

bądź nabieżący

1 (52) 2018

Aktualności Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie

STYCZEŃ › LUTY 2018

Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy
w powiecie krośnieńskim (III) 

Wywiad z panem Markiem Przebiędą
– właścicielem firmy usługowo-handlowej MP EKO 

Praca zawodowa człowieka 

Co zrobić w przypadku utraty świadectwa pracy? 

Dodatek za pracę w porze nocnej 

W numerze

Współpraca redakcyjna
TERESA ZAJĄC-NIZIOŁEK
DAWID HŁOUSZEK
ELŻBIETA LIWOSZ
PAWEŁ ROMAN
RAFAŁ DZIURA
WALDEMAR FRYDRYCH

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 Podsumowanie realizowanego w 2017 roku projektu „Aktywizacja osób powyżej 29 roku życia pozostających bez pracy w powiecie krośnieńskim (III)”
- 8 Podsumowanie pierwszego roku realizacji projektu „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie krośnieńskim (III)”
- 9 Podział środków Funduszu Pracy na finansowanie w 2018 roku programów na rzecz zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej
- 10 Zasady finansowania ze środków Funduszu Pracy w 2018 roku aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu i kierowania na te formy bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie



Wydarzenia

- 10 Wywiad z panem Markiem Przebiędą – właścicielem firmy usługowo-handlowej MP EKO
- 12 Wspólny Plan Działania – nowe narzędzie Komisji Europejskiej wspierające młodych bezrobotnych z Podkarpacia



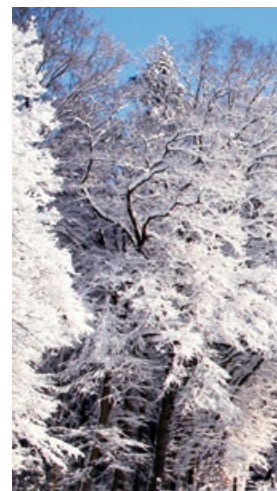
Urzędowy koszt różności

- 16 Praca zawodowa człowieka
- 18 Projekt „Aktywizacja osób powyżej 29 roku życia pozostających bez pracy w powiecie krośnieński (IV)”
- 20 Co zrobić w przypadku utraty świadectwa pracy?



Kącik prawny

- 22 Zasady obowiązujące przy potwierdzaniu okresów pracy za granicą po powrocie do Polski
- 24 Dodatek za pracę w porze nocnej



Słowo wstępne



Szanowni Państwo,

Z przyjemnością pragnę zaprezentować pierwszy w tym roku numer wydawanego przez nas biuletynu *Bądź na Bieżąco*. Oprócz danych statystycznych obrazujących sytuację w powiecie krośnieńskim, nasi Czytelnicy będą mogli zapoznać się również z innymi ciekawymi publikacjami. W pierwszej kolejności zachęcam do przeczytania informacji na temat podziału środków finansowych przeznaczonych w bieżącym roku na aktywizację osób bezrobotnych oraz materiałów poświęconych realizowanym projektom. Wszystkim zainteresowanym tematyką działalności gospodarczej polecam wywiad z przedsiębiorcą, który przy wsparciu finansowym Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie otworzył własną firmę. W numerze znajdą Państwo również ciekawy artykuł na temat pracy zawodowej człowieka, a także wskazówki, co zrobić w przypadku utraty świadectwa pracy. Osobom, które pracowały za granicą podpowiadamy, jak wygląda tryb postępowania w przypadku potwierdzania w Polsce okresów związanych z pracą w krajach Unii Europejskiej. Życzę miłej lektury.

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 31 stycznia 2018



Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie*

REJON	OGÓŁEM	KOBIETY
Krosno	1061	542
Powiat krośnieński	2735	1444
Rymanów miasto i gmina	284	142
Dukla miasto i gmina	449	240
Jaśliska	66	37
Jedlicze miasto i gmina	344	186
Iwonicz miasto i gmina	254	122
Krościenko Wyżne	138	62
Korczyna	245	123
Wojaszówka	215	114
Miejsce Piastowe	310	180
Chorkówka	430	238
Ogółem	3796	1986

*z wyłączeniem osób podlegających aktywizacji

Stopa bezrobocia – stan na koniec grudnia 2017 r.

Rejon	Stopa
Polska	6,6%
Województwo podkarpackie	9,7%
Powiat krośnieński łącznie z miastem Krosno	5,5%
Powiat krośnieński	7,3%
Miasto Krosno	3,4%

Bilans bezrobotnych do 30 roku życia

Rejon	Ogółem	Kobiety
Krosno	215	114
Powiat krośnieński	779	455
Ogółem	994	569

Oferty pracy – stan na 31 stycznia 2018 r.

Rejon	Zgłoszone w okresie sprawozdaw.	Pozostałe na koniec okresu sprawozdaw.	Suma ofert od początku roku
Powiat krośnieński z m. Krosno	234	101	234

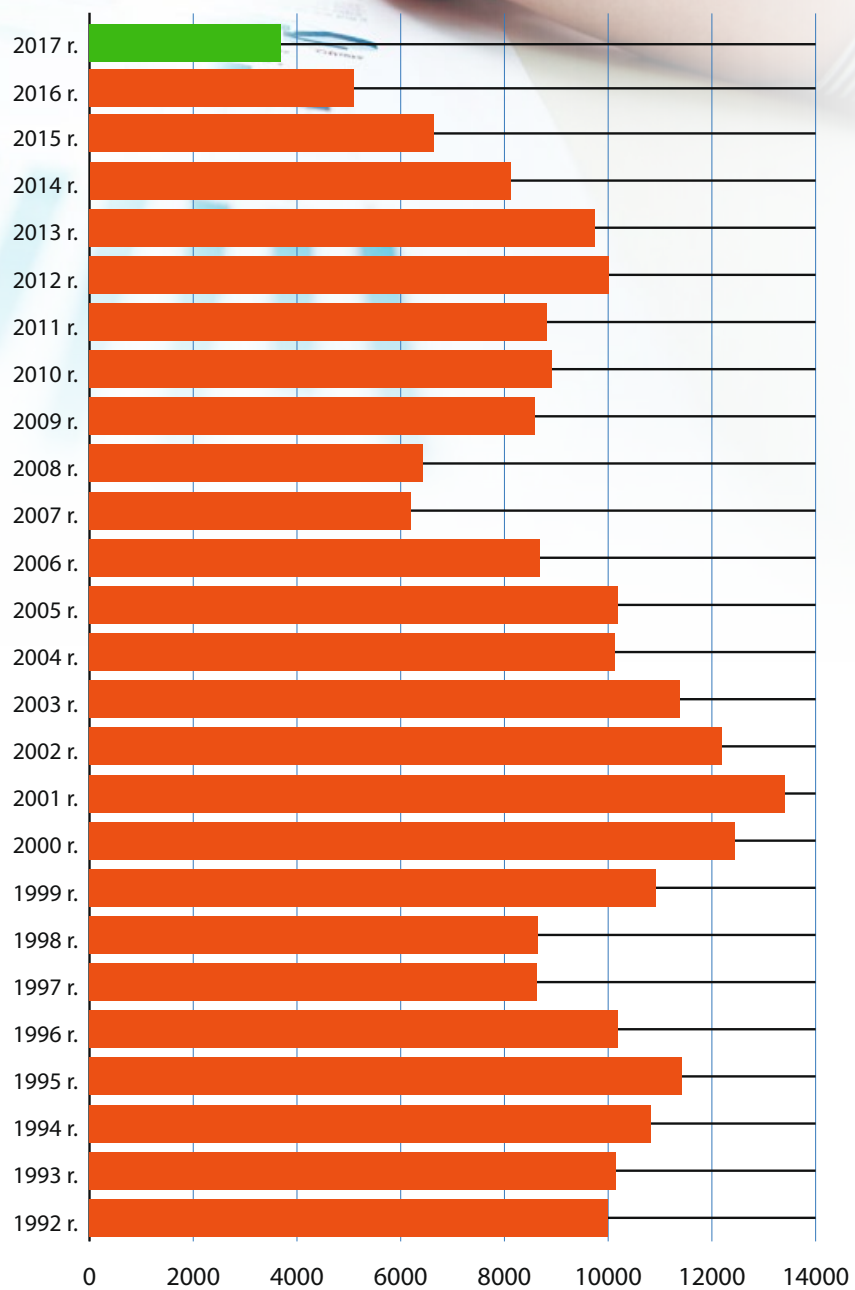
Liczba osób wyrejestrowanych z powodu podjęcia pracy – stan na koniec miesiąca sprawozdawczego

Podjęcia pracy	W tym finansowane ze środków publicznych:		
	Staże	Środki na podjęcie działalności gospodarczej oraz wyposażenie stanowiska pracy	Zatrudnienie osób do 30 roku życia
285	5	6	10

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

Rejon	Profil I	Profil II	Profil III
Krosno	48	825	187
Powiat krośnieński	89	2149	492
OGÓŁEM	137	2974	679

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



Podsumowanie projektu

„Aktywizacja osób powyżej 29 roku życia pozostających bez pracy w powiecie krośnieńskim (III)”



Oprac.
PAWEŁ ROMAN

Projekt realizowany był w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podkarpackiego 2014–2020 (RPO WP), Oś priorytetowa VII Regionalny rynek pracy, Działanie 7.2 Poprawa sytuacji osób bezrobotnych na rynku pracy – projekty pozakonkursowe PUP.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Jego zadaniem było zwiększenie możliwości zatrudnienia osób powyżej 29 roku życia pozostających bez pracy.

Projekt skierowany był do następujących grup:

I. Osoby powyżej 29 roku życia, bez pracy, zarejestrowane w PUP jako bezrobotne, należące do I lub II profilu pomocy w rozumieniu art. 33 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, należące co najmniej do jednej z następujących grup:

- › osoby od 50 roku życia,
- › osoby długotrwale bezrobotne,
- › kobiety,
- › osoby niepełnosprawne,
- › osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych.

II. Rolnicy i członkowie ich rodzin, prowadzący indywidualne gospodarstwa rolne do wielkości 2 ha, zamierzający odejść z rolnictwa należący do ww. grup.

Kryteria dostępu do udziału w projekcie:

I. Projekt skierowany był do bezrobotnych osób niepełnosprawnych w proporcji co najmniej takiej samej, jak proporcja osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako osoby bezrobotne w rejestrze danego PUP, kwalifikujące się do objęcia wsparciem w ramach projektu (należące do I lub II profilu) w stosunku do ogólnej liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych.

II. Projekt skierowany był do bezrobotnych osób w wieku 50+ w proporcji co najmniej takiej samej, jak proporcja osób w wieku 50+ zarejestrowanych jako osoby bezrobotne w rejestrze danego PUP, kwalifikujące się do objęcia wsparciem w ramach projektu (należące do I lub II profilu) w stosunku do ogólnej liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych.

Okres realizacji projektu: od 1 kwietnia 2017 r. do 31 grudnia 2017 r.

Całkowita wartość projektu w 2017 r. wyniosła 1 738 360,93 złotych w tym:

1. Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej – 598 100 złotych,

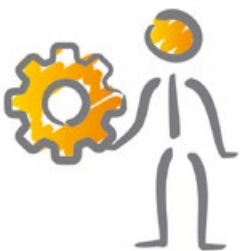
2. Doposażenie lub wyposażenie stanowiska pracy – 990 300 złotych,

3. Staże – 149 960,93 złotych.

Projektem objęto 102 osoby w następujących zadaniach:

- › jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej – 30 osób,

- › doposażenia lub wyposażenie stanowiska pracy – 50 osób,
- › staże – 22 osoby.
- › Spośród 102 osób objętych projektem było:
- › 43 osoby długotrwale bezrobotne,
- › 10 osób bezrobotnych niepełnosprawnych,
- › 27 osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat,
- › 70 osób o bezrobotnych o niskich kwalifikacjach,
- › 1 osoba odchodząca z rolnictwa.



Aktywizacja osób młodych

pozostających bez pracy
w powiecie krośnieńskim (III) 

Oprac.
PAWEŁ ROMAN

Projekt realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa I Osoby młode na rynku pracy, Działanie 1.1 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy, Poddziałanie 1.1.2 Wsparcie udzielone z Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków specjalnej linii budżetowej Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych. Jego głównym celem jest zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych do 29 roku życia pozostających bez pracy, w tym w szczególności osób, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET).

Okres realizacji projektu: od 1 stycznia 2017 r. do 31 grudnia 2018 r.

W roku 2017 projektem objęto 390 osób w następujących zadaniach:

- › staże – 280 osób,
 - › jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej – 35 osób,
 - › szkolenia dla bezrobotnych – 35 osób,
 - › bon na zasiedlenie – 40 osób.
- Wśród 390 beneficjentów było:
- › 129 osób długotrwale bezrobotnych,
 - › 12 osób bezrobotnych niepełnosprawnych.

Całkowita wartość projektu w 2017 r. wyniosła 2 526 221,91 złotych w tym:

1. Staże – 1 407 881,46 zł,
2. Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej – 691 928 zł,
3. Bon na zasiedlenie – 280 000 zł,
4. Szkolenia – 146 412,45 zł.

W roku 2018 planujemy w ramach PO WER realizację następujących zadań:

- › staże dla 45 osób,
- › środki na podjęcie działalności gospodarczej dla 24 osób,
- › bony na zasiedlenie dla 10 osób.

Na realizację ww. zadań Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie planuje wydać 1 470 798 złotych w tym na:

- › staże 920 798 złotych,
- › środki na podjęcie działalności gospodarczej 480 000 złotych,
- › bony na zasiedlenie 70 000 złotych.

Kryteria dostępu do udziału w projekcie:

1. Uczestnikami projektu będą osoby młode w wieku 18-29 lat bez pracy, zarejestrowane w PUP jako bezrobotne (dla których został ustalony I lub II profil pomocy), które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu – tzw. młodzież NEET.

2. Projekt skierowany jest do osób niepełnosprawnych – w proporcji co najmniej takiej samej, jak proporcja osób niepełnosprawnych w wieku 18-29 lat kwalifikujących się do ob-

jęcia wsparciem w ramach projektu (należących do I lub II profilu pomocy) i zarejestrowanych w rejestrze danego PUP w stosunku do ogólnej liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych w wieku 18-29 lat (wg stanu na koniec miesiąca poprzedzającego złożenie wniosku o dofinansowanie).

Podział środków

Funduszu Pracy na finansowanie w 2018 roku programów na rzecz zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej 

Oprac.
PUP w KROŚNIE

Powiatowa Rada Rynku Pracy w Krośnie uchwala z dnia 16 stycznia 2018 roku pozytywnie zaopiniowała podział środków Funduszu Pracy na finansowanie w bieżącym roku programów na rzecz zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji za-

godzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej. Poniższe tabele przedstawiają zaplanowane zadania, wydatki oraz liczbę osób, jaka zostanie objęta wsparciem w ramach poszczególnych zadań.

Tabela 1 – plan wydatków w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (osoby do 30 roku życia). Projekt „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie krośnieńskim (III)” – kontynuacja w 2018 roku.

Nazwa zadania	Planowane wydatki	Liczba osób do zaktywizowania
Staże (w tym zobowiązania w kwocie 534 000 zł z 2017 roku)	920 798	45
Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej	480 000	24
Bon na zasiedlenie	70 000	10
Suma	1 470 798	79

Tabela 2 – plan wydatków w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podkarpackiego, (Osoby powyżej 30 roku życia – kobiety, 50+, bezrobotni niepełnosprawni, osoby długotrwale bezrobotne, rolnicy zarejestrowani w Urzędzie). Projekt „Aktywizacja osób powyżej 29 r. ż. pozostających bez pracy w powiecie krośnieńskim (IV)” - planowany termin rozpoczęcia realizacji projektu luty 2018 r.

Nazwa zadania	Planowane wydatki	Liczba osób do zaktywizowania
Doposażenia stanowisk pracy	1 000 000	50
Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej	500 000	25
Staże	108 998	14
Suma	1 608 998	89





Tabela 3 – plan wydatków środków Funduszu Pracy przyznanych algorytmem.

Nazwa zadania	Planowane wydatki	w tym zobowiązania	Liczba osób do zaktywizowania
Prace interwencyjne	239 047	89 047	30
Roboty publiczne	419 848	51 848	40
Prace społecznie użyteczne	104 477	4 477	60
Staże	269 806	269 806	0
Doposażenie	396 033	0	20
Szkolenie bezrobotnych	44 300	14 300	10
Bon szkoleniowy	20 000	0	5
Bon zatrudnieniowy	682 682	597 682	20
Bon stażowy	63 021	63 021	0
Ref. składek członków spółdzielni soc.	30 000	30 000	0
Dofinansowanie 50+ i 60+	229 304	166 304	10
Inne wydatki	74 233	24 233	0
Program Aktywizacja i Integracja	10 000	0	20*
Suma	2 582 751	1 310 718	215

*osoby z prac społecznie użytecznych

Tabela 4 – Nowe zadanie: Joint Action Plan (Wspólny Plan Działania) - pilotażowe narzędzie Komisji Europejskiej dla młodych osób bezrobotnych z Podkarpacia. Prawdopodobny termin rozpoczęcia realizacji projektu II kwartał 2018 r.

Nazwa zadania	Planowane wydatki	Liczba osób do zaktywizowania
Staże	737 153	100
Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej	320 000	16
Bon na zasiedlenie	140 000	20
Szkolenia	125 000	40
Suma	1 322 153	176

Zasady finansowania

ze środków Funduszu Pracy w 2018 roku
aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu

i kierowania na te formy bezrobotnych zarejestrowanych
w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie

Zasady kierowania na szkolenia

W pierwszej kolejności na szkolenie kierowane będą osoby, które:

- › w ciągu ostatnich 6 miesięcy nie korzystały ze szkoleń finansowanych ze środków publicznych,
- › w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie odmówiły bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy określonej w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, nie przerwały z własnej winy stażu, prac społecznie użytecznych lub innej formy pomocy określonej w ustawie,
- › osoby bez kwalifikacji zawodowych lub posiadające kwalifikacje nadwyżkowe.

Realizowane będą szkolenia tylko w zawodach deficytowych.

Zasady finansowania kosztów studiów podyplomowych. Kwota dofinansowania do wysokości przeciętnego wynagrodzenia w dniu składania wniosku.

Finansowane będą studia podyplomowe tylko w zawodach deficytowych.

Zasady refundacji miejsca pracy utworzonego w ramach dokonanego przez Urząd doposażenia.

1. Preferowani będą przedsiębiorcy, którzy składali wcze-

śniej oferty pracy i zatrudniali bezrobotnych bez udziału środków publicznych oraz ci, u których po okresie sponsorowanego zatrudnienia bezrobotni nadal pozostają w zatrudnieniu.

2. Liczba przyznanych do refundacji miejsc pracy nie może przekroczyć liczby pracowników zatrudnionych w dniu składania wniosku w przeliczeniu na pełne etaty, a w przypadku przedsiębiorcy nie zatrudniającego pracowników refundacja może dotyczyć co najwyżej 1 miejsca pracy.

3. Pierwszeństwo w kierowaniu do pracy będą miały osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy, wymienione w art. 49 ustawy. Wyjątkiem mogą być osoby zarejestrowane z powodu zwolnień grupowych.

4. Nie może otrzymać refundacji przedsiębiorca korzystający z jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, do czasu rozliczenia się z tej umowy.

5. Maksymalna kwota refundacji na 1 stanowisko pracy nie może przekroczyć 20 000 zł.

6. Wkład własny podmiotu na nowo tworzone stanowisko powinien wynosić, co najmniej 30% wartości udzielonej pomocy.

7. Nie udziela się refundacji, jeżeli w okresie 6 miesięcy poprzedzających złożenie wniosku stan zatrudnienia u wnioskodawcy uległ zmniej-

szeniu bez względu na przyczynę zmniejszenia tego stanu, a udzielona pomoc nie spowoduje wzrostu netto zatrudnionych pracowników.

8. Nie będą brane pod uwagę wnioski pracodawców oferujących kierowanemu bezrobotnemu wynagrodzenie niższe niż 2 500 zł brutto.

9. Nie kieruje się osób będących najbliższą rodziną pracodawcy (wstępni, zstępni, rodzeństwo).

Zasady przyznawania jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej

1. Konieczność wsparcia tą formą musi wynikać z Indywidualnego Planu Działania uzgodnionego z doradcą klienta, wniosek musi dotyczyć wyłącznie działalności nowo rozpoczynanej, a nie na przejście lub stanie się współnikiem lub współwłaścicielem już istniejącej firmy.

2. Maksymalna kwota dotacji nie może przekroczyć 20.000 zł.

3. Wnioskowanie o zakup środka transportu możliwe będzie tylko w szczególnie uzasadnionych przypadkach i niektórych branżach.

Zasady organizowania staży

1. W pierwszej kolejności akceptowane będą wnioski zawie-



rające deklarację zatrudnienia po okresie stażu i wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż 2 500 zł brutto.

2. Umowy stażowe zawierane będą na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy.

3. W pierwszej kolejności na staż będą kierowane osoby bez żadnego doświadczenia zawodowego i o niskich kwalifikacjach zawodowych, długotrwale bezrobotne, które nie korzystały do tej pory z form finansowanych ze środków publicznych.

4. Klient może zostać po raz kolejny skierowany na staż w szczególnie uzasadnionych przypadkach, jeżeli zostaną spełnione następujące warunki:

- › stażysta będzie odbywał staż na innym stanowisku niż poprzednio,
- › nastąpiła istotna zmiana w sytuacji klienta, np. odnośnie wykształcenia,
- › poprzedni staż zakończył się nie później niż w 2015 r.

5. Nie kieruje się na staże osób będących najbliższą rodziną pracodawcy (wstępni, zstępni, rodzeństwo).

Zasady przy organizacji prac interwencyjnych

1. Okres trwania prac interwencyjnych – 6 miesięcy.

2. Refundacja: 700 zł + składka ZUS.

3. Nie kieruje się osób będących

najbliższą rodziną pracodawcy (wstępni, zstępni, rodzeństwo).

4. Nie będą brane pod uwagę wnioski pracodawców oferujących kierowanemu bezrobotnemu wynagrodzenie niższe niż 2.500 zł brutto.

Zasady przy organizacji robót publicznych

Okres trwania robót publicznych – 6 miesięcy.

Refundacja: 1300 zł + ZUS.

Deklaracja zatrudnienia po okresie robót.

Zasady przy finansowaniu bonu na zasiedlenie

Wsparcie może zostać przyznane osobie, dla której lokalny rynek nie oferuje miejsc pracy.

Wysokość środków przyznawanych w ramach bonu – 7.000 zł.

Program Aktywizacja i Integracja

Do udziału w programie będą kierowane osoby bezrobotne, dla których ustalony został profil pomocy III.

Działania w zakresie aktywizacji zawodowej bezrobotnych są realizowane w ramach prac społecznie użytecznych.

Działania w zakresie integracji społecznej, służące kształtowaniu aktywnej postawy w życiu społecznym i zawodowym, mogą być realizowane w szczególności poprzez grupowe

poradnictwo specjalistyczne, warsztaty trenerskie i grupy wsparcia, w wymiarze co najmniej 10 godzin tygodniowo.

Kwota wydatków przeznaczonych na finansowanie działań z zakresu integracji społecznej jest ustalana z uwzględnieniem stawki godzinowej pracy trenera z 10-osobową grupą bezrobotnych, w wysokości nie wyższej niż 70 zł.

Realizacja Programu Aktywizacja i Integracja trwa 2 miesiące.



Wywiad z panem Markiem Przebiędą > właścicielem firmy usługowo- -handlowej MP EKO

Rozmawia
DAWID HŁOUSZEK

Czym zajmuje się Pana firma?

Główną działalnością mojej firmy jest świadczenie usług rekreacyjno-rozrywkowych, polegających na wypożyczaniu dmuchanych atrakcji dla dzieci, takich jak: zjeżdżalnie, zamki, itp. Firma zajmuje się również wytwarzaniem i sprzedażą ozdób z drewna.

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

Do otwarcia firmy o takim profilu skłoniło mnie doświadczenie wyniesione z poprzedniej pracy, w której mogłem obserwować firmę właśnie z tej branży. Dzięki wcześniejszemu doświadczeniu mogłem uniknąć różnych losowych problemów, jakie mogłyby się przytrafić osobie, która „w ciemno” otwierałaby taką działalność.

Rękodzielnym z drewna interesowałem się od dziecka, więc uznałem, że może warto spróbować przekształcić pasję w biznes.

Do kogo kieruje Pan swoją ofertę. Kto najczęściej korzysta z Pana usług?

Z moich usług rozrywkowych korzystają głównie dzie-

ci, więc oferta kierowana jest do rodziców, szkół, przedszkoli, Gminnych Ośrodków Kultury, domów weselnych (jako ubogacenie ich oferty).

Ozdoby z drewna wytwarzane w mojej firmie, adresowane są do ludzi ceniących sobie naturalność i prostotę drewna. Ozdoby wytwarzane ręcznie są jedyne i niepowtarzalne, co w dobie masowości i wszechobecnej „chińszczyzny” zapewnia indywidualność i oryginalność.

Jak wyglądały początki firmy? Jakie napotykał Pan trudności oraz w jaki sposób udało się przezwyciężyć wszystkie problemy?

Początki zazwyczaj bywają trudne, głównym problemem, który miałem do rozwiązania był brak reklamy. Wiadomo, że bardzo ważna w prowadzeniu działalności jest sprzedaż, a żeby coś sprzedać (w tym przypadku usługę), musiałem wyjść z ofertą do jak najszerszego grona potencjalnych odbiorców. Młodym przedsiębiorcom, którzy nie chcą wydawać dużych pieniędzy na reklamę z pomocą przychodzą media społecznościowe, gdzie za darmo

można „wrzucić” treść promującą naszą firmę. Informacja ta dociera do bardzo szerokiego grona odbiorców.

Jaki sprzęt został kupiony za przyznane dofinansowanie?

Za dofinansowanie zakupiłem zjeżdżalnię i zamek dmuchany, samochód którym mógłbym transportować dmuchańce, agregat prądotwórczy, który zapewnił mi mobilność i umożliwia rozstawianie się w miejscach, gdzie nie ma prądu. Dodatkowo kupiłem tokarkę i wyrzynarkę do drewna, których używam do produkcji ozdób.

W jaki sposób pozyskuje Pan nowych klientów?

Nowych klientów pozyskuję dzięki reklamie w mediach społecznościowych oraz ofercie rozdawanej w formie ulotek. Brałem też udział w targach ślubnych, gdzie przyszli małżonkowie mogli zamówić moje atrakcje dla dzieci obecnych na weselu.

Jak ocenia Pan z perspektywy czasu prowadzone przez siebie przedsięwzięcie?

Z perspektywy czasu prowadzoną przeze mnie firmę oceniam dobrze. Zysk jaki przy-





niosła mi moja firma jest zadowolający, jednakże uważam, że lepsza reklama przyniosłaby mi więcej korzyści.

Jakie rady dałby Pan przyszłym przedsiębiorcom?

Moją radą dla przyszłych przedsiębiorców jest to, aby zanim rozpoczną swoją działalność, zapoznali się z zagrożeniami, jakie na nich czekają i żeby starali się ich unikać. Polecam też czytać dużo książek, z których można nauczyć się wielu technik, np.: jak dotrzeć do klienta i jak korzystnie sprzedać swój produkt/usługę. Bardzo dużo mądrych porad można znaleźć w Internecie.

Czy ma Pan plany związane z rozwojem firmy? Jeżeli tak, to jakie?

W planach jest stworzenie stanowiska pracy i poszerzenie swojej oferty kierowanej do dzieci i młodzieży.

Dziękuję za rozmowę.



Wspólny Plan Działania >

nowe narzędzie Komisji Europejskiej wspierające młodych bezrobotnych z Podkarpacia

MATERIAŁ ŹRÓDŁOWY:
wuprzeszow.praca.gov.pl/-/6090197-jap-wspolny-plan-dzialania-joint-action-plan-nowe-narzedzie-komisji-europejskiej-dla-mlodych-osob-bezrobotnych-z-podkarpacia
dziejesienapodkarpaciu.pl/wojewodzki-urzad-pracy-otrzymal-miliony-euro-znalezenie-pracy-dla-mlodych-regionu/#more-6248

Wspólny Plan Działania (Joint Action Plan) – nowe narzędzie Komisji Europejskiej wspierające młodych bezrobotnych z Podkarpacia

Joint Action Plan skierowany jest do osób bezrobotnych do 29 roku życia, z terenu Podkarpacia, które nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą. Działanie jest zbieżne z celami dotychczas realizowanego Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

Wspólny Plan Działania realizowany będzie przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie we współpracy z powiatowymi urzędami pracy z terenu województwa podkarpackiego. JAP będzie miał charakter pilotażu – dotychczas w żadnym kraju, jak i regionie Unii Euro-

pejskiej, ta nowa forma wsparcia nie była stosowana. Na realizację programu Podkarpacie otrzyma 35,5 miliona euro, co w dwuipółletnim okresie realizacji pilotażu, ma pomóc znaleźć pracę blisko 13 tysiącom ludzi młodych. Efektywne wsparcie tej grupy osób (bezrobotni do 29 roku życia z kategorii NEET), wymaga zastosowania przez powiatowe urzędy pracy zarówno usług, jak i instrumentów rynku pracy, o których mowa w *Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Prowadzone działania aktywizacyjne mają być kompleksowe i dopasowane indywidualnie do potrzeb każdej osoby bezrobotnej.

Wspólny Plan Działania wspiera realizację założeń

przyjętych przez Komisję Europejską w ramach *Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych na lata 2017–2020*. Wsparcie Komisji Europejskiej skierowane jest do osób młodych mieszkających w regionach, w których stopa bezrobocia wśród młodzieży przekracza 25%. Według danych Eurostatu w województwie podkarpackim na koniec 2016 roku, bezrobocie wśród osób młodych (w wieku 15-24 lat), wyniosło 31,6% i było najwyższe w Polsce. Podkarpacie to jedyny region w kraju, w którym stopa bezrobocia osób młodych przekracza 25%, stąd zostało zakwalifikowane do objęcia wsparciem w ramach Wspólnego Planu Działania.





Praca zawodowa człowieka

Praca zawodowa nierozzerwalnie wiąże się z konkretną wiedzą i umiejętnościami, które wykorzystywane są do systematycznego i trwałego wykonywania czynności użytecznych społecznie



MATERIAŁ ŹRÓDŁOWY:
Waldemar Furmanek, *Humanistyczna pedagogika pracy. Praca człowieka*, Rzeszów 2013,
Waldemar Furmanek, *Nowa praca człowieka w cywilizacji informacyjnej. Zarys problematyki*, (repozytorium.ukw.edu.pl/bitstream/handle/item/3406/Waldemar%20Furmanek%20Nowa%20praca%20czlowieka%20w%20cywilizacji%20informacyjnej.pdf?sequence=1)

Termin „praca zawodowa” bezpośrednio łączy się z pojęciem „zawód” i oznacza zorganizowaną społecznie działalność człowieka, której celem jest tworzenie wytworów społecznie wartościowych i prowadzenie do podnoszenia jakości życia wykonujących ją osób. Powstanie zawodów jest ściśle powiązane ze społecznym podziałem pracy. Wynika z konieczności zaspokojenia potrzeb społeczeństwa. Poszczególne zawody zaczęły powstawać wraz z rozwojem działalności gospodarczej. Pojęcie „zawód” składa się z dwóch wzajemnie uzupełniających się komponentów: z jednej strony stanowi układ wyróżnionych i powtarzalnych czynności, których wykonywanie wymaga odpowiedniego przygotowania, z drugiej zaś odnosi się do pozycji społeczno-zawodowej pracownika i stanowi dla niego źródło utrzymania. Rozważając o pracy zawodowej warto wspomnieć o rynku pracy, czyli rzeczywistości, w której dochodzi do interakcji pomiędzy pracodawcami i pracownikami. Dla większości z nas relacje te kojarzą się zazwyczaj z ekonomicznymi aspektami działalności człowieka. Zarówno rynek pracy, jak i gospodarka rynkowa determinują całokształt spraw związanych z pracą zawodową wskazując, że jej najważniejszym celem jest przy-

noszenie konkretnych korzyści, głównie finansowych. Praca człowieka podporządkowana jest wobec tego prawu rynku, szczególnie prawu podaży i popytu. Analizując jednak zagadnienie zawodowej działalności człowieka nie można skupiać się jedynie na kwestiach ekonomicznych, trzeba wziąć pod uwagę również jej społeczny (humanistyczny) kontekst.

Praca zawodowa nierozzerwalnie wiąże się z konkretną wiedzą i umiejętnościami, które wykorzystywane są do systematycznego i trwałego wykonywania czynności użytecznych społecznie. W szerszym kontekście nawiązuje do konkretnego środowiska społecznego, odbywa się zgodnie z planem i wytycznymi. Kojarzy się również z określonym prestiżem i może otwierać drogę awansu zawodowego. Poprzez tworzenie nowych wartości materialnych i duchowych człowiek pracujący nie tylko doprowadza do rozwoju społeczeństwa, ale przede wszystkim doskonali samego siebie. Współczesność niesie jednak ze sobą wiele zagrożeń. Podejmowanie trudnych, często ryzykownych decyzji, nieustanna gotowość do podejmowania inicjatywy i otwartość na zmiany, okupione są dużym lękiem, który niestety siebie spustoszenie w psychice pracownika uwikłanego w globalną ekonomię. Człowiek

dotarł do takiego etapu rozwoju cywilizacji, że może stracić kontrolę nad wytworami własnej pracy. Rzeczywistość, w której żyje ulega ciągłym przeobrażeniom. Osiągnięcia naukowe wpływają na kształt i dynamikę zjawisk technologicznych. Zmiany te mają nie tylko lokalny, ale i globalny zasięg. Mogą przyjmować charakter ewolucji lub rewolucji technologicznej. Istnieje wobec tego realne ryzyko, że człowiek niebawem będzie zdany na łaskę stworzonego przez siebie środowiska. Tak, jak miało to miejsce u początków ludzkości, kiedy otoczony siłami natury, których nie rozumiał, żył w ciągłym strachu przed klęskami żywiołowymi. Praca zawodowa musi wobec tego służyć ogólnemu dobru, angażować ludzki intelekt, w taki sposób, by działaniu człowieka towarzyszyła odpowiedzialność za siebie, swoje czyny a także odpowiedzialność za losy innych.

Praca zawodowa wykonywana jest w długich okresach czasu. W cywilizacji przemysłowej trwała ona nie mniej niż 40 lat. Utrwalił się model życia, w którym 7-letni człowiek rozpoczynał mniej więcej 20-letni okres edukacji, po którego zakończeniu podejmował pracę na ok. 40 lat i przechodził na emeryturę. W trwającym obecnie procesie transformacji cywilizacyjnej zasada ta ulega przebudowie.



Osobowość zawodowa człowieka, czyli zespół cech i właściwości wpływających na jakość i skuteczność działania, rozwijana jest przez cały okres jego aktywności zawodowej. Najmocniej w okresie planowanej, systematycznej i długiej edukacji, która w dobie obecnego postępu przybiera postać nauki ustawicznej. Celem nieustannego rozwoju osobowości zawodowej jest konfrontacja ludzkich kompetencji z wysokimi wymogami współczesnego rynku pracy, którego przemiany jakościowe prowadzą do wyodrębnienia dwóch grup pracowników: z jednej strony osób mobilnych i świetnie wykształconych, z drugiej zaś przegranych (wykluczonych cywilizacyjnie) – którzy z powodu braku kompetencji i odpowiednich predyspozycji, stracą pracę i będą napotykać duże trudności ze znalezieniem nowego zatrudnienia.

Praca zawodowa odgrywa ogromną rolę. Jest niezbędnym warunkiem życia i ważną formą aktywności człowieka, która pochłania niemal połowę jego ziemskiej egzystencji. Często wiąże się ona z poczuciem satysfakcji, ale niejednokrotnie staje się źródłem wielu trosk i trudności. Poprzez pracę zdobywamy środki do życia, rozwijamy swoją osobowość i zwiększamy szanse na samorealizację. Na pracę

zawodową człowieka składają się wobec tego dwa elementy: przedmiotowy i personalistyczny. Pierwszy eksponuje produkcyjną, ekonomiczną i materialną rolę pracy ludzkiej. Drugi zaś odnosi się do samego człowieka, jako twórcy i podmiotu pracy. Humanistyczne podejście do tego zagadnienia podkreśla wobec tego przewagę (prymat) człowieka nad pracą zawodową i pracą w ogóle. Praca jest dla człowieka, a nie człowiek dla pracy.

Z prakseologicznego punktu widzenia praca zawodowa jest splotem działań człowieka w określonych warunkach, w określonym celu oraz zgodnie z określoną technologią. Planowanie działań podejmowanych w ramach konkretnego zawodu i stanowiska pracy jest mocno sformalizowane. Wynika to z wymogów technologicznych i przyjętych norm, których przestrzeganie pozwala uzyskiwać wytwory zgodne z oczekiwaniami. Świadomość celów działalności zawodowej bezpośrednio wiąże się ze znajomością zasad leżących u podstaw danej technologii. To dzięki technologiom istnieje możliwość przeniesienia osiągnięć naukowych na kanwę działalności zawodowej. Oznacza to, że każde nowe osiągnięcie wprowadzone do technologii może diametralnie tę technologię zmienić. To właśnie dlatego niezwykle ważne jest aktuali-

zowanie wiedzy oraz systematyczne i całościowe uczenie się.

Dynamiczne przemiany cywilizacyjne pociągają ze sobą zmianę modelu życia i tym samym wpływają na przebudowę modelu społecznego. Cywilizacja przemysłowa, w której prym wiodły technologie maszynowo-energetyczne, przekształca się w cywilizację informacyjną, wprowadzającą technologie informacyjno-komunikacyjne. Przemianie ulega system wartości związany z aktywnością zawodową. W cywilizacji agrarnej (rolnej) najważniejszą wartością dla człowieka była ziemia oraz związana z nią uprawa roślin i hodowla zwierząt. W cywilizacji przemysłowej liczył się kapitał, siła robocza i środki produkcji. W obecnych czasach najważniejsza jest informacja, wiedza i kompetencje przetwarzania oraz wykorzystywania informacji. Powstaje więc nowy model społeczeństwa informacyjnego, a wraz z nim nowy model pracownika. Widać to szczególnie w bardzo gwałtownym rozwoju m.in. e-usług (e-handel, e-poczta, e-edukacja, e-turystyka, e-bankowość), a także w branży produkcyjnej, nastawionej na zaspokajanie potrzeb nie tylko lokalnego, ale i globalnego rynku towarów. Wprowadza się nowe linie technologiczne, często w pełni zautomatyzowane, za których nadzór

odpowiada tylko garstka wykwalifikowanych operatorów. Stosowane coraz częściej nowe rozwiązania organizacyjne mają uelastyczyć produkcję i dostosować ją do potrzeb indywidualnego odbiorcy. Reprodukacja ustępuje miejsca innowacyjności. Przeobrażeniu ulega również dotychczasowy cywilizacyjno-kulturowy wymiar pracy, która z psychologicznego i aksjologicznego punktu widzenia powinna być drogą rozwoju człowieka.

Praca zawodowa utożsamiana jest z zarabianiem pieniędzy, które są niezbędnym środkiem do zaspokajania podstawowych potrzeb materialno-emocjonalnych. Dochód jednak i związany z nim status społeczny nie są jedynymi czynnikami, które determinują postawę człowieka. Praca daje bowiem możliwość rozwoju uzdolnień i predyspozycji, a także otwiera szansę nabycia nowych umiejętności. Urozmaica egzystencję, porządkuje czas i przestrzeń osobistą człowieka, przyczyniając się do rozwoju jego osobowości. Pozwala mu nawiązywać kontakty interpersonalne, jest więc czynnikiem socjalizacyjnym, zapewniającym miejsce w społeczeństwie i tym samym poczucie sensu życia i spełnienia.

Projekt

„Aktywizacja

osób powyżej 29 roku życia
pozostających bez pracy
w powiecie krośnieńskim (IV)

Oprac.
PAWEŁ ROMAN

Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie realizuje w 2018 r. projekt „Aktywizacja osób powyżej 29 roku życia pozostających bez pracy w powiecie krośnieńskim (IV)”.

Projekt realizowany w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podkarpackiego 2014–2020 (RPO WP), Oś priorytetowa VII Regionalny rynek pracy, Działanie 7.2 Poprawa sytuacji osób bezrobotnych na rynku pracy – projekty pozakonkursowe PUP.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Jego głównym celem jest zwiększenie możliwości zatrudnienia osób powyżej 29 roku życia pozostających bez pracy.

Projektem w 2018 r. planujemy objąć 89 osób w następujących zadaniach:

- › jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej – 25 osób – wartość zadania 500 000 złotych,
- › doposażenie lub wyposażenie stanowiska pracy – 50 osób

– wartość zadania 1 000 000 złotych,

- › staże – 14 osób - wartość zadania 108 998 złotych.

Całkowita wartość projektu w 2018 r. wyniesie 1 608 998 złotych. Projekt nie zakłada wniesienia wkładu własnego.

Okres realizacji projektu od 1 lutego 2018 r. do 31 grudnia 2018 r.

Projekt skierowany jest do następujących grup:

I. Osoby powyżej 29 roku życia, bez pracy, zarejestrowane w PUP jako bezrobotne, należące do I lub II profilu pomocy w rozumieniu art. 33 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, należące co najmniej do jednej z następujących grup:

- › osoby od 50 roku życia,
- › osoby długotrwale bezrobotne,
- › kobiety,
- › osoby niepełnosprawne,
- › osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych.

II. Rolnicy i członkowie ich rodzin, prowadzący indywi-

dualne gospodarstwa rolne do wielkości 2 ha, zamierzający odejść z rolnictwa należący do ww. grup.

Kryteria dostępu do udziału w projekcie:

I. Projekt skierowany jest do bezrobotnych osób niepełnosprawnych w proporcji co najmniej takiej samej, jak proporcja osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako osoby bezrobotne w rejestrze danego PUP, kwalifikujące się do objęcia wsparciem w ramach projektu (należące do I lub II profilu) w stosunku do ogólnej liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych.

II. Projekt skierowany jest do bezrobotnych osób w wieku 50+ w proporcji co najmniej takiej samej, jak proporcja osób w wieku 50+ zarejestrowanych jako osoby bezrobotne w rejestrze danego PUP, kwalifikujące się do objęcia wsparciem w ramach projektu (należące do I lub II profilu) w stosunku do ogólnej liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych.







Co zrobić w przypadku utrąty świadec- twa pracy >

Oprac.
DAWID HŁOUSZEK

MATERIAŁY ŹRÓDŁOWE:
[www.zus.pl/swiadczenia/emerytury/
kapital-poczkowy/gdzie-znalezc-dokumen-
tacje-ze-zlikwidowanych-zakladow-pracy](http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury/kapital-poczkowy/gdzie-znalezc-dokumentacje-ze-zlikwidowanych-zakladow-pracy)
[http://zielonalimia.gov.pl/-/zagubione-swia-
dectwo-pracy-co-robic](http://zielonalimia.gov.pl/-/zagubione-swia-
dectwo-pracy-co-robic)

Świadectwo pracy to bardzo ważny dokument zawierający szczegółowe informacje dotyczące naszego zatrudnienia. Niezbędny jest nie tylko w trakcie przechodzenia na emeryturę, ale również w czasie poszukiwania pracy, czy rejestracji w powiatowym urzędzie pracy. Warto zadbać o to, by żaden z tych dokumentów nie zaginął lub nie uległ zniszczeniu. Pracownik, który utracił świadectwo pracy, ma prawo zwrócić się do swojego byłego pracodawcy z prośbą o wystawienie duplikatu dokumentu. Można to zrobić w formie ustnej lub pisemnej. Nie ma przepisów, które regulowałyby tę kwestię, tak samo jak nigdzie nie sprecyzowano w jakim terminie pracodawca powinien wydać odpis świadectwa pracy. Duplikat musi zawierać dane zawarte w oryginale dokumentu, w tym: datę pierwotnego sporządzenia świadectwa, jak i informacje o osobie, która dokument sporządziła i podpisała. Kiedy okaże się, że zakład pracy, w którym byliśmy zatrudnieni przestał istnieć, należy podjąć poszukiwania, które mogą doprowadzić do uzyskania dokumentacji potwierdzającej okres zatrudnienia oraz osiąganego wynagrodzenia.

Dokumentację osobową i płacową pracowników ze zlikwidowanych zakładów pracy mógł przejąć:

- › następca prawny – czyli przedsiębiorstwo, które powstało w wyniku zmian organizacyjnych lub przekształceń albo spółka prawa cywilnego lub handlowego, która powstała w wyniku prywatyzacji przedsiębiorstwa,
- › organ założycielski – czyli wojewoda,
- › organ nadrzędny – ministerstwo.

Dokumentację osobową i płacową ze zlikwidowanych spółdzielni oraz organizacji spółdzielczych mógł przejąć:

- › związek rewizyjny, w którym była zrzeszona spółdzielnia,
- › Krajowa Rada Spółdzielcza, jeżeli nie ma związku rewizyjnego albo został on zlikwidowany.

Dokumenty pracownicze ze zlikwidowanych spółek prawa cywilnego lub handlowego zabezpiecza syndyk masy upadłościowej albo likwidator. To on wskazuje przechowawcę dokumentów. O miejscu archiwizowania dokumentacji (zwłaszcza zlikwidowanych przed 2002 r. spółek cywilnych i handlowych), można dowiedzieć się w wydziałach sądów rejestrowych właściwych terytorialnie dla siedziby firmy.

Od 1994 r. dokumentację z upadających i likwidowanych zakładów pracy przejmują również archiwa Stowarzyszenia Archiwistów Polskich i przechowawcy komercyjni. Wydają oni

zaświadczenia albo poświadczono za zgodność z oryginałem kserokopie dokumentów.

Dokumentację osobową i płacową pracowników byłych państwowych przedsiębiorstw gospodarki rolnej, w tym pracowników PGR-ów, przejęła i przechowuje Agencja Nieruchomości Rolnych. Pisemne wnioski o wydanie potrzebnych zaświadczeń należy kierować bezpośrednio do oddziałów terenowych ANR.

Informacji o miejscach przechowywania dokumentów osobowych i płacowych udziela Archiwum Dokumentacji Osobowej i Płacowej w Malinówku (05-822 Milanówek, ul. Stefana Okrzei 1), które od października 2013 roku jest oddziałem zamiejscowym Archiwum Państwowego w Warszawie. Działa w nim punkt konsultacyjno-informacyjny. Archiwum prowadzi także największą w Polsce internetową bazę danych o miejscach przechowywania dokumentacji osobowej i płacowej: ewidencja.warszawa.ap.gov.pl/miejsca.php.

Obecnie baza wskazuje miejsca przechowywania dokumentacji ponad 29 tys. zlikwidowanych zakładów pracy oraz adresy instytucji i firm, które przechowują konkretną dokumentację. Pomoc w uzyskaniu informacji o miejscach przechowywania dokumentów osobowych i płacowych można uży-





skąć również w działającym na terenie każdego województwa archiwum państwowym.

Archiwa państwowe podległe Dyrekcji Archiwów Państwowych, na mocy ustawy z dnia 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach, gromadzą materiały archiwalne, czyli akta wieczystego przechowywania o szczególnie ważnym znaczeniu historycznym. Należy jednak podkreślić, że akta osobowo-płacowe nie są materiałem archiwalnym przeznaczonym do wieczystego przechowywania, lecz dokumentacją niearchiwalną. Dla dokumentacji osobowej okres przechowania wynosi 50 lat. Podobnie akta płacowe (listy płac, karty wynagrodzeń) również podlegają przechowywaniu przez 50 lat. W posiadaniu archiwów państwowych znajdują się m.in. akta osobowo-płacowe pracowników niektórych spółdzielni pracy, związków kółek rolniczych, rolniczych zespołów spółdzielczych, komitetów PZPR, komend i brygad Powszechnej Organizacji „Służba Polsce”, terenowych jednostek administracji państwowej – rad powiatowych, miejskich i gminnych.

Osoby, które utraciły świadectwo pracy mogą również zwrócić się o pomoc do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. ZUS opracował „Bazę zlikwi-

dowanych lub przekształconych zakładów pracy”. Zawiera ona alfabetyczny spis firm oraz informację aktualnego miejsca przechowywania dokumentacji osobowej i płacowej byłych pracowników. W spisie znajdują się różne jednostki organizacyjne: przedsiębiorstwa, organizacje związkowe i partyjne, spółdzielnie, PGR i inne. Spis ten jest ciągle aktualizowany. Dostęp do niego można uzyskać w każdym oddziale rentowym lub na stronie internetowej ZUS: www.zus.pl/swiadczenia/emerytury/baza-zlikwidowanych-lub-przekształconych-zakladow-pracy



Zasady obowiązujące przy potwierdzaniu okresów pracy za granicą > po powrocie do Polski

Oprac.
DAWID HŁOUSZEK

MATERIAŁY ŹRÓDŁOWE:
www.mpips.gov.pl/koordynacja-systemow-zabezpieczenia-spolecznego/unia-europejska/koordynacja-systemow-zabezpieczenia-spolecznego-w-ue
wuprzeszow.praca.gov.pl/koordynacja-systemow-zabezpieczenia-spolecznego-zielonalinia.gov.pl/-/potwierdzenie-okresow-pracy-za-granica-po-powrocie-do-polski-niezbedne-dokumenty

Od 01 maja 2004 roku Polska jest pełnoprawnym członkiem Unii Europejskiej. Możemy swobodnie podróżować po terytorium Unii, osiedlać się tam, gdzie chcemy, podejmować pracę, czy studiować. Prawo do nieograniczonego przemieszczania się w obrębie Unii nie miałyby żadnego znaczenia, gdyby nie towarzyszyły mu dodatkowe gwarancje w dziedzinie zabezpieczenia społecznego.

Przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego nie powstały po to, by zastępować prawo obowiązujące w poszczególnych krajach członkowskich. Każde państwo Unii Europejskiej decyduje o tym kto, kiedy i na jakich zasadach ma być objęty konkretnym wsparciem. Przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego zawierają zasady, dzięki którym osoby podejmujące pracę równocześnie lub kolejno w kilku państwach członkowskich, unikają negatywnych skutków podlegania systemom zabezpieczenia społecznego różnych krajów. Zapewniają one równe traktowanie każdego obywatela Unii i dają prawo do korzystania z opieki lekarskiej, świadczeń chorobowych, emerytur, rent lub zasiłków dla bezrobotnych. Wskazują, któremu państwu podlega osoba pracująca lub prowadząca działalność gospodarczą.

Gwarantują, że świadczenia nabyte w jednym państwie, będą też wypłacane w sytuacji, gdy osoba do nich uprawniona przeniesie się na teren innego kraju. Warto dodać, że przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego mają pierwszeństwo przed wewnętrznymi przepisami poszczególnych krajów członkowskich UE. Oznacza to, że w przypadku kolizji przepisów krajowych z przepisami unijnymi, zastosowanie mają zawsze te drugie. Zawarte w rozporządzeniach przepisy o koordynacji, obowiązują w całości i mają zastosowanie we wszystkich krajach Unii Europejskiej. Nie można stosować ich wybiórczo.

Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego jest oparta na czterech generalnych zasadach:

- › równe traktowanie – ochrona osób przemieszczających się przed jakąkolwiek dyskryminacją przy stosowaniu przepisów dotyczących zabezpieczenia społecznego;
- › jedność stosowanego ustawodawstwa – zabezpieczenie przed sytuacją, w której osoba wykonująca pracę w jednym lub kilku krajach członkowskich nie jest objęta systemem zabezpieczenia społecznego lub jest nim objęta w kilku państwach jednocześnie;

- › zachowanie praw nabytych oraz w trakcie nabywania – zapewnienie, że świadczenie przyznane w jednym z państw członkowskich UE są przekazywane osobie uprawnionej niezależnie od jej miejsca zamieszkania;
- › sumowanie okresów ubezpieczenia – zasada umożliwia uwzględnianie okresów ubezpieczenia lub innych równorzędnych okresów przebytych w kilku państwach członkowskich UE przy ustalaniu prawa do świadczeń z zakresu zabezpieczenia społecznego.

Świadczenia, które podlegają koordynacji:

- › emerytury,
- › renty inwalidzkie,
- › renty rodzinne,
- › świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- › świadczenia rodzinne,
- › świadczenia z tytułu choroby, macierzyństwa oraz świadczenia ojcowskie,
- › świadczenia dla osób bezrobotnych,
- › świadczenia zdrowotne, w tym opieka medyczna,
- › zasiłki pogrzebowe,
- › świadczenia przedemerytalne.

Zgodnie z przepisami o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego na terenie państw członkowskich UE, dokumentem, na podstawie któ-



rego okres zatrudnienia za granicą może zostać uwzględniony jako okres uprawniający w Polsce do zasiłku dla bezrobotnych, jest formularz U1 lub E301. Dokumenty te wydawane są przez instytucje państw, w których miało miejsce zatrudnienie. Osoby, które w dniu rejestracji w powiatowym urzędzie pracy nie będą posiadały niezbędnej dokumentacji (U1

lub E301), będą mogły zwrócić się o pomoc w jej uzyskaniu do wojewódzkiego urzędu pracy. Niezbędne będzie wobec tego złożenie w WUP wniosku o przyznanie prawa do zasiłku dla bezrobotnych wraz z prośbą o wystąpienie do właściwej instytucji zagranicznej o potwierdzenie okresów zatrudnienia. Do wniosku należy dołączyć również inne dokumenty, których szczegółowy wykaz znajduje się w wojewódzkim urzędzie pracy. Skompletowaną dokumentację urząd przesyła do właściwej instytucji zagranicznej, która w odpowiedzi potwierdza okresy zatrudnienia w danym kraju. Trudno jest określić, jaki jest czas

oczekiwania na odpowiedź ze strony instytucji zagranicznej, ponieważ nie ma w tym zakresie żadnych prawnych regulacji. Jeżeli okres oczekiwania przekracza 30 dni, warto zwrócić się do WUP o ponowne przesłanie prośby lub we własnym zakresie skontaktować się z instytucją zagraniczną z zapytaniem, na jakim etapie jest przygotowywanie dokumentacji potrzebnej do ustalenia zasiłku.

Dla osób zamieszkałych na terenie województwa podkarpackiego organem właściwym jest Marszałek Województwa Podkarpackiego, w którego imieniu występuje Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie (ul. Naruszewicza 11, 35-055 Rzeszów). Mieszkańcy powiatu krośnieńskiego stosowny wniosek mogą składać w Oddziale Zamiejscowym WUP w Krośnie przy ul. Lewakowskiego 27 B.





Dodatek

za pracę w porze nocnej



Pora nocna obejmuje 8 godzin pomiędzy godziną 21.00 a 7.00 rano. Uszczegółowienie godzin uznawanych u danego pracodawcy za porę nocną powinno nastąpić w regulaminie pracy lub pisemnej informacji przekazanej pracownikowi w ciągu 7 dni od daty zawarcia umowy (jeżeli pracodawca nie ma obowiązku stworzenia regulaminu). Zgodnie z art. 151 § 2 Kodeksu Pracy, osobą pracującą w porze nocnej jest pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co naj-

mniej ¼ czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną. Jeżeli pracownik wykonuje prace szczególnie niebezpieczne lub są one związane z dużym wysiłkiem fizycznym, to czas pracy w nocy nie może przekraczać 8 godzin. Wykaz tych prac pracodawca określa w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub z przedstawicielami pracowników wybranych w trybie przyjętym przez pracodawcę, a także po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, ponieważ

należy uwzględnić konieczność zapewnienia bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników.

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Aby obliczyć wysokość dodatku należy kwotę minimalnego wynagrodzenia (2100 zł brutto), podzielić przez liczbę godzin pracy przepracowanych w danym miesiącu, a następnie

otrzymaną godzinową stawkę (w wysokości 20%), pomnożyć przez liczbę godzin przepracowanych przez pracownika w nocy w danym miesiącu.

Wysokość dodatku za pracę w porze nocnej w 2018 roku. Wysokość dodatku jest wielkością minimalną, którą pracownik musi otrzymać. Pracodawca może w regulaminie pracy lub w umowie o pracę zagwarantować dodatek na wyższym poziomie. Nie ma jednak możliwości obniżenia wysokości dodatku lub całkowitego pozbawienia prawa do niego.

Oprac.
DAWID HŁOUSZEK

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

MATERIAŁ ŹRÓDŁOWY:
Kodeks Pracy Dz.U.2018.108
zielonalinia.gov.pl/-/dodatek-za-prace-w-nocy

Wysokość dodatku za pracę w porze nocnej w 2018 roku:

Miesiąc	Wysokość dodatku
Styczeń	(2100 : 168 godzin) x 20% = 2,50 zł
Luty	(2100 : 160 godzin) x 20% = 2,63 zł
Marzec	(2100 : 176 godzin) x 20% = 2,39 zł
Kwiecień	(2100 : 160 godzin) x 20% = 2,63 zł
Maj	(2100 : 160 godzin) x 20% = 2,63 zł
Czerwiec	(2100 : 168 godzin) x 20% = 2,50 zł
Lipiec	(2100 : 176 godzin) x 20% = 2,39 zł
Sierpień	(2100 : 176 godzin) x 20% = 2,39 zł
Wrzesień	(2100 : 160 godzin) x 20% = 2,63 zł
Październik	(2100 : 184 godzin) x 20% = 2,28 zł
Listopad	(2100 : 168 godzin) x 20% = 2,50 zł
Grudzień	(2100 : 152 godzin) x 20% = 2,76 zł



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