

bądź nabieżący

3 (48) 2016

Aktualności Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie

LIPIEC › SIERPIEŃ › WRZESIEŃ 2016

7 nawyków, które hamują rozwój zawodowy kobiet

Program „Praca Więźniów”

Wywiad z panią Pauliną Michalak-Przybyłą,
prowadzącą butik „Bella Donna”

Jak skutecznie szukać pracy

Najpierw umowa, potem praca

W numerze

słowo wstępne



aktualności

- 4 Rynek pracy w powiecie krośnieńskim
- 6 7 nawyków, które hamują rozwój zawodowy kobiet
- 10 Program „Praca Więźniów”



wydarzenia

- 12 Wywiad z panią Pauliną Michalak-Przybyłą, prowadzącą butik „Bella Donna”
- 14 Wsparcie osób bezrobotnych zamieszkałych na obszarach wiejskich



urzędowy koszt różnorodności

- 16 Sposób na bezczynność
- 18 Jak wybrać pracę?
- 20 Jak skutecznie szukać pracy?
- 22 Kompetencje, jakie powinien posiadać opiekun w żłobku



kącik prawny

- 23 Podstawowe prawa pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze godzin
- 24 Najpierw umowa, potem praca

Słowo wstępne



Szanowni Państwo,

Z przyjemnością pragnę zaprezentować kolejny w tym roku numer biuletynu *Bądź na Bieżaco – Aktualności Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie*. Czytelnicy znajdą w nim informacje dotyczące bieżącej sytuacji na lokalnym rynku pracy i artykuły, których tematyka dotyczy wzbudzania w sobie motywacji do działania oraz skutecznego poszukiwania zatrudnienia. Nie może również zabraknąć wywiadu z kolejnym przedsiębiorcą, który dzięki udzielenemu przez PUP wsparciu finansowemu otworzył własną firmę. Oprócz tego zachęcam do zapoznania się z pozostałymi publikacjami, których treść – mam nadzieję, zainteresuje naszych Czytelników. Życzę przyjemnej lektury.

REGINA CHRZANOWSKA
Dyrektor
Powiatowego Urzędu Pracy
w Krośnie



Rynek pracy w powiecie krośnieńskim

Oprac.
RAFAŁ DZIURA

Sytuacja na rynku pracy
w powiecie krośnieńskim
– sierpień 2016



Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie*

REJON	OGÓŁEM	KOBIETY
Krosno	1474	846
Powiat krośnieński	3690	2106
Rymanów miasto i gmina	443	244
Dukla miasto i gmina	558	306
Jaśliska	68	51
Jedlicze miasto i gmina	500	295
Iwonicz miasto i gmina	385	205
Krościenko Wyżne	161	94
Korczyn	296	168
Wojaszówka	328	182
Miejsce Piastowe	444	269
Chorkówka	507	292
Ogółem	5164	2952

*z wyłączeniem osób podlegających aktywizacji

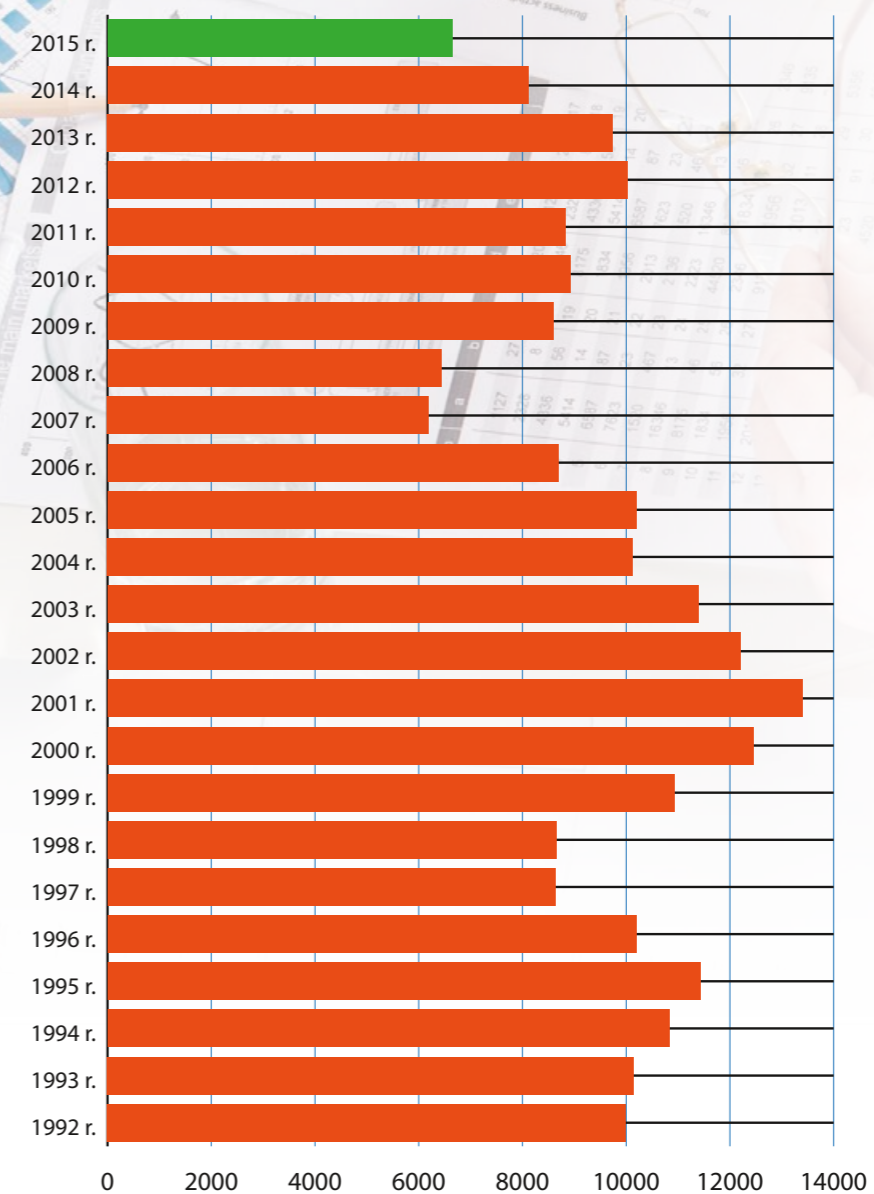
Bilans bezrobotnych do 30 roku życia

Rejon	Ogółem	Kobiety
Krosno	311	184
Powiat krośnieński	1056	641
Ogółem	1367	825

Oferty pracy stan na 31.05.2016 r.

Rejon	Zgłoszone w okresie sprawozdaw.	Pozostałe na koniec okresu sprawozdaw.	Suma ofert od początku roku
Powiat krośnieński z m. Krosno	326	192	2195

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



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
2429	351	121	227

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

Rejon	Profil I	Profil II	Profil III
Krosno	98	1075	296
Powiat krośnieński	153	2713	804
OGÓŁEM	251	3788	1100

7 nawyków, które hamują rozwój zawodowy kobiet

Psychologowie już wiedzą, że pozornie niegroźne nawyki, takie jak: nadmierny perfekcjonizm, zbyt surowe ocenianie własnych kompetencji czy rozpamiętywanie porażek, mogą realnie blokować kariery wielu kobiet. Na szczęście można te nawyki samodzielnie przezwyciężyć.



Oprac.
ELŻBIETA LIWOSZ

źródło:

<http://kariera.forbes.pl/7-nawykow-ktore-hamuja-rozwoj-zawodowy-kobiet,artykuly,205914,1,3.html>

Nawyki są potężne, ale delikatne. Mogą powstawać poza naszą świadomością albo być kształtowane celowo. Często pojawiają się bez naszego przyzwolenia, ale można je przeformować, oddziałując na poszczególne składowe. Kształtują nasze życie w stopniu zdecydowanie większym, niż to sobie uświadamiamy – są tak silne, że nasz mózg czepia się ich kurczowo, wyłączając wszystko inne, w tym zdrowy rozsądek – tak w światowym bestsellerze Siła nawyku pisał Charles Duhigg.

Choć nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn na rynku pracy nadal jest ważnym problemem (według raportu Komisji Europejskiej, panie pomimo takich samych bądź wyższych kwalifikacji, zarabiają średnio o 16 procent mniej na godzinę niż panowie), psychologowie dowodzą, że najważniejsze przeszkody w rozwoju zawodowym kobiet często leżą w nich samych. To z powodu wewnętrznych barier i nie w pełni uświadamianych uprzedzeń, panie miewają trudności z pełnym wykorzystaniem swoich możliwości.

Te nawyki na szczęście można zmienić. Nad czym więc kobiety powinny pracować i co najczęściej powstrzymuje je przed osiągnięciem sukcesu zawodowego?

Zbyt mało zaufania do siebie

Badania nad różnicami płciowymi pokazują, że mężczyźni zazwyczaj przeceniają, a kobiety nie doceniają swoich możliwości. Efekt? Panie często gorzej wypadają w testach wiedzy czy koncentracji uwagi. Przyczyną nie jest jednak brak kompetencji, a przekonanie, że nie podolają zadaniu. Wyniki badań – Deloitte *Kobiety i władza w biznesie*. Czy płęć ma znaczenie dla budowania pozycji i wpływu w organizacji? – wskazują, że trudność polega na konfrontacji ze stereotypowym wzorcem własnej płci. Kobiety mają trudności z zaprzestaniem myślenia o sobie jak o kobiecie, a skoncentrowaniu się na tym, że posiadają wystarczające kompetencje.

Jak pokazują Claire Shipman i Katty Kay, autorki książki *The Confidence Gap*, pewność siebie i wiara w swoje możliwości są jednymi z najważniejszych warunków osiągnięcia sukcesu. Bez nich zaprezentowanie całej swojej wiedzy i kompetencji staje się wręcz niemożliwe.

Zbyt surowe ocenianie własnych kompetencji

Brak wiary w możliwości najczęściej łączy się ze zbyt surowym ocenianiem własnych kompetencji. David Dunning z Cornell University i Joyce Ehrlinger z Washington Sta-

te University udowodnili, że kobiety oceniają swoją wiedzę znaczenie surowiej niż mężczyźni. Naukowcy przeprowadzili eksperyment na grupie amerykańskich studentów. Poprosili ich o rozwiązanie testu, a następnie ocenę poziomu swojej wiedzy. Okazało się, że rezultaty pań i panów zbyt różniły się. W skali 1 do 10 kobiety zdobyły 7,9 punktów, zaś mężczyźni zaledwie 0,4 pkt więcej. Mimo to panie oceniły się ostrzej. Swoją wiedzę określili na 5,8 punktów, podczas gdy panowie szacowali, że zdobyli 7,1 punktów.

Kobiety mają tendencję do oceniania się gorzej niż ocenia je świat zewnętrzny; do myślenia, że nie dadzą rady, że coś jest nie dla nich. Dlatego muszą uwierzyć w siebie. W to, że mogą więcej, niż im się wydaje. Bo zarówno sukces, jak i porażka, zaczynają się w głowie – komentuje Olga Kozierowska, założycielka organizacji „Sukces pisany szminką”.

Syndrom oszusta

Problemy z obiektywną oceną własnych kompetencji mogą prowadzić do ‘syndromu oszusta’. To psychologiczne zjawisko może dotyczyć w pewnym momencie życia aż 70% ludzi na świecie. Po raz pierwszy opisał je pod koniec lat 70. psycholog Pauline Rose Clance i Suzanne Imes. Choć dotyczy



ono kobiet i mężczyzn, panie spotyka znacznie częściej. *Pomimo zdobytych dyplomów, tytułów naukowych, wysokich wyników w testach, pochwał od kolegów z pracy i przełożonych, kobiety nie czują, że odniosły sukces. Uznają się za „oszustki”. Kobiety, które doświadczają syndromu oszustki, głęboko wierzą w to, że wcale nie są inteligentne. Są przekonane, że tylko oszukały wszystkich – pisały w artykule The Imposter Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention.*

Strach przed podjęciem ryzyka

W 2006 roku naukowcy z University of California przeprowadzili badania dotyczące różnic w skłonności do podejmowania ryzyka u kobiet i mężczyzn. Wykazali, że panie częściej unikają zachowań ryzykownych. Nie tylko w sferze finansów, ale również zdrowia i na polu społecznym. Socjologowie argumentują, że wynika to z różnic w sposobie socjalizacji dziewcząt i chłopców.

Tymczasem, stronienie od ryzykownych decyzji może skutecznie hamować rozwój zawodowy. Według psychologów osoby, które chętnie podejmują ryzyko, to „urodzeni liderzy”. Podczas gdy wielu ludzi rezygnuje z możliwości awansu ze względu na obawy czy niepewność. „Ryzykanci” nie cofa-

ją się, a ryzyko dodatkowo mobilizuje ich do pracy.

Koncentrowanie się na porażkach i nieumiejętności mówienia o sukcesach

Błędy popełniają wszyscy. Jednak to panie mają tendencję do rozpamiętywania swoich porażek. Istnieje teoria, według której za brak pewności siebie u kobiet odpowiada odmienna reakcja na negatywne doświadczenia. Wyniki badań przeprowadzonych przez naukowców z University College London potwierdzają, że kobiety spodziewając się negatywnego doświadczenia, wykazują większą niż mężczyźni reakcję emocjonalną. To wpływa na sposób, w jaki zapamiętują negatywne doświadczenia. A pielęgnowanie złych wspomnień tylko zniechęca do podjęcia kolejnych odważnych kroków i podkopuje wiarę we własne możliwości.

Dodatkowo kobiety miewają też problemy z mówieniem o własnych sukcesach. Panie częściej „podejrzewają”, że są w czymś dobre, czekając aż ktoś to dostrzeże i doceni. Zauważone, najczęściej umniejszają swoje zasługi, niemalże wstydząc się swoich osiągnięć. Potwierdzają to doświadczenia Sheryl Sandberg, COO Facebooka i jednej z najbardziej wpływowych kobiet na świecie według

magazynu „Forbes”. W swojej książce *Włącz się do gry* opisała wiele przykładów z własnego życia zawodowego, pokazując, że w przeciwieństwie do kobiet, mężczyźni nie mają problemów z zachwalaniem swoich umiejętności i osiągnięć.

Co więcej – panowie przystosowani kulturowo do roli „odważnego wojownika” prą do przodu bez względu na koszty, podczas gdy od pań nie oczekuje się rywalizacji ani udowadniania siły charakteru. *Mężczyźni mają trochę łatwiej, bo „kulturowo” mają walczą. Zaś kobiety zapewniać bezpieczeństwo. To przekłada się na rozwój karier kobiet, które – choć często same nie zdają sobie z tego sprawy – funkcjonują w konfliktach wewnętrznych – komentuje prof. Małgorzata Bombol ze Szkoły Głównej Handlowej, ekspert Deutsche Bank.*

Pozorny work-life balance

Wiele kobiet obawia się, że kariery zawodowej nie da się połączyć z prowadzeniem domu, a sukces można osiągnąć tylko kosztem życia rodzinnego. Badacze ze Stanford University, dowiedli, że obawy te kształtowane są przez stereotypy wskazujące kobietom krąg obowiązków domowych jako jedyny właściwy sposób życia.

Ze względu na historyczny podział ról, cały czas istnieją dysproporcje pomiędzy kobietami i męż-





- Na drodze do sukcesu zawodowego spotykamy wiele przeszkód, jednak nie można bagatelizować znaczenia tego, jak wiele zależy po prostu od naszego nastawienia i wewnętrznych uprzedzeń.



czynami w podejściu do obowiązków związanych z opiekowaniem się domem i dziećmi. Dla kobiet najczęściej oznacza to „podwójną karierę”: pracę zawodową i „drugi etat” w domu – mówi Magdalena Rogalska, członek zarządu Deutsche Bank Polska. *Mimo to, powinniśmy wyzbyć się stereotypowego myślenia, że rodzina to koniec marzeń o karierze. Sama mam dwójkę dzieci i wiem, że wszystko jest kwestią organizacji pracy. Faktem jest jednak, że kobiety nadal są bardziej zaangażowane w życie rodzinne. Często wynika to z naszej psychiki, a nie braku wsparcia ze strony partnera – dodaje.*

Perfekcjonizm

Obsesja na punkcie perfekcji może skutecznie utrudniać osiągnięcie sukcesu. Badania naukowców z Auburn University w Alabamie pod przewodnictwem dr Jacqueline Mitchell, dowodzą, że perfekcjonizm to głównie kobiecy problem. Panie często przywią-

zują zbyt dużą wagę do błahych rzeczy, a ta „wewnętrzna przymuska” sprawia, że w porównaniu do mężczyzn powierzone im zadania wykonują z nadmierną dokładnością. W przeciwnym razie czują, że zawodzą i rośnie ich przekonanie o własnej niekompetencji.

Według Izabeli Kielczyk, psychologa biznesu, w środowisku polskich bizneswomantendencja do bycia we wszystkim perfekcyjną od wielu lat się tylko pogłębia. Niestety, nadmierne dążenie do doskonałości może przynieść więcej szkody niż pożytku. Z obserwacji Kielczyk wynika, że perfekcjonistki często wpadają w nerwową pośpiech, który powoduje przewlekły stres i prowadzi do utraty satysfakcji z wykonywanej pracy.

Magdalena Rogalska z Deutsche Bank Polska również jest zdania, że perfekcjonizm może utrudniać osiągnięcie sukcesu w pracy: *Z jednej strony dzięki perfekcjonizmowi jesteśmy do-*

kładne i uważne, mamy mniejszą skłonność do podejmowania nieprzemyślanych i ryzykownych decyzji. Z drugiej strony przez perfekcjonizm może ucierpieć nasza produktywność i kreatywność.

Henry Ford powiedział kiedyś: *Jeśli sądzisz, że potrafisz, to masz rację. Jeśli sądzisz, że nie potrafisz, również masz rację.* Na drodze do sukcesu zawodowego spotykamy wiele przeszkód, jednak nie można bagatelizować znaczenia tego, jak wiele zależy po prostu od naszego nastawienia i wewnętrznych uprzedzeń. Choć sam optymizm nie wystarczy, kobiety w walce o lepszą pozycję zawodową mogą wiele osiągnąć, zmieniając tylko swój sposób myślenia i wierząc w swoje kompetencje.

Jednego można być pewnym – sukces to nie jest coś, co się zdarza – na sukces trzeba zapracować – podsumowuje Magdalena Rogalska, Członek Zarządu Deutsche Bank Polska.

Program Praca Więźniów

24 sierpnia 2016 r. w Zakładzie Karnym w Łupkowie zorganizowano spotkanie, na którym zostały przekazane informacje na temat rządowego programu „Praca Więźniów”.



Oprac.
TERESA ZAJĄC-NIZIOŁEK

Program „Praca Więźniów” składa się z trzech filarów:

- › 1. Program budowy 40 hal produkcyjnych przy zakładach karnych i aresztach śledczych
- › 2. Rozszerzenia zakresu możliwości nieodpłatnej pracy więźniów na rzecz samorządów
- › 3. Ulg dla przedsiębiorców zatrudniających więźniów

W pierwszym filarze w latach 2016-2023 zakładana jest budowa 40 hal przemysłowych przy zakładach karnych, w których będą mogli pracować więźniowie. Środki na budowę hal pochodzą z Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywięziennych Zakładów Pracy. Środki na ten fundusz pochodzą z potrąceń z wynagrodzeń więźniów, zatem program nie będzie finansowany z pieniędzy podatników.

Drugi filar, polega na rozszerzeniu zakresu możliwości nieodpłatnej pracy więźniów na rzecz samorządów. Obecnie więźniowie mogą wykonywać na rzecz samorządów jedynie prace porządkowe. Wprowadzenie nowej regulacji prawnej w formie ustawy pozwoli samorządom na uzyskanie wsparcia więźniów przy wykonywaniu wszelkich zadań samorządu, o ile będą je wykonywały podmioty wskazane w odpowiednim przepisie.

Trzeci filar dotyczy wprowadzenia większych ulg dla przedsiębiorców, którzy zatrudniają więźniów. Ulga ta obecnie funkcjonuje jako dotacja dla przedsiębiorcy i finansowana jest ze środków Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywięziennych Zakładów Pracy. Zwiększenie kwot po-

trąceń z wynagrodzeń na ten fundusz sprawi, że współpraca w/w podmiotów będzie bardziej niż dotąd opłacalna.

Według wstępnej propozycji zmiany obowiązujących przepisów mają dotyczyć:

- › potrąceń dokonywanych z wynagrodzeń osób pozbawionych wolności do poziomu 45 %
- › wypłaty ryczałtu z tytułu zwiększonych kosztów zatrudnienia osób wynagrodzeń osób pozbawionych wolności do poziomu 40%

Zatrudnienie osób pozbawionych wolności przynosi zatrudniającym jeszcze inne korzyści, a mianowicie:

- › osobie pozbawionej wolności zatrudnionej w pełnym wymiarze godzin przysługuje wynagrodzenie zapewniające osiągnięcie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za

pracę, przy czym wynagrodzenie naliczane jest proporcjonalnie do faktycznie przepracowanych godzin,

- › nie ma konieczności zawierania indywidualnych umów o zatrudnieniu osób pozbawionych wolności (zatrudniony skazany się staje się pracownikiem zatrudniającego w rozumieniu prawa pracy),
- › pracodawca zwolniony jest z obowiązku stosowania przepisów prawa pracy (z wyjątkiem przepisów dotyczących czasu pracy oraz BHP),
- › pracodawca jest zwolniony z obowiązku odprowadzania składki zdrowotnej za zatrudnienie osoby pozbawionej wolności,
- › korzystanie z darmowej ochrony obiektów produkcyjnych zlokalizowanych na terenach ścisłych jednostek organizacyjnych Służby Więziennej,

- › zatrudniający ma prawo wnioskowania o zmianę miejsca i rodzaju pracy lub o wycofanie osoby pozbawionej wolności z zatrudnienia bez zachowania formy i terminów przewidzianych w prawie pracy,
- › osoby pozbawione wolności nie są objęte obowiązkowym ubezpieczeniem chorobowym,
- › możliwość uzyskania dofinansowania działań prowadzących do tworzenia nowych miejsc pracy dla skazanych oraz ochronę istniejących ze środków Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywięziennych Zakładów Pracy.

- › Przedsiębiorcy zainteresowani zatrudnianiem skazanych dodatkowe informacje mogą uzyskać kontaktując się bezpośrednio z Zakładem Karnym w Łupkowie. Osoby wyznaczone do kontaktu – Dyrektor ZK Łupków lub jego zastępca.



Wywiad z panią

Pauliną Michalak-Przybyłą

prowadzącą butik „Bella Donna”

Rozmawiał
DAWID HŁOUSZEK

Proszę opowiedzieć, czym zajmuje się Pani firma?

Moja firma to mały butik o nazwie „Bella Donna”, znajdujący się w Krośnie przy ul. Piłsudskiego 39. Zajmuję się sprzedażą odzieży damskiej i rękodzieła. Własnoręcznie wykonuję również biżuterię z kamieni szlachetnych, chwościków, filcu; haftuję także i zdobię ubrania. Dodatkowo zajmuję się przeróbkami krawieckimi zakupionego w moim butiku towaru. Klientki są bardzo zadowolone, ponieważ mogą nie tylko kupić odzież, ale liczyć również na jej obszywanie, zwięźnienie czy ozdobienie. Jestem samoukiem, a szycie jest dla mnie wielką frajdą, bo mogę zrobić coś sama, bez zbędnej zwłoki, bez angażowania innych osób. W „Bella Donnie” można znaleźć ubrania zarówno dla młodszych, jak i dla starszych pań, które narzekają że w Krośnie jest mało ubrań, dostosowanych do ich rozmiarów. Ja odpowiadam na ich potrzeby.

Co skłoniło Panią do założenia własnej firmy oraz dlaczego zdecydowała się Pani na taki profil działalności?

Co mnie skłoniło? W sumie to była spontaniczna decyzja. Siedziałam kiedyś z koleżanką

przy lampce wina i „rzuciłam hasło”, że może by otworzyć coś swojego. Dlaczego mam się tego nie podjąć, skoro innym się udaje, może i mnie się poszczęści. Dlaczego zdecydowałam się na taki profil działalności? Bo zawsze lubiłam robić coś innego niż wszyscy i byłam tego pewna. Uwielbiam majsterkować przy koralikach i innych gadżetach do tworzenia biżuterii. Moja poprzednia praca mnie w tym upewniła, bo miałam dostęp do wszystkich półproduktów, mogłam tworzyć zgodnie z zamysłem. Klientom bardzo podobała się moja biżuteria.

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

Klienci widząc, że jest otwarty nowy butik, sami zaglądną z ciekawości i są mile zaskoczeni tym, co można kupić. Założyłam także fanpage, gdzie zamieszczam zdjęcia asortymentu, który znajduje się w sklepie.

Jaki sprzęt został zakupiony za uzyskane dofinansowanie?

Dzięki dofinansowaniu zakupiłam dużo sprzętu: cyfrową maszynę do szycia, prasownicę parową, narzędzia do wykonywania biżuterii, laptop, drukarkę i całe wyposażenie do sklepu.

Jakie rady dałaby Pani osobom, które zamierzają w niedalekiej przyszłości otworzyć własny biznes?

Moja rada – warto próbować! Dofinansowanie bardzo mi pomogło. 18 tys. zł to naprawdę spora kwota, która pomaga w starcie „świeżemu” przedsiębiorcy. Warto się postarać i być pewnym siebie w tym, co się robi, bo to podstawa sukcesu.

Jakie ma Pani plany na przyszłość związane z prowadzonym przedsięwzięciem?

Plany na przyszłość? Oczywiście chcę się rozwijać dalej, nie stać w miejscu. Mam tyśiąc pomysłów w głowie, które chciałabym zrealizować. Myślę o otwarciu w przyszłości następnego punktu. Zatrudniłam już pracownika – panią Ewę, na którą zawsze mogę liczyć, która pomaga mi moje pomysły wcielić w życie.



Fot. DAWID HŁOUSZEK

Wsparcie bezrobotnych

zamieszkałych
na obszarach wiejskich >

16 sierpnia 2016 r. Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie zawarł porozumienie w sprawie realizacji programu regionalnego „Wsparcie osób bezrobotnych zamieszkałych na obszarach wiejskich”. Program regionalny finansowany jest ze środków pochodzących z rezerwy Funduszu Pracy w 2016 roku oraz środków z algorytmu Funduszu Pracy w 2017 roku.

W ramach Programu wsparciem **zostaną objęte osoby bezrobotne zamieszkałe na obszarach wiejskich (mieszkańcy miejscowości, które nie posiadają praw miejskich).**

Uczestnicy Programu będą mogli skorzystać ze wsparcia w postaci zatrudnienia, a przedsiębiorcy, z którymi Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie nawiąże współpracę, pozyskają nowych pracowników korzystając z możliwości otrzymania refundacji w ramach doposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy. Tą formą pomocy zostanie objętych 12 osób bezrobotnych. Celem zadania będzie refundacja poniesionych przez przedsiębiorcę kosztów utworzonego stanowiska pracy dla zatrudnionego bezrobotnego w wysokości **do 23 000 złotych**. Podpisanie

umowy o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy poprzedzone będzie oceną kondycji ekonomicznej przedsiębiorcy oraz spełnieniem określonych w ofercie pracy wymagań kandydata przewidzianego do zatrudnienia.

Przedsiębiorcy w ramach refundacji nie będą zobowiązani do ponoszenia żadnego wkładu własnego w tworzone stanowiska pracy.

Pozostałe warunki dopuszczalności pomocy oceniane będą na podstawie powszechnie obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa.

> Bliższe informacje można otrzymać w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy 38-400 Krosno ul. Bieszczadzka 5 pok. 339 b) albo pod numerem telefonu 13 43 213 89 wew. 337.



Sposób na bezczynność

W każdej dziedzinie ludzkiej działalności możemy znaleźć coś inspirującego. Nie trzeba daleko szukać. Często w najbliższym otoczeniu, w rodzinie lub pośród znajomych spotkamy osoby, które pomimo wielu przeciwności losu wspięły się na wyżyny swoich możliwości.

Oprac.
DAWID HŁOUSZEK

To nic nadzwyczajnego, że w życiu pojawiają się gorsze dni. Bezsilność, przygnębienie, zmęczenie, apatia, nuda, marazm – to tylko niektóre określenia stanu, w jakim niekiedy zdarza nam się znajdować. Jedno jest pewne, trudno zmusić się wtedy do działania, które przywołałoby pozytywne myśli i sprawiło, że powróci wiara we własne możliwości. Bezczynność prowadzi do wyrzutów sumienia, które potęgują uczucie wewnętrznego rozbicia. Czujemy, że musimy coś zrobić z własnym życiem, ale nie wiemy od czego zacząć. Nawet łatwe codzienne czynności, które kiedyś wykonywaliśmy bez chwili namysłu, sprawiają nam ogromny problem. Stan takiego napięcia jest bardzo męczący. Im bardziej się obwiniamy i zmuszamy do działania, tym bardziej czujemy się bezsilni.

Tym co pobudza nas do działania i sprawia, że odczuwamy radość ze wszystkiego, co robimy, jest entuzjizm. Jak wobec tego wywołać w swoim umyśle stan radosnego uniesienia? Co zrobić, by odzyskać zapał do pracy? Odpowiedź jest prosta. Należy poszukać inspiracji.

Inspiracja jest wszędzie: w literaturze, muzyce, sztuce, wydarzeniach, myślach, rozmowach, przyrodzie. Jednym słowem we wszystkim, co nas otacza i wszystkim, co napawa nas radością i skłania do refleksji.

Inspiruje nas życie

W każdej dziedzinie ludzkiej działalności możemy znaleźć coś inspirującego. Nie trzeba daleko szukać. Często w najbliższym otoczeniu, w rodzinie lub pośród znajomych spotkamy osoby, które pomimo wielu przeciwności losu wspięły się na wyżyny swoich możliwości. Analiza ich codziennych zmagani, często okupionych ogromnym wysiłkiem, momentami zwątpienia i bezradności, pozwoli stwierdzić, że każdy boryka się z jakimiś problemami, a istotą życia nie jest uciekanie przed nimi, lecz gotowość do stawiania im czoła. Zwróćmy uwagę na to, co mówią, robią oraz jak to robią inni. Każdy żyjący na świecie człowiek ma swoją historię. Poszukajmy w tych opowieściach dla siebie inspiracji.

Inspiruje nas Internet

W sieci znajdziemy wiele ciekawych filmów, stron, blogów, portali, cytatów oraz nagrań, które mogą inspirować. W Internecie ludzie dzielą się swoim doświadczeniem, spostrzeżeniami i pomysłami. Opowiadają swoją historię, opisując krok po kroku, jak dochodzili do sukcesu. Udzielając rad, zachęcają innych, by podążyli za ich przykładem.

Inspiruje nas przyroda

Już sam spacer do parku i kilkanaście minut spędzonych na świeżym powietrzu mogą wystarczyć, by doznać olśnienia. Malowniczy zachód Słońca, szum górskiego potoku, śpiew ptaków, czy powiew ciepłego wiosennego wiatru – wszystko to, co w przyrodzie jest najpiękniejsze i dostępne od ręki dla każdego, może za-inspirować. Wystarczy tylko to dostrzec.

Inspirują nas książki i cytaty

W każdej książce możemy znaleźć interesujące nas fragmenty: opisy zdarzeń i scen, które zapadają nam w pamięć. Lubimy zaznaczać ulubione zdania i sentencje, bo zawarta w nich mądrość życiowa koresponduje z naszym sercem i umysłem. Kolekcjonowanie cytatów i gromadzenie książek może być dla nas niewyczerpanym źródłem inspiracji.

Inspirują nas obrazy, fotografie i filmy

Zapewne nie raz zdarzyło nam się oglądać jakiś obraz, fotografię lub film, które wywarły na nas ogromne wrażenie. Wywołały emocje, skłoniły do refleksji i zastanowienia nad własnym życiem, stając się podstawą dalszego działania.

Inspirują nas podróże

Podróże kształcą. Pozwalają nam poznawać obce kultury, zachwycać się pięknem otaczającego nas świata. Stwarzają okazję do oglądania nowych rzeczy i zjawisk, równocześnie stając się doskonałą odskocznią od codziennej rutyny. Poszukiwanie inspiracji nie musi wcale być bardzo kosztowne. Nie trzeba wyjeżdżać za granicę, żeby poczuć powiew „świeżości”. Czasami wystarczy spontaniczna decyzja o jednodniowym wypadzie w oddalone o kilkadziesiąt kilometrów od domu góry.

Inspiruje nas dobry nastrój

W poszukiwaniu inspiracji warto zrobić coś, co sprawi nam przyjemność i obudzi entuzjizm: przejażdżka rowerowa, pływanie, a może spotkanie z przyjaciółmi, z którymi porozmawiamy na każdy temat. Opinie i wskazówki najbliższych nam osób bywają o wiele więcej warte niż rady anonimowych specjalistów od wszystkiego. Bezczynność bardzo łatwo przełamać. Wystarczy wziąć do ręki telefon i wybrać numer do przyjaciela.

Inspiruje nas wiedza i doświadczenie

Wiadomości i umiejętności, jakie posiadamy są narzędziami, które pomagają nam funkcjonować w społeczeństwie. Stają się naszą kartą przetargową zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym. Zastanawiając się na przykład nad otwarciem własnej firmy warto sięgnąć po fachową literaturę lub porozmawiać z kimś, kto prowadzi swój biznes i posiada w tej materii spore doświadczenie. Na pewno opowie nam o swoich początkach, trudnościach, jakie napotykał oraz pierwszych sukcesach. Rozmowa z osobą, która realizuje swoje marzenia może być dla nas źródłem wielu cennych informacji i wskazówek na przyszłość.

Wszystko, co fascynuje, zachwyca i raduje, daje nam impuls do działania. Wystarczy znaleźć inspirację, która często jest na wyciągnięcie ręki. Każdy jest kowalem własnego losu i tylko od nas zależy, czy znajdziemy swoje natchnienie.

Jak wybrać pracę / zawód?

Planowanie kariery zawodowej odbywa się za pomocą ustalania tego, czego oczekuje się od życia i pracy zawodowej. Tylko dana osoba może ustalać swoje cele i plany.



Wyboru dokonała:
ELŻBIETA LIWOSZ
DORADCA ZAWODOWY

Praca w naszej kulturze jest jedną z najważniejszych czynności determinujących życie danej osoby. Przeciętny człowiek spędza w pracy 75 tysięcy godzin w ciągu około 40 lat pracy. Jest to odpowiednio duża liczba godzin nakazująca wręcz zastanowienie się jak ten czas zostanie spożytkowany. Praca jest źródłem identyfikacji zawodowej, kształtuje tożsamość jednostki, porządkuje czas, pozwala na nawiązywanie nowych relacji i znajomości. Źle wybrana/dostosowana praca jest źródłem stresu, napięć, niezadowolonych. Brak pracy czy też niezadowolenie z pracy często jest powodem stanów kryzysowych, złego samopoczucia a w dalszej kolejności różnego rodzaju zaburzeń na poziomie społecznym i jednostkowym. Z takiej perspektywy odpowiedni wybór zawodu/pracy staje się wręcz wyborem życiowym determinującym styl i jakość życia.

By wybrać odpowiedni zawód na początek należy odpowiedzieć sobie na podstawowe pytania dotyczące własnej osoby. Ważne jest, by znać odpowiedź na poniższe pytania:

- › Kim jestem?
- › Jaki jestem?
- › Czego chcę?
- › Do czego zmierzam?
- › Jakie są moje wartości i cele?
- › Jakie są moje atuty i mocne strony?

› Jaki mam w życiu cel i jak chcę go osiągnąć?

Planowanie kariery zawodowej odbywa się za pomocą ustalania tego, czego oczekuje się od życia i pracy zawodowej. Tylko dana osoba może ustalać swoje cele i plany. Przemyślane planowanie własnej kariery zawodowej powinno składać się z następujących etapów:

1. Poznanie siebie

Na etapie tym dokonuje się analizy między innymi takich właściwości, jak:

- › umiejętności, zdolności;
- › motywacja;
- › zainteresowania;
- › wiedza;
- › preferencje;
- › doświadczenie;
- › temperament, osobowość;
- › wartości;
- › osiągnięcia.

2. Poznanie zawodów i rynku pracy.

Często mamy wyobrażenia odnośnie danej pracy i rzeczy wiążących się z wykonywaniem danego zawodu. Mam swoje oczekiwania plany i marzenia. Na etapie tym dobrze jest dokonać konfrontacji własnych oczekiwań z rzeczywistością. Ważne jest sprawdzenie, czy nasze oczekiwania są w miarę realne i możliwe do spełnienia. Pomoże nam w tym sprawdzenie specyfiki i wymagań stawianych przez dany za-

wód. Można to zrobić na wiele sposobów. Najprostszym jest spytanie osób znajomych, które wykonują daną pracę o ich opinii. Możemy w ramach studiów odbyć praktyki, staż czy wolontariat, dzięki któremu poznamy specyfikę pracy. Jeśli nie mamy takich możliwości możemy w tym celu przeszukać Internet i znaleźć odpowiednie informacje na forach, czy też w oficjalnych informatorach dotyczących danego zawodu (www.praca.gov.pl)

3. Tendencje na rynku pracy

Jeśli nie ma zapotrzebowania na dany rodzaj usług to nawet najlepszy pracownik nie zostanie zatrudniony. Rynek pracy poddawany jest ciągłym zmianom wynikającym z zawirowań społeczno-polityczno-ekonomicznych. Rynek pracy, jak nazwa wskazuje, to miejsce, gdzie spotyka się pracodawca z pracownikiem. Jedna strona sprzedaje swoje umiejętności a druga je kupuje.

Zanim zdecydujemy się na wybór danego zawodu dobrze jest upewnić się, czy istnieje zapotrzebowanie na dane usługi. W tym celu pomocne będą informatory z zakresu aktualnych i przyszłych tendencji na rynku pracy. Dobrze jest wiedzieć:

- › czy dostaniemy pracę w wybranym przez siebie zawodzie;

- › jakie zawody są zanikające;
- › które z zawodów są zawodami przyszłości;
- › jak wygląda lokalny rynek pracy.

Informacje takie można znaleźć między innymi na stronach:

- › Głównego Urzędu Statystycznego – www.stat.gov.pl
- › Wojewódzkiego Urzędu Pracy – WUP Rzeszów – www.wup-rzeszow.pl
- › Instytutu Gospodarki Wsi i Zi – www.monitoring.ig.wsiiz.pl
- › Rządowego Centrum Studiów Strategicznych – www.rcss.gov.pl
- › TNS OBOP – www.tns-global.pl
- › Urzędów Pracy – www.psz-praca.gov.pl



Jak skutecznie szukać pracy

Oto 5 prostych zasad ➤

Wyboru dokonała:
ELŻBIETA LIWOSZ

DORADCA ZAWODOWY

Źródło:
businessinsider.com.pl/strategie/kariery/jak-skutecznie-znalezc-prace/b55ssc0

Wysyłasz tygodniowo po kilkadziesiąt CV i rzadko kiedy dostajesz zaproszenie na rozmowę? Warto znaleźć sprzymierzeńców, którzy pomogą w dotarciu do ofert pracy.

Australijczykom w znalezieniu złota pomagają... mrówki. Według dr. Aarona Stewarda, entomologa z CSIRO (australijaska rządowa agencja badawcza z siedzibą w Canberze), pokrywająca Australię warstwa materiału pochodzącego z erozji utrudnia zidentyfikowanie złóż znajdujących się głębiej pod ziemią. Mrówki i termyty budując swoje kopce, wydobywają na powierzchnię drobiny cennego kruszcu i w ten sposób wskazują złotonośne tereny.

Idąc tym tropem warto poszukać możliwości zespołowego działania w poszukiwaniu nowego miejsca pracy. Tych 5 rad może ci w tym pomóc.

1. Nie bądź sam

Cytat z podręcznika dla Doradców Zawodowych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej:

Dla większości osób utrata i brak pracy wiąże się z obniżeniem samooceny. Jest to jeden z bardziej znanych efektów psychologicznych bezrobocia.

Zapał z jakim początkowo zabierasz się do szukania pracy słabnie w miarę upływu czasu i jest to niestety bardzo częste zjawisko. Aby uchronić

się przed obniżonym nastrojem i poczuciem klęski, zatrudnij własne „mrówki”. Zadbaj o system wsparcia. Taki system uruchomi cię automatycznie, kiedy będziesz tego potrzebować, ale musisz o to zadbać z góry. Porozmawiaj z przyjaciółmi, bliskimi osobami, które mają na ciebie pozytywny wpływ i chcą pomóc.

Poszukaj wsparcia osób zawodowo lub społecznie zajmujących się doradztwem. Na stronie ngo.pl znajdziesz listę organizacji pozarządowych pracujących w obszarze rozwoju zawodowego. Ich klientami są często menedżerowie, specjaliści, przedstawiciele wolnych zawodów, którzy do tej pory bardzo dobrze radzili sobie na rynku pracy. Sprawdź, czy nie znajdziesz czegoś dla siebie w ich ofercie.

2. Oddeleguj przygnębiające zadania

Znasz kogoś, kto chętnie będzie przeszukiwał dla ciebie portale z ogłoszeniami i podsyłał ci linki? Przyjmij taką pomoc. Nie tylko nie stracisz energii na żmudne przeglądanie ofert pracy, ale zdziwisz się, jakie ciekawe ogłoszenia znajdą dla ciebie znajomi. Nie jesteś przekonany, że spełniasz wszystkie wymagania z ogłoszenia? Niech ktoś wysyła aplikacje za ciebie. Praca zespołowa usprawni twoje działania, pod-

niesie motywację, a może nawet zainspiruje do małych lub dużych zmian na zawodowej ścieżce. Zwłaszcza jeśli zawsze lubiłeś być częścią zespołu.

3. Docieraj do ukrytego rynku pracy

Prawdopodobieństwo, że otrzymasz ofertę pracy wyłączenie wysyłając CV w odpowiedzi na ogłoszenia wynosi obecnie kilka procent. Ciekawy raport na ten temat opublikował w 2005 roku Gerry Crispin z Career Xroads.

Z informacji od moich klientów wynika, że im wyższe są ich kwalifikacje i staż pracy tym dłużej czekają na pierwsze zaproszenie na rozmowę z rekruterem. Swoje szanse znacznie zwiększysz docierając do pracodawców poprzez portale społecznościowe.

Już ponad 80% międzynarodowych firm pozyskuje kandydatów na LinkedIn. Zatrudnianie nowych osób z polecenia obecnych pracowników to kolejny trend o wzrostowej tendencji.

4. Zadbaj o realne ramy czasowe

Szukasz wymarzonej pracy? To może potrwać, ale w tym czasie nie odmawiaj nawet dużo mniej ambitnym zleceniom. Według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) średni okres pozo-

stawania bez pracy wynosił od 11 miesięcy w 2012 do 13 miesięcy w III kwartale 2014 roku. Nowsze dane nie zostały jeszcze opublikowane, ale z obserwacji doradców ds. zatrudnienia wynika, że czas poszukiwania pracy niewiele się skrócił.

5. Daj sobie prawo do gorszych dni

Każdy ich doświadcza i nie ma sensu się biczować. Czasem wystarczy odpuścić i zająć się czymś innym. Następnego dnia spojrzysz na problem i własne możliwości z innej perspektywy.

➤ Prawdopodobieństwo, że otrzymasz ofertę pracy wyłącznie wysyłając CV w odpowiedzi na ogłoszenia wynosi obecnie kilka procent.

➤ Praca zespołowa usprawni twoje działanie, podniesie motywację, a może nawet zainspiruje do małych lub dużych zmian na zawodowej ścieżce.



Kompetencje

jakie powinien posiadać
opiekun w żłobku >

Opracowano
na podstawie artykułu
NATALII RYŃSKIEJ
Jakie kompetencje muszą mieć
pracownicy żłobków

[serwisy.gazetaprawna.pl/edukacja/
artykuly/974574,jakie-kompetencje-musza-miec-
pracownicy-zlobkow.html](http://serwisy.gazetaprawna.pl/edukacja/artykuly/974574,jakie-kompetencje-musza-miec-pracownicy-zlobkow.html)

Żłobek jest jednostką, której zadaniem jest sprawowanie opieki nad dziećmi w wieku od 20 tygodni życia do 3 lat. To według jakich zasad powinna funkcjonować placówka oraz kto może być w niej zatrudniony określają konkretne przepisy. Dyrektorem żłobka może być osoba, która posiada wykształcenie wyższe i co najmniej 3 lata doświadczenia w pracy z dziećmi lub osoba z wykształceniem średnim oraz co najmniej 5-letnim doświadczeniem w pracy z „maluszkami”. Ilość zatrudnionego w placówce personelu zależy od ilości podopiecznych. Na jednego opiekuna nie może przypadać więcej niż ośmioro dzieci. Jeżeli w skład grupy wchodzi dziecko niepełnosprawne lub dziecko w wieku poniżej 1 roku życia, liczebność tej grupy zmniejsza się do pięcioro podopiecznych. W żłobku sprawującym opiekę nad gru-

pą, w skład której wchodzi ponad dwadzieścioro dzieci musi być zatrudniona dodatkowo pielęgniarka lub położna.

Opiekunem w żłobku może zostać pielęgniarka, położna, opiekunka dziecięca, nauczyciel wychowania przedszkolnego lub edukacji wczesnoszkolnej, a także pedagog opiekuńczo-wychowawczy. Opiekę może również sprawować osoba z wykształceniem minimum średnim, posiadająca co najmniej dwuletnie doświadczenie w pracy z dziećmi do 3 roku życia lub kandydat, który odbył 280-godzinne szkolenie, w skład którego wchodziły 80-godzinne zajęcia praktyczne polegające na sprawowaniu opieki nad dziećmi w wieku do 3 roku życia. Jeżeli opiekunem w żłobku chce zostać osoba, która przez ostatnie pół roku nie sprawowała opieki nad „maluszkami”, musi uzupełnić swoją wiedzę i umiejętno-

ści poprzez udział w 80-godzinnym szkoleniu. W żłobku swoje miejsce mogą również znaleźć wolontariusze. Wystarczy odbyć 40-godzinne szkolenie lub posiadać odpowiednie kwalifikacje.

Oprócz kwalifikacji, kandydaci na opiekunów muszą spełniać jeszcze dodatkowe kryteria, które dotyczą:

- › dawania rękojmi, rzetelnego pełnienia powierzonych obowiązków i należytego sprawowania opieki,
 - › wypełniania obowiązku alimentacyjnego, jeżeli taki obowiązek został nałożony przez sąd.
- Dodatkowo:
- › opiekun nie może być pozbawiony władzy rodzicielskiej oraz ta władza nie może być zawieszona ani ograniczona,
 - › kandydat na opiekuna nie może być skazany prawomocnym wyrokiem za przestępstwo popełnione umyślnie.



Podstawowe prawa pracownika

zatrudnionego w niepełnym
wymiarze godzin >

Wszyscy pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, niezależnie od wymiaru czasu pracy, podlegają ochronie Kodeksu Pracy, korzystając z przywilejów pracowniczych, zachowując prawo do wynagrodzenia w określonej wysokości oraz urlopu wypoczynkowego.

Względem osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze stosuje się jedynie inne wyliczenia co do wysokości płacy, wymiaru urlopu wypoczynkowego i godzin nadliczbowych.

1. Wymiar czasu pracy i wynagrodzenie

Pracownikowi niepełnoetatowemu wymiar czasu pracy określa się zazwyczaj ułamkowo (np. 1/12 etatu). To przez ile dni i ile godzin tygodniowo osoba ma wykonywać pracę, zawarte jest w rozkładzie czasu pracy. Proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy ustala się wysokość wynagrodzenia oraz innych świadczeń wynikających z zatrudnienia. Zgodnie z obowiązującymi przepisami

warunki płacowe osoby zatrudnionej na część etatu nie mogą być gorsze od tych, które obowiązują w przypadku zatrudnionych w pełnym wymiarze. Pracodawca zobowiązany jest do wypłacania godziwego wynagrodzenia, które w przeliczeniu na pełny etat nie może być niższe od płacy minimalnej. Wynagrodzenie to jest chronione przed dowolnymi potrąceniami ze strony pracodawcy.

2. Godziny nadliczbowe

Umowa o pracę podpisana z pracownikiem zatrudnionym na część etatu powinna zawierać dodatkowy zapis dotyczący czasu pracy. Musi bowiem zostać określona liczba godzin pracy, po której przekroczeniu pracownik otrzyma oprócz wynagrodzenia, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Jeżeli taki zapis nie zostanie w umowie zawarty, praca ponadwymiarowa nie będzie traktowana jako nadgodziny, co będzie wiązało się z tym, że pracownik nie otrzyma dodatku.

3. Urlop wypoczynkowy

Każdy pracownik, bez względu na wymiar czasu pracy, ma prawo do corocznego i płatnego urlopu wypoczynkowego, którego wysokość zależy od stażu pracy. Wymiar urlopu pracownika zatrudnionego na część etatu ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Podstawę do wyliczeń stanowi tutaj Kodeks Pracy: 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat i 26 dni, jeżeli zatrudnienie wynosi co najmniej 10 lat.

4. Przerwa w pracy

Piętnastominutowa przerwa w pracy, wliczana do czasu pracy, przysługuje osobom zatrudnionym na część etatu, jeżeli ich dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin. Oczywiście pracodawca może dobrowolnie zapewnić taką przerwę każdemu zatrudnionemu pracownikowi.

Opracowano
na podstawie artykułu
AGNIESZKI BRZOSTEK
4 prawa pracownika
zatrudnionego w niepełnym
wymiarze czasu pracy

[serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-
kariera/artykuly/961107,prawa-
pracownika-zatrudnionego-
w-niepelnym-wymiarze-czasu-pracy.html](http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/961107,prawa-pracownika-zatrudnionego-w-niepelnym-wymiarze-czasu-pracy.html)





Najpierw umowa, potem praca >

Oprac.
DAWID HŁOUSZEK

1 września 2016 r., weszła w życie nowelizacja Kodeksu Pracy mówiąca o tym, że warunki umowy o pracę muszą być potwierdzone na piśmie jeszcze przed dopuszczeniem pracownika do pracy, a nie – jak było dotychczas – najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy. Dotychczas prawo pozwalało bowiem na podpisanie umowy przed końcem pierwszego dnia pracy. Wykorzystywali to nieuczciwi pracodawcy, tłumacząc w razie kontroli, że osoba bez umowy pracuje dopiero pierwszy dzień. Celem nowelizacji

jest wobec tego walka z syndromem „pierwszej dniówki”. Zmiany nakładają na pracodawcę obowiązek podpisania z pracownikiem umowy lub pisemnego potwierdzenia jej warunków jeszcze przed rozpoczęciem pracy. Zdaniem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wprowadzone zmiany dadzą gwarancję legalnego zatrudnienia, a co się z tym wiąże, pozytywnie wpłyną na bezpieczeństwo i komfort pracy pracowników. Kara za nielegalne zatrudnienie, którą nadal może wymierzyć

Państwowa Inspekcja Pracy, nie zmieni się i będzie to grzywna w wysokości od 1 tys. do 30 tys. zł.

Nowelizacja oprócz wprowadzenia obowiązku potwierdzenia na piśmie warunków umowy o pracę przed dopuszczeniem do pracy, zobowiązuje również pracodawcę do:

- › zapoznania pracownika z regulaminem pracy przed rozpoczęciem pracy,
- › zapoznania pracownika młodocianego z wykazem prac lekkich przed rozpoczęciem przez niego pracy.



ul. Bieszczadzka 5
38-400 Krosno

www.pupkrosno.info

Sekretariat

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

Współpraca z pracodawcami

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

Informacja o rejestracji

tel. 13 43 213 89, 13 43 616 94