

BLIŻEJ RYNKU PRACY



Formy aktywizacji realizowane przez Urząd Pracy w Tarnowie

Dobre i wygodne miejsce do życia

Program „Aktywni i Skuteczni”

Obowiązki wobec ZUS z wybranych umów cywilno-prawnych



Zapraszamy Państwa do lektury dwudziestego ósmego numeru Informatora Bliżej Rynku Pracy, gdzie na wstępie przedstawiamy formy aktywizacji realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie w 2015 roku. Prezentujemy formy aktywizacji zarówno dla osób bezrobotnych pozostających w ewidencji naszego Urzędu jak również formy wsparcia dla pracodawców i przedsiębiorców.






W kolejnym artykule Burmistrz Żabna - Stanisław Kusior przedstawia działania podejmowane na rzecz rozwoju regionu, ważniejsze zrealizowane inwestycje, określa też działania mające na celu tworzenia nowych miejsc pracy w gminie Żabno.

Aktywni i Skuteczni – AS na Rynku Pracy to nowa inicjatywa Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowie, skierowana do osób bezrobotnych w wieku do 25 roku życia. Z jakich form aktywizacji mogą skorzystać młode osoby, można dowiedzieć się z kolejnego artykułu.

Współczesny rynek pracy nie zawsze gwarantuje miejsca pracy w ramach umowy o pracę. Umowy cywilnoprawne, w tym przede wszystkim umowy zlecenia i umowy o dzieło, są coraz częściej spotykaną formą zatrudniania osób fizycznych. W kolejnym artykule znajdują Państwo szczegółowe wyjaśnienia dotyczące obowiązujących w tym zakresie zasad podlegania ubezpieczeniom.

Jak co kwartał numer zamykają statystyki. Tym razem przedstawiamy podsumowanie 2014 roku oraz sytuację osób do 25 roku życia w regionie tarnowskim na tle kraju.

W numerze

	Formy aktywizacji realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie.....	3
	„Dobre i wygodne miejsce do życia”	9
	Program „Aktywni i Skuteczni”	11
	Obowiązki wobec ZUS z wybranych umów cywilnoprawnych.....	13
	Bezrobocie w regionie - Tarnowski rynek pracy w 2014 roku.....	18

Opracowanie redakcyjne: Barbara Borowicz
Nakładem Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowie
Skład: Firma PORTAR, tel. 781 505 853

Formy aktywizacji realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie w 2015 roku

Formy aktywizacji skierowane do osób bezrobotnych



Staż (art. 53 ustawy*). Forma aktywizacji osób bezrobotnych polegająca na nabywaniu przez bezrobotnego umiejętności praktycznych poprzez wykonywanie określonych zadań w miejscu pracy (u pracodawcy – organizatora stażu), bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Bezrobotni, którzy nie ukończyli 30 roku życia, mogą odbywać staż od 3 do 12 miesięcy, natomiast pozostałe osoby bezrobotne mogą odbywać staż od 3 do 6 miesięcy. Bezrobotnemu w okresie odbywania stażu przysługuje stypendium wypłacane przez urząd pracy miesięcznie w wysokości 120% kwoty zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy* tj. 997,40 zł brutto. Pracodawca – organizator stażu, składając wniosek o zawarcie umowy o zorganizowanie stażu zgodnie z obowiązującymi przepisami, może wskazać we wniosku imiennie kandydata na staż.

Dotacje. Osoby bezrobotne zamierzające rozpocząć własną działalność gospodarczą mogą ubiegać się o przyznanie **jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej** (art. 46 ust. 1 pkt 2 ustawy*). Środki otrzymać może osoba bezrobotna, absolwent centrum integracji społecznej, absolwent klubu integracji społecznej, o których mowa w ustawie o zatrudnieniu socjalnym, osoba podlegająca ubezpieczeniu społecznemu rolników, z którą stosunek pracy lub

stosunek służbowy został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy i która nie jest uprawniona do zasiłku w wysokości określonej w umowie. Maksymalna wysokość dotacji przyznawanej w 2015 r. to 20.000,00 zł. Dla osób, które ubiegają się o przyznanie środków na podjęcie działalności gospodarczej, Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie organizuje grupowe spotkania informacyjno-konsultacyjne. Na spotkaniu można dowiedzieć się, jakie warunki należy spełniać, jak należy wypełnić wniosek, jakie dokumenty należy złożyć oraz jak wygląda procedura przyznawania środków.

Prace społecznie użyteczne (art. 73a ustawy*). Prace wykonywane w wymiarze do 10 godzin tygodniowo przez osoby uprawnione, skierowane przez urząd pracy. Osoby uprawnione to bezrobotni bez prawa do zasiłku, korzystający ze świadczeń pomocy społecznej oraz osoby uczestniczące w kontrakcie socjalnym, indywidualnym programie usamodzielnienia, lokalnym programie pomocy społecznej lub indywidualnym programie zatrudnienia socjalnego, jeżeli podjęły uczestnictwo w tych formach w wyniku skierowania Powiatowego Urzędu Pracy.

Prace te organizowane są przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub na rzecz społeczności lokalnej na terenie gminy, w której bezrobotny zamieszkuje lub przebywa. Osoba wykonująca prace społecznie użyteczne zachowuje status osoby bezrobotnej.

Z tytułu wykonywania prac społecznie użytecznych, osobie uprawnionej nie posiadającej prawa do zasiłku przysługuje świadczenie w wysokości nie niższej niż 8,10 zł za każdą godzinę wykonywania prac, wypłacane przez gminę.

Urząd ze środków Funduszu Pracy refunduje gminie do 60% minimalnej kwoty poniesionych kosztów świadczenia, przysługującego każdemu skierowanemu bezrobotnemu za każdą godzinę wykonywania prac.

Szkolenia

Szkolenia grupowe (art. 40, 41 ustawy*). Realizowane są zgodnie z planem szkoleń grupowych przygotowywanym przez urząd na początek każdego roku kalendarzowego. Plan szkoleń zamieszczony jest na tablicy ogłoszeń w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowie oraz na stronie internetowej urzędu. Osoby bezrobotne zainteresowane konkretnym kierunkiem szkolenia składają wnioski na



szkolenie w terminach określonych w planie szkoleń. Kwalifikacja kandydatów na szkolenie przeprowadzana jest w oparciu o kryteria zawarte w planie szkoleń. Uczestnikom szkolenia przysługuje stypendium szkoleniowe w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy* (tj. 997,40 zł brutto) jeżeli miesięczny wymiar godzin szkolenia wynosi co najmniej 150 godzin, natomiast w przypadku niższego miesięcznego wymiaru godzin szkolenia wysokość stypendium ustala się proporcjonalnie, z tym że stypendium nie może być niższe niż 20% zasiłku.

Szkolenia indywidualne (art. 40, 41 ustawy*). Urząd może skierować bezrobotnego na wskazane przez niego szkolenie, jeżeli uzasadni on celowość tego szkolenia, oraz sfinansować z Funduszu Pracy koszty tego szkolenia do wysokości 3.000,00 zł. Do wniosku osoba uprawniona musi dołączyć dokument stanowiący uprawdopodobnienie zatrudnienia, w formie pisemnego oświadczenia przyszłego pracodawcy o zamiarze

zatrudnienia po zakończeniu szkolenia. Uczestnicy szkolenia indywidualnego mają prawo do stypendium szkoleniowego w wysokości 120% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy* (tj. 997,40 zł brutto), jeżeli miesięczny wymiar godzin szkolenia wynosi co najmniej 150 godzin, natomiast w przypadku niższego miesięcznego wymiaru godzin szkolenia wysokość stypendium ustala się proporcjonalnie, z tym że stypendium nie może być niższe niż 20% zasiłku. Szkolenie musi odbywać się w formie kursu obejmującego średnio nie mniej niż 25 godzin zegarowych w tygodniu, chyba że przepisy odrębne przewidują niższy wymiar szkolenia. Instytucja szkoleniowa przeprowadzająca szkolenie musi posiadać aktualny wpis do rejestru instytucji szkoleniowych.

Ze szkoleń może skorzystać osoba bezrobotna lub inna uprawniona, która chce zdobyć, zmienić lub uzupełnić kwalifikacje zawodowe.

Dofinansowania studiów podyplomowych (art. 42a ustawy*). Na wniosek osoby bezrobotnej urząd może sfinansować z Funduszu Pracy koszty studiów podyplomowych należne organizatorowi studiów do wysokości 3.000,00 zł. Bezrobotnemu, któremu starosta przyznał dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych, za okres uczestnictwa w zajęciach przewidzianych programem studiów przysługuje stypendium w wysokości 20% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy*. Osobie, która w trakcie przyznanego przez urząd dofinansowania podejmie zatrudnienie lub inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą, nie zawiesza się wypłaty przyznanego dofinansowania.

Finansowanie kosztów egzaminów

(art. 40 ustawy*). Urząd na wniosek bezrobotnego może sfinansować ze środków Funduszu Pracy, do wysokości przeciętne-go wynagrodzenia, koszty egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, określonych uprawnień zawodowych lub tytułów zawodowych oraz koszty uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu, jeżeli bezrobotny uzasadni celowość ww. egzaminu.



Formy aktywizacji skierowane do osób bezrobotnych do 30 roku życia (bon: stażowy, szkoleniowy, zatrudnieniowy, na zasiedlenie)

Bon stażowy (art. 66l ust. 1 ustawy*). Bon stanowi dla bezrobotnego gwarancję skierowania go do odbycia stażu na okres pełnych 6 miesięcy u pracodawcy wskazanego przez bezrobotnego, o ile pracodawca zobowiąże się do zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu stażu przez okres kolejnych 6 miesięcy. W przypadku wywiązania się pracodawcy z powyższego zobowiązania, urząd wypłaca pracodawcy premię w wysokości 1.513,50 zł.

W ramach przyznanego bonu stażowego urząd finansuje:

- ❖ w formie ryczałtu koszty przejazdu do i z miejsca odbywania stażu do wysokości 605,40 zł, wypłacanego bezrobotnemu w miesięcznych transzach w wysokości do 100,90 zł oraz
- ❖ koszty niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych, w formie wpłaty na konto wykonawcy badań.

Ponadto osobie odbywającej staż w ramach przyznanego bonu stażowego, przysługuje w okresie jego odbywania miesięczne stypendium w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy* (tj. 997,40 zł brutto). Staż odbywany w ramach bonu stażowego polega na nabywaniu przez bezrobotnego umiejętności praktycznych poprzez wykonywanie określonych zadań w miejscu pracy (u pracodawcy – organizatora stażu), bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą.

Bon szkoleniowy (art. 66k ustawy*). Dla bezrobotnego chcącego uzyskać nowe kwalifikacje zawodowe lub umiejętności, bon stanowi gwarancję skierowania na wskazane przez niego szkolenie oraz opłacenie w tym przypadku kosztów, które zostaną poniesione w związku z jego podjęciem.

W ramach bonu szkoleniowego, którego wartość nie przekracza 100% przeciętnego wynagrodzenia (tj. 3.942,67 zł) mogą zostać sfinansowane koszty:

- ❖ jednego lub kilku szkoleń, w tym kosztów kwalifikacyjnego kursu zawodowego i kursu nadającego uprawnienia zawodowe,

- ❖ niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych,
- ❖ przejazdu na szkolenia w wysokości: do 150,00 zł w przypadku szkolenia trwającego do 150 godzin, od 150,00 zł do 200,00 zł w przypadku szkolenia trwającego powyżej 150 godzin,



- ❖ zakwaterowania, jeśli zajęcia odbywają się poza miejscem zamieszkania, w wysokości: do 550,00 zł w przypadku szkolenia trwającego poniżej 75 godzin, od 550,00 zł do 1.100,00 zł w przypadku szkolenia trwającego od 75 do 150 godzin oraz od 1.100,00 zł do 1.500,00 zł w przypadku szkolenia trwającego ponad 150 godzin.

Osoba bezrobotna może wskazać szkolenie, którego koszt jest wyższy niż 100 % przeciętnego wynagrodzenia (tj. wartość bonu), ale wówczas będzie zobowiązana do uregulowania pozostałej kwoty z własnych środków.

Ponadto osobie skierowanej w ramach przyznanego bonu szkoleniowego na szkolenie, przysługuje stypendium. Wysokość stypendium wynosi miesięcznie 120 % zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w art. 72 ust.1 pkt 1 ustawy* (tj. 997,40 zł brutto) jeżeli miesięczny wymiar godzin szkolenia wynosi co najmniej 150 godzin, natomiast w przypadku niższego miesięcznego wymiaru godzin szkolenia wysokość stypendium ustala się proporcjonalnie, z tym że stypendium nie może być niższe niż 20% zasiłku.

Bon na zasiedlenie (art. 66n ustawy*). Bon może zostać przyznany osobie bezrobotnej, w związku z zamiarem podjęcia przez nią poza miejscem dotychczasowego zamieszkania - zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, do wysokości 200% przeciętnego wynagrodzenia (tj. 7.885,34 zł brutto), jeżeli:

- z tytułu ich wykonywania będzie osiągała wynagrodzenie lub przychód w wyso-

kości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto miesięcznie oraz z tego tytułu będzie podlegała ubezpieczeniom społecznym,

- odległość od miejsca dotychczasowego zamieszkania do miejscowości, w której zamieszka w związku z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, wynosi co najmniej 80 km lub czas dojazdu do tej miejscowości i powrotu do miejsca dotychczasowego zamieszkania środkami transportu zbiorowego przekracza łącznie co najmniej 3 godziny dziennie,
- będzie pozostawała w zatrudnieniu, wykonywała inną pracę zarobkową lub będzie prowadziła działalność gospodarczą przez okres co najmniej 6 miesięcy.

Bon zatrudnieniowy (art. 66m ustawy*). Przyznany osobie bezrobotnej stanowi dla pracodawcy - wskazanego przez bezrobotnego, gwarancję refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego, któremu urząd przyznał bon. Refundacja, o której wyżej mowa, wypłacana jest pracodawcy przez okres 12 miesięcy w wysokości zasiłku dla bezrobotnych (art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy*) tj. 831,10 zł.

Realizacja bonu zatrudnieniowego odbywa się na podstawie zawartej umowy pomiędzy starostą (urząd), a pracodawcą. Po zakończeniu okresu refundacji pracodawca jest zobowiązany do dalszego zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez okres 6 miesięcy.

Realizacja powyższych form aktywizacji osób bezrobotnych następuje na podstawie indywidualnego planu działania oraz ustalonego profilu pomocy, w ramach którego zostały przewidziane.

Szczegółowe informacje na temat zasad realizacji i korzystania z przedstawionych form aktywizacji można uzyskać na stronie PUP w Tarnowie www.up.tarnow.pl /Dla bezrobotnych i poszukujących pracy/ Formy aktywizacji osób bezrobotnych i poszukujących pracy a także w siedzibie Urzędu w pokojach przyjęć u doradcy klienta.

Formy wsparcia dla pracodawców i przedsiębiorców

Prace interwencyjne (art. 51, 56, 59 ustawy*). Refundacja pracodawcy części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne za każdą osobę bezrobotną zatrudnioną w wyniku umo-



wy zawartej z urzędem w celu wsparcia bezrobotnych. Maksymalna wysokość refundowanego wynagrodzenia, nagród na rok 2015 wynosi 720,00 zł dodatkowo refundacji podlegają składki na ubezpieczenia społeczne (tj. ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe finansowane przez pracodawcę) od tej kwoty.

Okres refundacji, o której wyżej mowa, wynosi do 6 miesięcy, a w przypadku osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia do 12 miesięcy.

Prace interwencyjne mogą być organizowane u:

- ❖ pracodawców - jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika.
- ❖ przedsiębiorców niezatrudniających pracowników na zasadach przewidzianych dla pracodawców.

Po okresie refundacji pracodawca/przedsiębiorca ma obowiązek zatrudnić osobę na kolejne 3 miesiące, a w przypadku osób powyżej 50 roku życia na okres 6 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy.

Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy (art. 46 ust. 1 pkt 1 i 1a ustawy*). Urząd ze środków Funduszu Pracy może zrefundować podmiotowi prowadzącemu działalność gospodarczą, producentowi rolnemu, niepublicznemu przedszkolu i niepublicznej szkole, koszty wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 6-krotnej wysokości przeciętnego wynagrodzenia.

Maksymalna kwota refundacji ustalona w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie na 2015 r. wynosi 19 000,00 zł brutto, a w przypadku miejsc pracy tworzonych dla osób powyżej 50 roku życia wysokość nie przekraczająca 6 - krotnej wysokości przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 2 ust. 1 pkt 28 ustawy*. Wysokość refundacji ustalana jest na dany rok budżetowy i uzależniona jest od posiadanych środków finansowych przeznaczonych na aktywne formy przeciwdziałaniu bezrobociu.

Jednym z podstawowych obowiązków podmiotu otrzymującego refundację jest zatrudnianie na wyposażonym lub doposażonym stanowisku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego przez okres co najmniej 24 miesięcy oraz utrzymania przez okres co najmniej 24 miesięcy stanowiska pracy utworzonego w związku z przyznaną refundacją.

Dofinansowanie pracodawcy lub przedsiębiorcy wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia (art. 60 ustawy*). Urząd na podstawie zawartej umowy, może przyznać pracodawcy lub przedsiębiorcy dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia.

Dofinansowanie, o którym wyżej mowa, przysługuje w kwocie określonej w umowie, nie wyższej jednak niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie obowiązującego w dniu zawarcia umowy, za każdego zatrudnionego bezrobotnego. Maksymalna wysokość dofinansowania wynagrodzenia w 2015 r. wynosi 875,00 zł za miesiąc na jednego skierowanego przez urząd bezrobotnego zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dofinansowanie wynagrodzenia przysługuje przez okres:

- 12 miesięcy – w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 50 lat, a nie ukończył 60 lat lub
- 24 miesięcy – w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 60 lat.

Pracodawca lub przedsiębiorca są obowiązani do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego po upływie okresu przysługiwania dofinansowania wynagrodzenia, odpowiednio przez okres 6 lub 12 miesięcy.

Bon zatrudnieniowy (art. 66m ustawy*). Przyznany osobie bezrobotnej do 30 roku życia stanowi dla pracodawcy - wskazanego przez tego bezrobotnego, gwarancję refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego, któremu urząd przyznał bon. Refundacja, o której wyżej mowa, wypłacana jest pracodawcy przez okres 12 miesięcy w wysokości zasiłku dla bezrobotnych (art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy*) tj. 831,10 zł.

Realizacja bonu oraz refundacja części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne zatrudnieniowego odbywa się na podstawie zawartej umowy pomiędzy starostą (urząd), a pracodawcą. Po zakończeniu okresu refundacji pracodawca jest zobowiązany do dalszego zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez okres 6 miesięcy.

Bon stażowy (art. 66l ust. 1 ustawy*). Przyznany osobie bezrobotnej do 30 roku życia stanowi dla bezrobotnego gwarancję skierowania go do odbycia stażu u pracodawcy (organizatora stażu) wskazanego przez bezrobotnego na okres pełnych 6 miesięcy, o ile pracodawca zobowiąże się do zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu stażu przez okres kolejnych 6 miesięcy. W przypadku wywiązania się pracodawcy z powyższego zobowiązania, urząd wypłaca pracodawcy premię w wysokości 1.513,50 zł. W ramach przyznanego bonu stażowego urząd finansuje bezrobotnemu:

- ❖ w formie ryczałtu koszty przejazdu do i z miejsca odbywania stażu do wysokości 605,40 zł wypłacanego bezrobotnemu w miesięcznych transzach w wysokości do 100,90 zł oraz
- ❖ koszty niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych, w formie wpłaty na konto wykonawcy badań.

Ponadto osobie odbywającej staż w ramach przyznanego bonu stażowego przysługuje w okresie jego odbywania comiesięczne stypendium w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy* (tj. 997,40 zł brutto). Staż odbywany w ramach bonu stażowego polega na nabywaniu przez bezrobotnego umiejętności praktycznych poprzez wykonywanie określonych zadań w miejscu pracy (u pracodawcy – organizatora stażu), bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą.

Staż (art. 53 ustawy*). Rrealizowany jest na wniosek organizatora stażu, którym może być:

- ❖ pracodawca,
- ❖ rolnicza spółdzielnia produkcyjna,
- ❖ pełnoletnia osoba fizyczna, zamieszkująca i prowadząca na terytorium Rzeczpospolitej polskiej, osobiście i na własny rachunek, działalność w zakresie produkcji roślinnej lub zwierzęcej, w tym ogrodniczej, sadowniczej, pszczelarskiej i rybnej, w pozostającym w jej posiadaniu gospodarstwie rolnym obejmującym obszar użytków rolnych o powierzchni przekraczającej 2ha przeliczeniowe lub prowadzącej dział specjalny produkcji rolnej, o którym mowa w ustawie o ubezpieczeniu społecznym rolników.

Osoba bezrobotna skierowana do odbycia stażu u organizatora, nabywa (w ramach stażu) umiejętności praktycznych do wykonywania pracy poprzez wykonywanie zadań w miejscu pracy określonych przez organizatora w programie stażu, bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą.

Do odbycia stażu mogą być skierowane osoby bezrobotne na okres:

- od 3 do 12 miesięcy – bezrobotni, którzy nie ukończyli 30 roku życia,
- od 3 do 6 miesięcy – pozostali bezrobotni.

Bezrobotnemu w okresie odbywania stażu przysługuje stypendium wypłacane przez urząd pracy miesięcznie w wysokości 120% kwoty zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy* tj. 997,40 zł brutto. Pracodawca – organizator stażu, składając wniosek o zawarcie umowy o zorganizowanie stażu zgodnie z obowiązującymi przepisami, może wskazać we wniosku imiennie kandydata na staż.

Zwrot składki ZUS dla spółdzielni socjalnych (art. 108 ustawy*). Urząd na podstawie umowy zawartej ze spółdzielnią socjalną, może finansować spółdzielnię socjalną ze środków Funduszu Pracy część wynagrodzenia odpowiadającą składce należnej od zatrudnionego na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe oraz część kosztów osobowych pracodawcy, odpowiadającą składce na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe za zatrudnionego, w pełnej wysokości przez okres 24 miesięcy od dnia zatrudnienia oraz w połowie wysokości przez kolejne 12 miesięcy, do wysokości odpowiadającej miesięcznie wysokości składki, której podstawą wymiaru jest kwota minimalnego wynagrodzenia.

Refundacja może zostać przyznana na osoby zatrudnione na podstawie spółdzielczej umowy o pracę oraz w formach określonych w art. 201 ustawy z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze będące przed przystąpieniem do spółdzielni:

- ❖ osobami bezrobotnymi w rozumieniu art. 2 ust 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149),
- ❖ osobami, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1-4, 6,7 ustawy z dnia 13 czerwca 2003r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2011 r., Nr 43, poz. 225, z późn. zm.),
- ❖ osobami niepełnosprawnymi, w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r., Nr 127, poz. 721, z późn. zm.), posiadającymi zdolność do czynności prawnych.

Finansowanie kształcenia pracowników i pracodawców powyżej 45 roku życia ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS)

– art. 69a i 69b ustawy*.

O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą wystąpić wszyscy pracodawcy tj. jednostki organizacyjne, chociażby nie posiadały osobowości prawnej, a także osoby fizyczne, jeżeli zatrudniają co najmniej jednego pracownika na umowę o pracę. Środki KFS mogą zostać przeznaczone przez pracodawcę na:

- ❖ określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
- ❖ kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- ❖ egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- ❖ badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- ❖ ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

Urząd może przyznać środki z KFS na sfinansowanie kosztów, o których wyżej mowa, w wysokości 100% kosztów kształcenia pracowników i pracodawcy w przypadku mikroprzedsiębiorstw,

nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika. W przypadku pozostałych pracodawców, środki KFS mogą być przyznane w wysokości 80% kosztów, o których mowa powyżej, nie więcej jednak niż 300 % przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

Roboty Publiczne (art. 57 ustawy*). Oznaczają zatrudnienie bezrobotnego w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac, których organizatorami są powiaty, gminy, niektóre organizacje pozarządowe, a także spółki wodne i ich związki, jeżeli prace te są finansowane lub dofinansowane ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków. Organizator robót publicznych może wskazać pracodawcę, u którego będą wykonywane roboty publiczne i wówczas ten pracodawca jest beneficjentem pomocy.

Organizator lub wskazany pracodawca, który w ramach robót publicznych zatrudni skierowanych bezrobotnych, otrzymuje zwrot części kosztów poniesionych na ich wynagrodzenia,

nagrody, składki na ubezpieczenia społeczne za każdą zatrudnioną osobę bezrobotną.

W ramach robót publicznych samorządy realizują wszelkiego rodzaju inwestycje w zakresie infrastruktury lokalnej. W 2015 roku refundacja kosztów, o których wyżej mowa, na jedną skierowaną osobę bezrobotną wynosi 1.171,00 zł (łącznie ze składką ZUS).

Szczegółowe informacje na temat zasad realizacji i korzystania z przedstawionych form wsparcia można uzyskać na stronie PUP w Tarnowie www.up.tarnow.pl /Dla pracodawców i przedsiębiorców/ Formy wsparcia dla pracodawców i przedsiębiorców a także w siedzibie Urzędu w pokoju nr 2 lub 3.

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie realizuje powyższe formy aktywizacji w ramach posiadanych środków finansowych.

Monika Krupa
Specjalista ds. rozwoju zawodowego

* Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149)

Dobre i wygodne miejsce do życia

Gmina Żabno w ostatnich latach dużo zrobiła dla poprawy życia mieszkańców, szczególnie w zakresie budowy infrastruktury technicznej, nie zapominając także o odpowiednich warunkach dla funkcjonowania służby zdrowia, oświaty, kultury i sportu. Wyzwaniem dla gminy było zaktywizowanie i zagospodarowanie terenów po byłych Zakładach Celulozy w Niedomicach – niegdyś największego zakładu w gminie. Dzięki wspólnym wysiłkom przedsiębiorców i gminy funkcjonuje tam kilkanaście firm zatrudniających około 500 pracowników.

Pomimo wielu dobrych przykładów współpracy zdajemy sobie sprawę, iż największą bolączką dla mieszkańców naszej gminy jest brak miejsc pracy dla wszystkich zainteresowanych. Problemy z zatrudnieniem mają duży wpływ na

wiele dziedzin naszego życia. Chcemy stworzyć jak najlepsze warunki dla prowadzenia biznesu w naszej gminie, a jest to możliwe, jeśli działania samorządu będą przyjazne dla inwestorów. W strategii rozwoju gminy, rozwój gospodarczy wskazany został jako kluczowy obszar mający wpływ na rozwój naszej gminy. Gmina dołoży wszelkich starań, by stać się ważnym, na poziomie lokalnym, ośrodkiem wspierającym przedsiębiorczość zarówno naszych mieszkańców jak też przyciągającym kapitał z zewnątrz oraz tworzyć dobre warunki zamieszkania w naszej gminie.

Gmina chcąc przyciągać inwestorów musi stwarzać coraz lepsze warunki w zakresie in-



frastruktury, dlatego też wyznaczono kierunki działań inwestycyjnych, które będą mieć zasadniczy wpływ na warunki życia mieszkańców oraz przedsiębiorców i potencjalnych inwestorów. Systematycznie modernizowane i rozbudowane zostały oddziały służby zdrowia, budynki szkół i przedszkoli, centra wsi, instytucje kultury, obiekty sportowe i budynki OSP. W ostatnich latach rozbudowano w wielu miejscowościach oświetlenie uliczne, wybudowano wodociągi, drogi i chodniki. Największą inwestycją była jednak budowa sieci kanalizacyjnej, której koszt wyniósł około 30 mln zł przy znacznym udziale środków unijnych, w wyniku czego podłączono około 1500 gospodarstw domowych oraz przedsiębiorców i instytucji. Z kanalizacji korzysta w naszej gminie ponad 12 tysięcy mieszkańców tj. około 2/3 ludności gminy.

Gmina w celu tworzenia nowych miejsc pracy wspiera różnorakie działania dla rozwoju już funkcjonujących podmiotów gospodarczych lub przyszłych inwestorów. Służyć temu ma budowa infrastruktury drogowej, śródowniskowej i innej technicznej, czy też powstanie strefy gospodarczej tworzonej wspólnie z gminą Dąbrowa Tarnowska. Strefa, znajdująca się na terenie miejscowości Odporyszów i Morzychna, działa w strukturze Krakowskiego Parku Przemysłowego. Umiejscowione tu firmy mogą korzystać z przywilejów wynikających z przepisów o specjalnych strefach gospodarczych. Posiadamy również tereny w poszczególnych miejscowościach gminy, gdzie będzie można prowadzić działalność gospodarczą. Współpracujemy z miastem Tarnowem w ramach Aglomeracji Tarnów. Gmina jako jeden z największych pracodawców również tworzy miejsca pracy. Przykładem takich działań jest utworzenie Gminnego Przedsiębiorstwa Kanalizacyjnego Sp. z o.o. czy Gminnego Żłobka, gdzie dodatkowo zatrudnienie znalazło kilkanaście osób. Dzięki

dobrej współpracy z PUP w Tarnowie, w każdym roku spora grupa bezrobotnych znajduje pracę w ramach stażu, robót publicznych czy prac interwencyjnych w jednostkach organizacyjnych gminy. Samorząd od kilku kadencji prowadzi też racjonalną politykę podatkową, zachęcającą do podejmowania działalności gospodarczej.

Gmina, ze względu na swoje położenie, ma dobre warunki dla bycia „sypialnią” Tarnowa, dlatego w tym celu jesteśmy otwarci na pozyskiwanie terenów pod budowę mieszkań rodzinnych. Poprawiamy bazę techniczną (drogi, chodniki, oświetlenie), tworzymy warunki dla jak najlepszego zabezpieczenia przeciwpowodziowego, warunki do integracji społecznej i działań obywatelskich, rozwoju kultury, sportu, promowania historii gminy i atrakcji turystycznych. Dbamy też o najuboższych – przystosowano lub wybudowano 3 obiekty pod lokale socjalne, które zajmuje około 30 osób, posiadamy dobrze zorganizowany system pomocy społecznej, obejmujący mieszkańców potrzebujących pomocy doraźnej lub stałej. Gmina Żabno, jako jedna z nielicznych w skali kraju, nie pobiera podatku od mieszkań. Gmina w najbliższej kadencji nadal wykonywać będzie zadania służące mieszkańcom, tak by była bardzo dobrym i wygodnym miejscem do życia. Planuje się dalszą budowę sieci kanalizacyjnej w miejscowościach, które wyraziły chęć budowy /Pasieka Otfinowska, Nieciecza, Czyżów, Sieradza/, budowę i modernizację dróg i chodników, modernizację obiektów oświatowych, remonty lub budowę centrów wsi, modernizację terenów rolnych w Niecieczy i Czyżowie, miejsc wypoczynku i rekreacji. Będziemy wspierać i oferować nasze tereny inwestorom, by w naszej gminie powstawały nowe firmy i nowe miejsca pracy.

Stanisław Kusior
Burmistrz gminy Żabno



Program „Aktywni i Skuteczni - AS na Rynku Pracy” – aktywizacja osób do 25 roku życia

Diagnoza sytuacji młodych osób w Małopolsce wykazuje, że główne bariery na jakie natrafiają młodzi na rynku pracy wynikają przede wszystkim z braku lub małego doświadczenia, braku umiejętności poszukiwania pracy, braku ofert pracy lub ich małej atrakcyjności oraz stereotypu „młodego = niedoświadczonego pracownika”.*

Badania przeprowadzone przez Lewiatana wśród pracodawców wykazały, że główne braki absolwentów po zakończeniu edukacji na studiach dotyczą: wiedzy zawodowej, samodzielności, odpowiedzialności, kreatywności i inicjatywy, umiejętności pracy w zespole*.

Z doświadczenia doradców klienta oraz doradców zawodowych wynika, że młode osoby podczas poszukiwania pracy często natrafiają na bariery wynikające m. in.: z braku określenia własnych preferencji zawodowych, trudności w przygotowaniu właściwej autoprezentacji zawodowej, braku wiedzy o typowych oczekiwaniach pracodawcy.

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie podejmuje nową inicjatywę - Program „Aktywni i Skuteczni – AS na Rynku Pracy” mającą na celu aktywizację osób w wieku do 25 r. ż. pozostających w ewidencji naszego Urzędu. Jest to program autorski opracowany przez pracowników PUP w ramach którego każda osoba uczestnicząc w programie może liczyć na: indywidualną pomoc doradcy klienta i doradcy zawodowego, ustalenie odpowiedniego do swoich potrzeb i możliwości planu działania a także objęcie wybranymi formami aktywizacji. Nacisk będzie kładziony na rozwój postaw przedsiębiorczych uczestników, zwiększenie ich mobilności, samodzielności oraz efektywności podejmowanych działań.

Innowacyjnym działaniem realizowanym w ramach programu będzie organizacja w siedzibie PUP spotkań dla osób bez doświadczenia zawodowego z pracodawcami oraz wizyt osób młodych w firmach, w celu poznania różnych środowisk pracy i oczekiwań pracodawców. Ułatwi to uczestnikom pozyskać informacje o ocze-



kiwaniach pracodawców względem młodych pracowników i odpowiednio przygotować się do startu zawodowego.

Realizacja programu ma na celu zwiększenie efektywności działań Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowie ukierunkowanych na aktywizację osób młodych w ramach *Gwarancji dla młodzieży*.

Program będzie realizowany w okresie kwiecień 2015 – grudzień 2016, działaniami w ramach programu zostanie objętych 300 osób w wieku do 25 r. ż. pozostających w ewidencji PUP w Tarnowie.

Działania będą realizowane we współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie, Zespół Zamiejscowy w Tarnowie w zakresie zajęć grupowych mających na celu aktywizację zawodową a także ułatwiających osobom młodym podjęcie decyzji dotyczących założenia własnej działalności gospodarczej.

W ramach Programu zaplanowano formy aktywizacji skierowane do osób w wieku do 25 roku życia pozostających w ewidencji PUP w Tarnowie:

- ❖ **Indywidualne porady zawodowe**, w ramach których są również opracowywane lub



kontynuowane Indywidualne Plany Działania dostosowane do specyficznej sytuacji osób młodych na rynku pracy.

- ❖ **Grupowe informacje zawodowe** – informacje na temat sytuacji na lokalnym rynku pracy i form aktywizacji dla osób do 25 roku życia.
- ❖ **Grupowe porady zawodowe – „Aktywni - Samodzielni - Skuteczni”**, dobór tematyki porad ma na celu likwidację barier w poszukiwaniu pracy przez osoby które jeszcze nie pracowały lub posiadają niewielkie doświadczenie zawodowe m.in. przygotowywanie uczestników do spotkania z pracodawcą w czasie giełd pracy oraz targów pracy.
- ❖ Opracowanie i przeprowadzenie 3-dniowego **Treningu aktywności „ABC poszukiwania pracy”**.
- ❖ **Szkolenie z zakresu umiejętności poszukiwania pracy** – Uczestnicy programu będą uczestniczyć w kolejnych edycjach szkolenia.
- ❖ Przygotowanie Uczestnikom programu do korzystania z **Systemu Video CV**, opracowania skutecznej autoprezentacji zgodnie z rodzajem poszukiwanego zatrudnienia w celu dokonania nagrania.
- ❖ Udzielenie pomocy Uczestnikom programu w zidentyfikowaniu ich potrzeb w zakresie podniesienia lub rozszerzenia posiadanych kwalifikacji zawodowych. Motywowanie osób o kwalifikacjach niedostosowanych do wymogów rynku pracy do uzyskania nowych lub rozszerzenia posiadanych kwalifikacji zawodowych poprzez **udział w szkoleniach** organizowanych przez PUP w Tarnowie lub przez inne organizacje ze środków unijnych.

- ❖ **Spotkania przedstawicieli firm z uczestnikami programu** w Powiatowym Urzędzie Pracy co pozwoli młodym osobom pozyskać informacje o oczekiwaniach pracodawców względem młodych pracowników i odpowiednio przygotować się do startu zawodowego.
- ❖ **Wizyty doradcy zawodowego z uczestnikami programu w Zakładach Pracy** w celu:
 - zapoznania ze specyfiką pracy na określonych stanowiskach,
 - identyfikacji własnych preferencji dotyczących rodzaju poszukiwanej pracy,
 - przełamania obaw związanych z rozmową kwalifikacyjną, wizytą w Firmie,
 - poznania otoczenia pracy,
 - poznanie realiów związanych z zasadami rekrutacji i selekcji kadr w firmie, możliwą ścieżką awansu,
 - poznanie planów kadrowych firmy na najbliższe miesiące.
- ❖ **Współpraca pośredników pracy z pracodawcami** w celu zwiększenia szans Uczestników programu na uzyskanie zatrudnienia – wizyty lub kontakty z 500 zakładami pracy w celu promocji zatrudnienia osób do 25 r. ż.
- ❖ **Możliwość skorzystania ze staży, miejsc subsydiowanych** dla osób zainteresowanych i spełniających kryteria określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
- ❖ **Promocja przedsiębiorczości** wśród osób do 25 r.ż. Przygotowanie Uczestników do założenia własnej działalności gospodarczej – ubiegania się o przyznanie jednorazowych środków na ten cel. Zapewnienie Uczestnikom możliwości udziału **w szkoleniach lub warsztatach z zakresu przedsiębiorczości**.

Barbara Borowicz
Naczelnik Wydziału Poradnictwa
Zawodowego i Promocji

* Materiał z Konferencji inicjującej Partnerstwo na rzecz Osób Młodych

* http://wyborcza.pl/1,132486,16684072,Mlodzi_ludzie_bez_perspektyw_.htm

OBOWIĄZKI WOBEC

Z WYBRANYCH UMÓW CYWILNOPRAWNYCH

– stan prawny obowiązujący od 1.01.2015 rok

Umowy cywilnoprawne – w tym przede wszystkim umowy zlecenia i umowy o dzieło – są coraz częściej spotykaną formą zatrudniania osób fizycznych. Coraz więcej osób wykonuje pracę jedynie na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, a ponadto również pracownicy, czy osoby prowadzące pozarolniczą działalność, coraz częściej decydują się na dodatkowe zatrudnienie właśnie na podstawie umów cywilnoprawnych.

Zawierając umowę zlecenie lub inną umowę o świadczenie usług warto zatem znać obowiązujące w tym zakresie zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu, zasady ustalania podstawy wymiaru składek, zgłaszania i wyrejestrowywania z ubezpieczeń, wysokość stóp procentowych składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, a także reguły naliczania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Umowa zlecenie jest tzw. umową nazwaną regulowaną przez przepisy Kodeksu cywilnego (k.c.). Przyjmujący zlecenie (zleceniobiorca) zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie (zleceniodawcy). Umowa zlecenie jest umową „starannego działania”, co oznacza, że o wywiązaniu się z umowy nie decyduje jej efekt, ale odpowiednie wykonanie czynności oraz należyta staranność w realizowaniu określonych działań. Przepisy dotyczące umowy zlecenia stosuje się także do umów agencyjnych oraz do innych umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami (art. 750 k.c.).

Umowa zlecenie (w tym także umowa agencyjna i inna umowa o świadczenie usług) zawarta po 13 stycznia 2000 roku, jeśli jest jedyną formą aktywności zawodowej danej osoby, rodzi obowiązek ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Nie ma tutaj znaczenia okres, na jaki została zawarta. Znaczenie ma natomiast fakt posiadania przez zleceniobiorcę innych tytułów



do obowiązkowych ubezpieczeń oraz fakt zawarcia tej umowy z własnym pracodawcą bądź wykonywanie jej na jego rzecz.

Zleceniobiorca może bowiem jednocześnie pozostawać w stosunku pracy, wykonywać drugą umowę zlecenie, prowadzić pozarolniczą działalność, być rolnikiem, duchownym czy osobą pozostającą w stosunku służby. Występuje wówczas zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych, gdzie jednym z tytułów jest wykonywanie pracy na podstawie umowy zlecenia. Ponadto umowa zlecenie może być wykonywana przez osobę mającą ustalone prawo do renty lub emerytury oraz osobę będącą uczniem lub studentem. Wprawdzie uprawnienie do renty lub emerytury czy posiadanie statusu ucznia lub studenta nie jest tytułem do podlegania ubezpieczeniom społecznym, wpływa jednakże w znaczący sposób na charakter i zakres ubezpieczeń z tytułu wykonywania umowy zlecenie.

Powiązanie świadczenia pracy na podstawie umów cywilnoprawnych (umowa zlecenie, umowa agencyjna, inna umowa o świadczenie usług) z obowiązkami wobec ZUS nie jest sprawą łatwą ale warto poznać podstawowe zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Płatnikiem składek za zleceniobiorcę jest zleceniodawca, który ma obowiązek:

- ❖ zgłosić zleceniobiorcę do ubezpieczeń społecznych i/lub ubezpieczenia zdrowotnego na formularzu ZUS ZUA/ZUS ZZA w ter-



minie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczeń,

- ❖ wyrejestrować zleceniobiorcę z ubezpieczeń na formularzu ZUS ZWUA w terminie 7 dni od daty ustania obowiązku ubezpieczeń,
- ❖ przekazać do ZUS za każdy miesiąc imienny raport ZUS RCA/ZUS RZA (rozliczenie składek za zleceniobiorców),
- ❖ zgłosić członka rodziny dla celów ubezpieczenia zdrowotnego na formularzu ZUS ZCNA w terminie 7 dni od dnia, w którym zleceniobiorca poinformował o konieczności zgłoszenia danego członka rodziny,
- ❖ potrącać z dochodów, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy.

Osoba podlegająca obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego, w tym również zleceniobiorca (osoba wykonująca umowę agencyjną lub inną umowę o świadczenie usług), uzyskuje prawo do świadczeń opieki zdrowotnej po zgłoszeniu jej do ubezpieczenia zdrowotnego. Prawo do świadczeń opieki zdrowotnej ustaje natomiast po upływie 30 dni od dnia wygaśnięcia obowiązku ubezpieczenia zdrowotnego.

Zleceniodawca – jeżeli istnieje obowiązek opłacania składek za osobę wykonującą umowę zlecenie, umowę agencyjną lub inną umowę o świadczenie usług – opłaca składki w wysokościach:

- na ubezpieczenie emerytalne – 19,52% podstawy wymiaru,

- na ubezpieczenie rentowe – 8% podstawy wymiaru,
- na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe – 2,45% podstawy wymiaru,
- na ubezpieczenie wypadkowe – od 0,67% do 3,86% podstawy wymiaru,
- na ubezpieczenie zdrowotne – 9% podstawy wymiaru.

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych uzyskany z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej. W podstawie wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe zleceniobiorcy nie uwzględnia się zasiłków z ubezpieczeń społecznych.

Roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe dla danego ubezpieczonego w roku kalendarzowym nie może być wyższa od kwoty odpowiadającej trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej.

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie wypadkowe i dobrowolne ubezpieczenie chorobowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Jednak w tym przypadku nie stosuje się ograniczenia, o którym mowa powyżej. Za to podstawa wymiaru składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe nie może przekroczyć miesięcznie 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia.

Podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne zleceniobiorcy stanowi ustalona dla niego kwota podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pomniejszona o kwoty składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe finansowane przez ubezpieczonego i potrącone przez płatnika ze środków ubezpieczonego.

Zleceniodawca zobowiązany jest także do opłacenia za zleceniobiorcę składki na Fundusz Pracy (FP), która ustalana jest od podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe (bez stosowania rocznego ograniczenia tej podstawy). Składka na FP nie jest odprowadzana jeżeli podstawa jej wymiaru jest

mniejsza w przeliczeniu na miesiąc niż ustawowe minimalne wynagrodzenie za pracę.

Jeżeli zleceniodawca jest przedsiębiorcą zobowiązanym do opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) to musi także za zleceniobiorców odprowadzić składkę na FGŚP, chyba że zleceniobiorca ukończył 55 lat (kobieta) i 60 lat (mężczyzna).

UMOWA ZLECENIE A UMOWA O PRACĘ

Od 14 stycznia 2000 roku w myśl art. 8 ust. 1 i 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, a także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, które zgodnie z art. 750 k.c. nie są uregulowane innymi przepisami, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

Jeżeli pracownik wykonuje dodatkowo umowę zlecenie zawartą z własnym pracodawcą, to z tytułu wykonywania tej umowy podlega ubezpieczeniom społecznym na takich samych zasadach jak w przypadku umowy o pracę, tj. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla tej osoby stanowi łączny przychód, uzyskiwany z umowy o pracę oraz z umowy zlecenia. Pracodawca z tytułu zawartej umowy zlecenia nie zgłasza zleceniobiorcy do ubezpieczeń, a uzyskany przychód z tej umowy wykazuje, wraz z przychodem ze stosunku pracy, w imiennym raporcie miesięcznym składanym za pracownika.

W związku z tym analogiczne zasady przyjmuje się również wobec osób, które w ramach umowy zlecenia zawartej z innym podmiotem niż własny pracodawca wykonują pracę na rzecz swojego pracodawcy.

Należy pamiętać, iż art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nie ma zastosowania do osób przebywających na urlopie macierzyńskim, wychowawczym lub bezpłatnym. Jeżeli zatem pracodawca zatrudni na podstawie umowy zlecenia własnego pracownika przebywającego na urlopie macierzyńskim, wychowawczym czy bezpłatnym, to z tytułu wy-



konywania pracy na podstawie umowy zlecenia podlega on ubezpieczeniom na zasadach przewidzianych dla zleceniobiorców.

UMOWA ZLECENIE Z INNYM PODMIOTEM NIŻ WŁASNY PRACODAWCA I NIEWYKONYWANA NA JEGO RZECZ

Osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę i jednocześnie wykonująca umowę zlecenie, zawartą z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywająca pracy na rzecz własnego pracodawcy, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu pozostawiania w stosunku pracy. Natomiast z tytułu wykonywania umowy zlecenia ubezpieczenia emerytalne i rentowe mają dla niej charakter dobrowolny, jeżeli podstawa wymiaru składek ze stosunku pracy, w przeliczeniu na okres miesiąca, wynosi co najmniej tyle, ile minimalne wynagrodzenie za pracę.

Tym samym, jeżeli podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu stosunku pracy, w przeliczeniu na okres miesiąca, jest niższa od minimalnego wynagrodzenia, osoba ta podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym również z tytułu wykonywania umowy zlecenia.

W przypadku gdy ubezpieczony uzyskuje przychody z więcej niż jednego tytułu do objęcia obowiązkiem ubezpieczenia zdrowotnego, składka na ubezpieczenie zdrowotne opłacana jest z każdego z tych tytułów odrębnie. Jeżeli zatem pracownik dodatkowo wykonuje umowę zlecenie, obowiązkowo podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu zarówno z tytułu umowy o pracę,

jak i z tytułu umowy zlecenia. Bez znaczenia dla ustalenia obowiązku ubezpieczenia zdrowotnego pozostaje fakt zawarcia umowy zlecenia z własnym pracodawcą, czy też z podmiotem innym niż własny pracodawca.

KILKA UMÓW ZLECENÍ

Osoba spełniająca warunki do objęcia obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z tytułu wykonywania jednocześnie kilku umów zleceń podlega obowiązkowo ubezpieczeniom z tytułu tej umowy zlecenia, która została zawarta najwcześniej. Może ona jednak dobrowolnie, na swój wniosek, być objęta ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi także z tytułu pozostałych, wszystkich lub wybranych, umów zleceń. Może również zmienić tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń.

Jeśli w ramach jednego z tytułów do objęcia obowiązkiem ubezpieczenia zdrowotnego (m.in. z tytułu umowy zlecenia) ubezpieczony uzyskuje więcej niż jeden przychód, składka na ubezpieczenie zdrowotne jest opłacana od każdego z uzyskanych przychodów odrębnie. Zatem osoba wykonująca pracę na podstawie kilku umów zleceń obowiązkowo podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu z każdej z zawartych umów zleceń.

UMOWA ZLECENIE Z UCZNIEM/STUDENTEM



Uczniowie gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół ponadpodstawowych oraz studenci do ukończenia 26 lat, wykonujący pracę na podstawie umowy zlecenia, nie podlegają ubezpieczeniom społecznym z tego tytułu. Osoby te do ukończenia 26 roku życia nie są obejmowane

ubezpieczeniami z tytułu umowy zlecenia ani obowiązkowo, ani dobrowolnie.

Dla celów ubezpieczeń społecznych uznaje się, że *uczniem* – do 31 sierpnia każdego roku – jest osoba, która:

- kontynuuje naukę w tej samej szkole,
- skończyła szkołę i rozpoczyna naukę w szkole, w której rok szkolny rozpoczyna się 1 września,
- ukończyła szkołę i nie kontynuuje nauki.

Osobę, która przedstawi zaświadczenie o przyjęciu na studia wyższe uznaje się za ucznia do 30 września.

Studentem jest osoba kształcąca się na studiach pierwszego lub drugiego stopnia albo na jednolitych studiach magisterskich.

Nie są więc studentami – w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku

Prawo o szkolnictwie wyższym - studenci studiów doktoranckich oraz podyplomowych.

Osoba jest studentem od dnia przyjęcia w poczet studentów uczelni i złożenia ślubowania do daty ukończenia studiów lub daty skreślenia z listy studentów. Jeżeli data formalnej immatrykulacji jest późniejsza niż dzień 1 października danego roku kalendarzowego, wówczas zwolnienie z obowiązku ubezpieczeń obejmuje także okres między 1 października a dniem immatrykulacji.

Za dzień ukończenia studiów uważa się datę:

- ❖ złożenia przez studenta egzaminu dyplomowego,
- ❖ złożenia przez studenta ostatniego wymaganego planem studiów egzaminu – w przypadku kierunków lekarskich, lekarsko-dentystycznych i weterynarii,
- ❖ zaliczenia przez studenta ostatniej przewidzianej w planach studiów praktyki – w przypadku kierunku farmacja.

Przy ustalaniu obowiązku ubezpieczeń społecznych studenta wykonującego pracę na podstawie umowy zlecenia nie ma znaczenia jego obywatelstwo ani kraj odbywania przez niego studiów.

Należy pamiętać, iż w przypadku zawarcia umowy zlecenia z własnym pracownikiem, który jest jednocześnie studentem lub uczniem w wieku do 26 lat, z tytułu umowy zlecenia należy opłacać wszystkie składki na ubezpieczenia społeczne, tj. na ubezpieczenie emerytalne, ren-

towe, chorobowe oraz wypadkowe. W takiej sytuacji bowiem umowa zlecenia jest traktowana w zakresie ubezpieczeń społecznych jak umowa o pracę. Nie ma natomiast znaczenia, z punktu widzenia obowiązku ubezpieczeń społecznych, fakt zawarcia tej umowy przez ucznia lub studenta z innym podmiotem niż własny pracodawca. Uczeń lub student w wieku do 26 lat z tytułu umowy zlecenia zawartej z innym podmiotem niż własny pracodawca nie podlega ubezpieczeniom społecznym.

Uczniowie gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół ponadpodstawowych oraz studenci do ukończenia 26 lat, wykonujący pracę na podstawie umowy zlecenia, nie podlegają ubezpieczeniom społecznym, a w konsekwencji ubezpieczeniu zdrowotnemu z tego tytułu.

UMOWA ZLECENIE I BYCIE ROLNIKIEM



Rolnik wykonujący jednocześnie pracę na podstawie umowy zlecenia podlega z tytułu wykonywania tej umowy obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz ubezpieczeniu wypadkowemu. Ubezpieczeniu chorobowemu podlega natomiast dobrowolnie.

Wykonywanie umowy zlecenia jest obowiązkowym tytułem do podlegania ubezpieczeniom społecznym w myśl ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, a tym samym w odniesieniu do rolnika wykonującego pracę na podstawie umowy zlecenia mają zastosowanie przepisy tej ustawy. Rolnik, który podlega obowiązkowi ubezpieczeń społecznych na podstawie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, może w warunkach określonych odrębnymi przepisami regulującymi ubezpieczenie społeczne rolników, pozostawać równocześnie w ubezpieczeniu społecznym rolników.

UMOWA O DZIEŁO

Innym – niż umowa zlecenie, umowa agencyjna lub inna umowa o świadczenie usług - rodzajem umowy jest umowa o dzieło.

Umowa o dzieło jest umową nazwaną uregulowaną przepisami k.c. Przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający zobowiązuje się do zapłaty wynagrodzenia. Umowa o dzieło jest umową rezultatu.

Osoba, która wykonuje pracę wyłącznie na podstawie umowy o dzieło nie podlega ubezpieczeniom społecznym. Samoistna umowa o dzieło nie jest bowiem tytułem do ubezpieczeń zarówno społecznych jak i zdrowotnych.

Obowiązek ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy o dzieło istnieje natomiast wtedy, gdy umowa taka została zawarta z własnym pracodawcą lub jest wykonywana na rzecz własnego pracodawcy. W takich przypadkach umowa o dzieło jest w zakresie ubezpieczeń społecznych traktowana jak umowa o pracę.

Temat powiązania umów cywilnoprawnych z obowiązkami wobec ZUS jest bardzo szeroki i niniejsze opracowanie nie wyczerpuje go w całości. W celu uzyskania szczegółowych informacji w omawianych kwestiach zapraszamy na www.zus.pl oraz do kontaktu za pośrednictwem Centrum Obsługi Telefonicznej ZUS: 801 400 987, (22) 560 16 00.

Bibliografia:

Akty prawne:

- ustawa z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r. poz. 121),
- ustawa z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2012 r. poz. 572 z późn.zm.), ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. nr 164, poz. 1027 z późn.zm.).

Źródła inne:

strona internetowa www.zus.pl

Magdalena Chrzanowska
Rzecznik Prasowy
Oddziału ZUS w Tarnowie

Bezrobocie w regionie

Tarnowski rynek pracy w 2014 roku

W 2014 roku na tarnowskim rynku pracy zanotowano **spadek bezrobocia o blisko 2 tys. osób**. Od początku kryzysu w 2008 roku, jest to pierwszy rok, w którym w całym regionie tarnowskim nastąpił spadek bezrobocia (w mieście Tarnowie jest to drugi z kolei rok, ale spadek jest dwukrotnie większy niż w 2013 r.).

Poziom bezrobocia w 2014 roku miał typowy przebieg sezonowego bezrobocia z wyraźną tendencją spadkową. Po wzrostach w styczniu i lutym do poziomu 18,1 tys. osób, nastąpił systematyczny spadek do 13,8 tys. osób w październiku. W listopadzie i grudniu bezrobocie wzrosło i ostatecznie zakończyło rok na poziomie poniżej 15 tys. osób.

Poziom bezrobocia według stanu na 31 grudnia 2014 r. w całym regionie tarnowskim wyniósł **14.955 osób bezrobotnych**, z czego w:

- ❖ mieście Tarnowie – **5.363** osoby,
- ❖ powiecie tarnowskim - **9.592** osoby.

W 2014 roku łączna liczba bezrobotnych w regionie spadła o **1.934** osoby przy czym:

- ❖ w mieście Tarnowie - spadek o **520** osób,
- ❖ w powiecie tarnowskim - spadek o **1.414** osób.

Stopa bezrobocia

Stopa bezrobocia w Polsce na koniec 2014 r. wynosiła **11,5%** i była o 1,9% niższa w porównaniu do stanu z końca grudnia 2013 r. W Małopolsce – wyniosła 9,9% w 2014 r. i spadła o 1,6 punktu procentowego.

W 2014 roku stopa bezrobocia spadła we wszystkich województwach. Największy spadek bezrobocia zanotowano w województwie lubuskim o 2,9%, warmińsko-mazurskim o 2,7%, dolnośląskim i kujawsko-pomorskim o 2,5%, świętokrzyskim i zachodniopomorskim o 2,4%, opolskim o 2,3% i łódzkim 2,2%.

Małopolska w rankingu województw o najniższej stopie bezrobocia pozostała na czwartej pozycji. Wśród 22 powiatów w Małopolsce, w siedmiu z nich (m. Krakowie, powiecie krakowskim, m. Nowy Sącz, powiecie bocheńskim, powiecie miechowskim, m. Tarnowie i powiecie wielickim)

stopa bezrobocia była niższa od średniej wojewódzkiej (9,9%), a w pozostałych 15 powiatach ją przekraczała. W 10-ciu powiatach (brzeskim, gorlickim, tatrzańskim, nowotarskim, tarnowskim, chrzanowskim, olkuskim, nowosądeckim, limanowskim i dąbrowskim) stopa bezrobocia była wyższa od średniej krajowej (11,5%).

Miasto Tarnów ze stopą bezrobocia **9,6%** zajmowało 6 miejsce na liście powiatów w Małopolsce, licząc wg najniższego poziomu tego wskaźnika. W porównaniu „rok do roku” stopa bezrobocia była o 0,9% niższa niż w grudniu 2013 roku (10,5%).

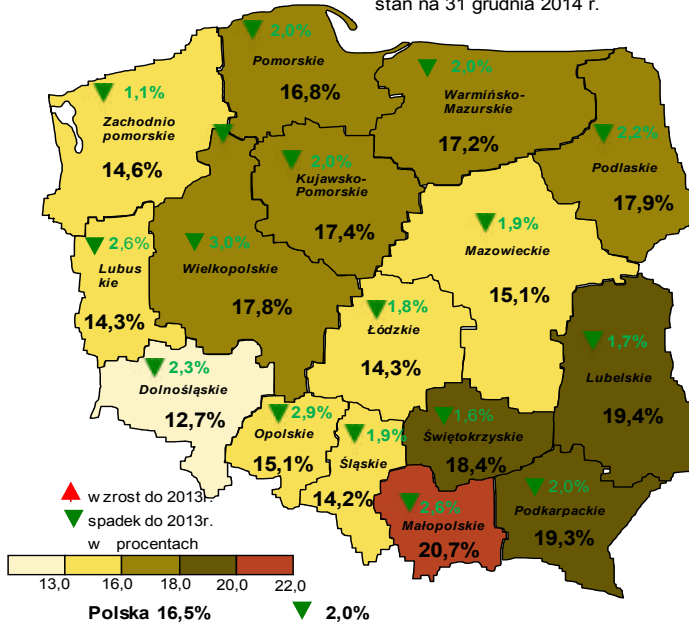
Powiat tarnowski ze stopą bezrobocia **13,6%**, zajmował 17 miejsce, a wskaźnik stopy był o 1,7% niższy w porównaniu do stanu z grudnia 2013 roku (15,3%).

Na rynku pracy w regionie tarnowskim w 2014 roku wystąpiły następujące zjawiska:

- ❖ Nastąpił spadek bezrobocia o 1.934 osoby do poziomu 14.955 osób;
- ❖ Stopa bezrobocia w trakcie roku spadła w Tarnowie o 0,9 punktu procentowego do poziomu 9,6% na koniec grudnia 2014 r. a w powiecie tarnowskim o 1,7 punktu procentowego do 13,6% na koniec 2014r.;
- ❖ Na przestrzeni 2014 roku od pracodawców z Tarnowa i regionu wpłynęło 6.681 miejsc pracy i aktywizacji zawodowej tj. ponad pół tysiąca więcej niż rok wcześniej;
- ❖ Spośród wyłączonych z ewidencji w 2014 roku, pracę podjęło 9.273 osoby bezrobotne, co stanowiło 44% osób wyrejestrowanych;
- ❖ Pracodawcy z terenu m.Tarnowa w ramach zwolnień grupowych rozwiązali umowy o pracę z 67 pracownikami. Było to o 276 osób mniej niż w 2013 roku;
- ❖ Zmniejszył się odsetek oraz liczba bezrobotnej młodzieży z 26,3% w 2013 roku, do 23,2% w 2014 roku, na koniec 2014 roku bez pracy pozostawało 3.466 osób w wieku do 25 lat, tj. o 970 mniej niż w końcu 2013 roku;
- ❖ Zmniejszyła się liczba osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 roku życia o 47 osób

Udział procentowy bezrobotnej młodzieży do 25 r.ż.

stan na 31 grudnia 2014 r.



z poziomu 3.194 osoby w 2013 roku do poziomu 3.147 osób w 2014 roku. Osoby w wieku powyżej 50 lat stanowiły w końcu 2014 roku 21% ogółu bezrobotnych tj. o 2,1% więcej niż w 2013 roku;

- ❖ Spadła liczba niepełnosprawnych osób bezrobotnych i poszukujących pracy o 8 osób, z poziomu 1.436 osób w 2013 roku, do poziomu 1.428 osób na koniec 2014 roku.

Na uwagę zasługuje spadek bezrobocia wśród młodzieży regionu tarnowskiego. Jak wskazuje powyższa mapa, Małopolska to województwo o najwyższym wskaźniku bezrobocia wśród młodzieży. Na koniec 2014 roku odsetek bezrobotnej młodzieży wynosił aż 20,7% ogółu bezrobotnych, gdy średnia w Polsce to 16,5%.

W regionie tarnowskim odsetek bezrobotnej młodzieży jest jeszcze wyższy niż w Małopolsce i wynosi **23,2%** (3.466 osób). Są to generalnie młodzi ludzie z powiatu tarnowskiego, gdzie bez pracy pozostaje 2.696 osób do 25 r.ż. stanowiących 28,1% ogółu bezrobotnych w powiecie.

W mieście Tarnowie jest to 770 osób w wieku do 25 r.ż. i stanowią oni 14,4% ogółu bezrobotnych.

Spadek liczby bezrobotnej młodzieży w regionie tarnowskim w 2014 roku o blisko tysiąc

osób, był wynikiem wzmoczonej aktywizacji tej grupy wiekowej poprzez programy i projekty współfinansowane z Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego.

W 2015 roku będą realizowane projekty z nowego okresu finansowania 2014-2020, gdzie młodzież nadal stanowi szczególną grupę beneficjentów, do których będzie kierowane wsparcie. Grupa ta została rozszerzona o osoby w wieku do 30 roku życia. To powoduje że ponad 40% więcej młodych ludzi objętych będzie szczególnym wsparciem.

Na koniec 2014 roku bez pracy pozostawało:

- w mieście Tarnowie – 1.587 osób w wieku do 30 roku życia (tj. 29,6% ogółu bezrobotnych z Tarnowa),
- w powiecie tarnowskim – 4.349 osób w wieku do 30 roku życia (tj. 45,3% ogółu bezrobotnych z powiatu).

Zarówno pewne ożywienie na tarnowskim rynku pracy jak i rozszerzenie grupy bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy, może stanowić dobrą prognozę na obniżenie bezrobocia w regionie.

Barbara Basiaga
Kierownik Referatu Informatyki i Statystyki

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie
plac gen. J. Bema 3
33-100 Tarnów
tel. 14 688 23 00, fax 14 688 23 01
www.up.tarnow.pl
e-mail: krtat@praca.gov.pl, up@up.tarnow.pl

Filia w Tuchowie
ul. Jana III Sobieskiego 23
33-170 Tuchów
tel./fax 14 652 63 46
e-mail: krtatu@praca.gov.pl

Filia w Żabnie
Rynek 29
33-240 Żabno
tel./fax 14 645 69 43
e-mail: krtaza@praca.gov.pl

Lokalne Punkty Informacyjno-Konsultacyjne

w Radłowie
ul. Brzeska 9
33-130 Radłów
tel./fax. 14 678 00 88
e-mail: krtara@praca.gov.pl

w Ryglicach
ul. ks. Wyrwy 2
33-160 Ryglice
pok. 7
tel. 14 644 36 39 lub 608 054 803

w Szerzynch
Szerzyny 521
38-246 Szerzyny
tel. 14 651 73 00 wew. 134

w Wojniczu
ul. Długa 82
32-830 Wojnicz
tel. 608 054 408

w Zakliczynie
Rynek 1
32-840 Zakliczyn
pok. 3
tel. 14 651 62 48 lub 608 054 506