwiązanie umowy z winy pracownika

Pracodawca ma prawo rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jeżeli:

- › nastąpiło ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- › w czasie trwania umowy o pracę pracownik popełnił przestępstwo, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku (przestępstwo to musi być oczywiste lub zostać potwierdzone prawomocnym wyrokiem),
- › pracownik z własnej winy utracił uprawnienia niezbędne do pracy na zajmowanym stanowisku.

Rozwiązanie umowy z winy pracownika powinno nastąpić najpóźniej do miesiąca czasu od uzyskania przez pracodawcę informacji o okolicznościach uzasadniających zwolnienie z pracy.

Rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niezawinionych

Wypowiedzenie umowy z przyczyn niezawinionych może mieć miejsce w momencie pojawienia się następujących okoliczności:

- Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

- › jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:
 - » dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
 - » dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące, gdy pracownik był zatrudniony u konkretnego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową,
- › jeżeli usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy z powodów innych niż te podane wyżej, trwa dłużej niż 1 miesiąc.

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia nie może nastąpić, gdy nieobecność pracownika w pracy spowodowana jest sprawowaniem opieki nad dzieckiem – w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku oraz w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną – w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.

Rozwiązanie umowy przez pracownika

- Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w sytuacji:
- › gdy pracodawca dopuści się

ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika,

- › gdy zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go we wskazanym w orzeczeniu terminie do innej pracy, adekwatnej do stanu zdrowia i posiadanych przez niego kwalifikacji.

Pracownikowi, który rozwiązał stosunek pracy w ten sposób, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku umowy zawartej na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie dłużej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Śmierć pracownika lub śmierć pracodawcy

Śmierć pracownika jest zdarzeniem powodującym wygaśnięcie stosunku pracy. Nie wygasa on jednak w dniu i godzinie śmierci określonej w akcie zgonu, lecz dopiero z upływem dnia śmierci, tj. o godzinie 24.00 tego dnia.

Prawa majątkowe z tytułu stosunku pracy po śmierci pracownika przechodzą w równych częściach na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej. W przypadku braku takich osób prawa te wchodzi do spadku.

W przypadku śmierci pracownika pracodawca sporządza świadectwo pracy i włącza je do akt osobowych zmarłego. Z wnioskiem o wydanie dokumentu może zwrócić się do pracodawcy członek rodziny zmarłego, a także inna osoba będą spadkobiercą.

Śmierć pracodawcy również jest okolicznością powodującą wygaśnięcie stosunku pracy. Zapis ten jednak dotyczy pracodawców będących osobami fizycznymi (np. śmierć jednego z członków zarządu spółki z o.o., nie powoduje wygaśnięcia umowy, ponieważ pracodawcą jest spółka, a nie zarząd lub poszczególni jej członkowie). W przypadku wygaśnięcia stosunku pracy z powodu śmierci pracodawcy, przysługuje pracownikowi odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Zobowiązani do wypłaty tego odszkodowania są spadkobiercy zmarłego pracodawcy. Zgodnie z art. 291§1Kp. Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem

3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Tymczasowe aresztowanie

Umowa o pracę wygasa z mocy prawa z upływem 3 miesięcy nieobecności w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca wcześniej rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Wskazany wyżej termin 3 miesięcy nieobecności rozpoczyna bieg od dnia zatrzymania.

W sytuacji, gdy postępowanie karne zostało umorzone lub zapadł wyrok uniewinniający, pracodawca (pomimo wygaśnięcia umowy), zobowiązany jest do zatrudnienia pracownika, który do 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia zgłosił swój powrót do pracy. Pracodawca nie musi jednak zatrudnić pracownika na tym samym stanowisku, co poprzednio, ani zapewnić mu takiego samego wynagrodzenia.

Roszczenia pracownika i pracodawcy

Pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy bez wypowiedzenia z naruszeniem obowiązujących przepisów, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach lub odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub przyznaniu

A man with short brown hair, seen from behind, is seated at a white conference table. He is wearing a light blue button-down shirt. In the background, a woman with dark hair, also in a white shirt, is seated and looking towards the camera. To her right, a man in a light blue shirt and dark tie is standing. The setting appears to be a modern office with large windows in the background.

odszkodowania decyduje sąd pracy. W razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu również orzeka sąd pracy.

Szkolenia

zorganizowane przez

Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie



w 2017 roku

Oprac.
**BERNADETTA
DRUŻBA**

Każdego roku Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie inicjuje i organizuje szkolenia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Celem tych szkoleń jest podnoszenie kwalifikacji zawodowych i umiejętności zwiększających szansę na podjęcie lub utrzymanie pracy. W roku bieżącym skierowano na szkolenia indywidualne i grupowe łącznie 128 osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

W ramach środków Funduszu Pracy realizowano następujące szkolenia:

- › „Księgowo-kadrowa obsługa małych firm”
- › „Kierowca wózków jezdniowych”
- › „Spawanie met. TIG blach i rur spoinami pachwinowymi oraz blach spoinami czołowymi”
- › „Operator koparko-ładowarek kl. III i koparek jednonaczyniowych kl. III”
- › „Operator żurawi przenośnych HDS kat. II Z”
- › „Magazynier z obsługą wózków jezdniowych”
- › „Kurs florystyczny z obsługą kas fiskalnych”.

Łącznie w szkoleniach grupowych realizowanych ze środków Funduszu Pracy wzięło udział 66 osób.

W 2017 r. PUP Krosno realizował również szkolenia grupowe ze środków EFS w ramach projektu **Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie krośnieński (III)**:

- › „Operator obrabiarek sterowanych numerycznie”
- › „Operator koparko-ładowarek kl. III i koparek jednonaczyniowych kl. III”
- › „Spawanie met. TIG blach i rur spoinami pachwinowymi oraz blach spoinami czołowymi”.

Łącznie na szkolenia grupowe ze środków EFS skierowanych zostało 29 osób. Oprócz szkoleń grupowych realizowano również szkolenia w trybie indywidualnym oraz w ramach bonu szkoleniowego. Szkolenia w trybie indywidualnym finansowane były ze środków FP i EFS. Łącznie tymi formami pomocy objętych zostało 33 osoby (17 osób – szkolenia indywidualne ze środków FP, 6 osób – szkolenia indywidualne ze środków EFS, 10 osób – szkolenia w ramach bonu szkoleniowego)



ul. Bieszczadzka 5
38-400 Krosno

www.krosno.praca.gov.pl

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. 4011, 4013, 402

Informacja o rejestracji

tel. 13 43 213 89, 13 43 616 94