

**BLIŻEJ RYNKU PRACY**

**INFORMATOR**

PODEJMUJESZ PRACĘ  
**PRZECZYTAJ !**



**18**

październik

**2012**



**POWIATOWY URZĄD PRACY W TARNOWIE**

Egzemplarz bezpłatny



## Słowo od redakcji

W osiemnastym numerze Informatora zapraszamy Państwa do zapoznania się z relacją z przebiegu czwartego Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery, w którego realizację PUP w Tarnowie aktywnie się włączył. Warto podkreślić, że dużym zainteresowaniem cieszyły się zajęcia dla młodzieży szkół ponadgimnazjalnych oraz Dzień Przedsiębiorczości, skierowany do osób zainteresowanych rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej.

W kolejnym artykule pokazujemy przykłady osób, które - kierując się pasją - zdecydowały się na założenie firmy i teraz dzielą się wrażeniami z pierwszych miesięcy prowadzenia działalności gospodarczej.

Zapraszamy Państwa do przekonania się, jak duże znaczenie dla rozwoju kariery zawodowej ma poznanie samego siebie. W PUP w Tarnowie istnieje możliwość wykonania testów, które pomogą podjąć decyzję co do rodzaju poszukiwanej pracy.

Na podstawie konkretnych przykładów, opisanych przez Inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy, mogą Państwo uzyskać szereg cennych wskazówek przydatnych przy podejmowaniu pracy.

Na koniec przedstawiamy sytuację na lokalnym rynku pracy w pierwszych trzech kwartałach bieżącego roku.

Zespół redakcyjny

## W numerze:

### AKTUALNOŚCI

- ◆ Ogólnopolski Tydzień Kariery - sprawozdanie

str. 3

### AKTYWIZACJA ZAWODOWA

- ◆ Warto być przedsiębiorczym! - pomysł na samorealizację
- ◆ Poznać samego siebie ...

str. 5  
str. 7

### PRAWO DLA KAŻDEGO

- ◆ Podstawowe pytania, jakie powinna sobie zadać osoba podejmująca pracę
- ◆ Wysokość zasiłku dla bezrobotnych

str. 9  
str.12

### BEZROBOCIE W REGIONIE

- ◆ Bezrobocie w regionie tarnowskim w trzech kwartałach 2012 roku

str. 13



# Ogólnopolski Tydzień Kariery - sprawozdanie

Już po raz czwarty Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie włączył się w organizację Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery, przygotowując szereg przedsięwzięć skierowanych do osób zainteresowanych rozwojem własnej kariery zawodowej.

Tegoroczna edycja OTK odbywała się pod hasłem: „Praca: zawód czy kompetencje?”

W dniach od 15 do 19 października bieżącego roku, z przygotowanej przez nasz Urząd oferty mogli skorzystać zarówno uczniowie, osoby bezrobotne, jak również osoby pozostające w zatrudnieniu.

## 16 października 2012 r. - Dzień Otwarty

Na stoisku promującym usługi Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowie blisko 100 osób uzyskało informacje mające istotny wpływ na osiągnięcie sukcesów na rynku pracy. W przypadku osób młodych, uczących się, mieliśmy okazję zwrócić uwagę na znaczenie kompetencji w przebiegu kariery zawodowej.

## 16,17 i 18 października 2012 r. - Meeting edukacyjny

W tych dniach przygotowaliśmy ofertę dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych. W warsztatach grupowych wzięło udział 215 uczniów. Uczestnicy spotkań mieli możli-



wość zapoznać się z ofertą tarnowskich szkół wyższych, sytuacją na lokalnym rynku pracy, oczekiwaniami pracodawców, formami pomocy, z jakich mogą korzystać młode osoby w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie.

Przedstawione zostały również warunki osiągnięcia sukcesów, cechy charakteryzujące osoby przedsiębiorcze.

Uczniowie mieli okazję sprawdzić, czy takie cechy posiadają, wykonując *Test zdolności przedsiębiorczych*.

## 16 października 2012 r. - Dzień przedsiębiorczości

W tym dniu udzielane były konsultacje osobom już prowadzącym firmy, jak i zainteresowanym założeniem własnej działalności gospodarczej oraz osobom planującym dalsze kształcenie.

Wśród odwiedzających można było zauważyć młodzież uczącą się, osoby, które przyszły zasięgnąć wstępnych informacji, jak również takie, które - mając już konkretny plan - chciały uzupełnić posiadaną wiedzę.

Konsultacje udzielane były przez pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowie, a partnerem w realizacji tego przedsięwzięcia byli: Biuro Karier i Projektów Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej, Centrum Edukacji Menadżerskiej Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Zespół Zamiejscowy w Tarnowie WUP w Krakowie, Fundacja im. Hetmana Jana Tarnowskiego, Małopolski Instytut Samorządu Terytorialnego i Administracji, Tarnowska Agencja Rozwoju Regionalnego, Szkoła Coachingu L. Kupaj, II Urząd Skarbowy w Tarnowie, Wyższa Szkoła Biznesu - National-Louis University Wydział Zamiejscowy w Tarnowie, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Tarnowie.



Konsultacje dotyczyły zagadnień związanych z zakładaniem i prowadzeniem własnej działalności gospodarczej, między innymi takich jak: przepisy prawne i procedury dotyczące zakładania własnej firmy, możliwości pozyskania środków



w formie dotacji na uruchomienie działalności, a także formy pomocy dla funkcjonującej już firmy. Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych - klas o profilu „Przedsiębiorczość” - interesowali się również ofertą tarnowskich szkół wyższych, mogli uzyskać szczegółowe informacje na temat konkretnych kierunków kształcenia. W tym dniu z naszej propozycji w ramach OTK skorzystało 114 osób.

## 18 października 2012 r. - Dzień z Doradcą zawodowym

Doradcy zawodowi udzielali indywidualnych konsultacji i porad zawodowych mających na celu określenie zainteresowań i predyspozycji zawodowych, przeprowadzali testy badające poziom motywacji.

## 19 października 2012 r. - Aktywni na rynku pracy

„ABC kariery zawodowej” - zajęcia aktywizacyjne dotyczyły sytuacji na lokalnym i wojewódzkim rynku pracy, zawodów deficytowych i nadwyżkowych, podejmowania działań niezbędnych w celu osiągnięcia sukcesu na rynku pracy.

W tym dniu przedstawiciele Grupy Doradczej Projekt, w ramach pełnionego dyżuru w PUP w Tarnowie udzielali indywidualnych konsultacji osobom, które zostały zwolnione z pracy w ostatnich sześciu miesiącach z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

W ciągu kilku dni, z działań, jakie Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie zaproponował w ramach OTK, skorzystało łącznie **466** osób.

Barbara Borowicz

# Warto być przedsiębiorczym!

- pomysł na samorealizację

Własna firma może być nie tylko źródłem dochodu, ale i spełnieniem marzeń i spełnianiem samego siebie. W uruchomieniu działalności pomocne mogą okazać się jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, o których przyznanie można ubiegać się w Powiatowym Urzędzie Pracy. Jest to jedna z form aktywizacji zawodowej, która cieszy się największym powodzeniem wśród osób bezrobotnych. Dotację może otrzymać: osoba zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna, absolwent centrum integracji społecznej lub absolwent klubu integracji społecznej. Środki na podjęcie działalności znacznie ułatwiają start początkującym przedsiębiorcom. Ważne jest przy tym posiadanie odpowiednich cech osobowościowych oraz predyspozycji, które pomogą odnieść sukces zawodowy. Duże znaczenie ma także zarówno doświadczenie w zakresie planowanej działalności, jak i przygotowanie teoretyczne; jest to między innymi brane pod uwagę jako jedno z kryteriów przy rozpatrywaniu wniosków o pozyskanie środków.

Wypowiedzi osób, które przedstawiamy Państwu poniżej, są dowodem na to, że warto podjąć wyzwanie jakim jest rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

Oto, co na temat własnych doświadczeń w tym zakresie powiedziała Pani Anna Daraż:

*Działalność gospodarczą pod nazwą **Pracownia Ciast i Tortów Niezle Ciacho** rozpoczęłam w maju 2011 roku. W ramach tej działalności zajmuję się produkcją ciast i tortów. Dzięki środkom na podjęcie działalności gospodarczej przyznanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie marzenia stały się bardziej realne. Otrzymałam dotację w wysokości 14 tysięcy złotych. Dzięki niej mogłam zakupić piec cukierniczy i inny sprzęt pozwalający mi otworzyć profesjo-*



[www.nielacisicacho.com](http://www.nielacisicacho.com)

*nalnie działającą firmę. Ze środków własnych zakupiłam dodatkowy pomocny sprzęt oraz przystosowałam lokal do wymogów Powiatowej Stacji Sanitarno-Epi-*



demiologicznej, co nie było rzeczą prostą. Dzisiaj mam na swoim koncie kilka sukcesów: począwszy od prężnie działającej firmy, w której wykonywane są najbardziej skomplikowane projekty cukiernicze dla dużych firm (między innymi takich jak Galeria Gemini - pamiętny

tort ważący 160 kg na 1500 porcji w kształcie Galerii na jej pierwszy rok), poprzez pisanie do branżowej prasy oraz szkolenie innych osób w zakresie, w jakim działa moja firma. Dzięki dotacji mogłam spełnić marzenie o prowadzeniu własnej firmy, która jest dla mnie miejscem realizowania siebie i własnych ambitnych celów. Byłoby cudnie, gdyby każdy mógł tak jak ja chodzić do pracy i w całości oddawać się jej z wielką pasją i zaangażowaniem. Czego wszystkim Wam życzę.

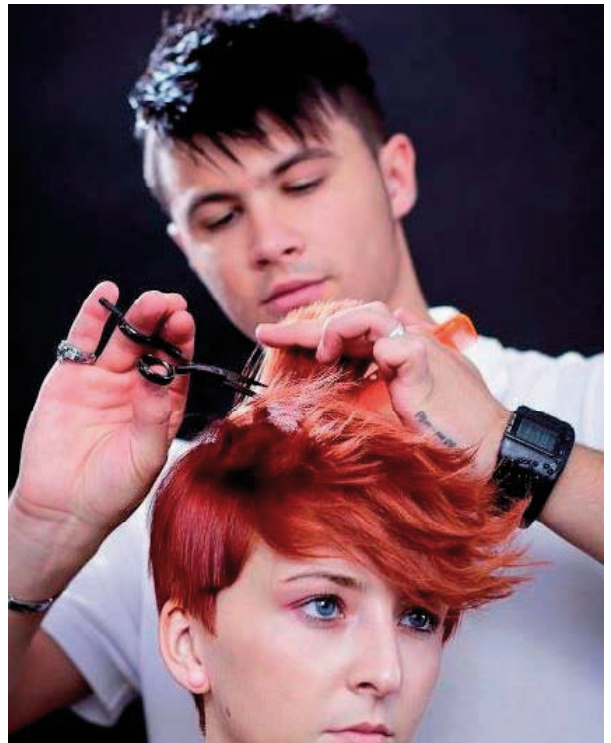
Na własną przedsiębiorczość postawił też Pan Wojciech Jewuła, który podobnie jak Pani Anna Daraż skorzystał ze wsparcia finansowego z Funduszu Pracy – oto, jak wypowiada się o swojej drodze do samo-realizacji:

Fryzjerstwem zacząłem zajmować się pięć lat temu. Od początku poczułem, że jest to moja pasja. Zdołem wiedzę teoretyczną w szkole fryzjerskiej, a praktykę w studio fryzjerskim. Od dwóch miesięcy prowadzę firmę **Kuźnia Fryzjerska Jewuła**, znajdującą się w Hotelu Tarnovia. Środki otrzymane w ramach dotacji na podjęcie działalności gospodarczej pomogły mi w zakupie części sprzętu fryzjerskiego. Pozostałą kwotę zainwestowałem z własnych środków. By móc utrzymać firmę muszę się nieźle napracować, m.in. biorąc udział w pokazach fryzjerskich.

Ponadto systematycznie prowadzę szkolenia dla salonów z całej Polski, ucząc zaawansowanych fryzjerów, jak i młodych adeptów. Sama wiedza nie jest wystarczająca do prowadzenia tego typu działalności. W obecnych czasach fryzjerstwo jest sztuką artystyczną, trzeba się znać na wielu aspektach, m.in. na psychologii, stylistyce, kolorystyce. Dzięki tej wiedzy i zdolnościom manualnym udało mi się osiągnąć zamierzony cel.

Sukcesy firmy to przede wszystkim:

- zadowolony klient noszący na głowie moje dzieło, które jest wizytówką mojej firmy,
- stanowisko trenera fryzjerskiego na całą Polskę w firmie GK Hair,



- wyjazd na szkolenie fryzjerskie do Stanów Zjednoczonych w celu poznania najnowszych trendów mody fryzjerskiej, które inspirują cały świat.

Plany na przyszłość to otwarcie dodatkowych punktów, jak i dużej akademii. Pragnę szkolić dalej siebie i innych w branży, która jest moją pasją. To moje życie.

Opracowała: Justyna Pędrak

# Poznać samego siebie... na dobry początek planowania ścieżki zawodowej

Współczesny rynek pracy stawia przed kandydatami do pracy coraz większe wymagania, jakimi są między innymi aktywna postawa i elastyczność działania. Stąd istotne jest planowanie kariery zawodowej. Osoby, które rozumieją znaczenie planowania swojej przyszłości zawodowej łatwiej dostosowują się do wymagań i oczekiwań pracodawców.

Istotnymi czynnikami wpływającymi na nasze funkcjonowanie na rynku pracy są także znajomość rynku pracy czy aktywnych metod poszukiwania pracy, ale równie ważne jest poznanie samego siebie. To, jak sami siebie widzimy przekłada się na to, jak postrzegają nas inni, w tym także pracodawcy. Warto więc wiedzieć, jakie ma się predyspozycje, co jest naszym atutem, a co słabą stroną, nad czym warto popracować, co udoskonalić. Taka wiedza pozwoli na używanie trafniejszych argumentów w rozmowie z pracodawcą i przekonanie do swojej kandydatury do pracy na danym stanowisku.

Znajomość siebie pozwala także na dokonywanie trafnych wyborów, co z kolei pozwoli na satysfakcję z wykonywanej pracy. Planować zmiany możemy na każdym etapie swojego życia, bez względu na wiek czy wykształcenie. Dokonując wyboru pracy, jaka dla nas będzie najodpowiedniejsza, czy też zastanawiając się nad kierunkiem szkolenia, warto skorzystać z narzędzi, które wspierają określanie własnego potencjału zawodowego.

Dobrym rozwiązaniem jest wykonanie testów - można je przeprowadzić w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie, zgłaszając się w tym celu do doradcy zawodowego, który dysponuje testami badającymi obszary zainteresowań zawodowych, takimi jak: Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KZZ) oraz Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji Zawodowych, dostępnymi w tradycyjnej, papierowej, wersji, jak i w wersji elektronicznej.

Od lipca br. istnieje także możliwość kompleksowego wykonania testów określających poziom motywacji do działania, poziom stresu, umiejętności interpersonalnych czy też obszary zainteresowań i kompetencji zawodowych.

W trakcie rozmowy doradca zawodowy wspólnie z Państwem dobierze najodpowiedniejszy rodzaj testu; jego wyniki pomogą sprawdzić, jaką posiadacie Państwo osobowość zawodową - czy należycie do typu realistycznego, badawczego, artystycznego, społecznego, przedsiębiorczego czy może konwencjonalnego.

Z kolei test „Kwestionariusz obszarów i kompetencji”, badający obszary zainteresowań i predyspozycji zawodowych, składa się z 72. pytań, na które - podobnie jak w wymienionych wcześniej testach - badany wybiera jedną z wielu możliwości. Wyniki badania przedstawione w formie opisowej, jako preferencje do pracy, np.

## Krok 1

- Osoba zainteresowana wykonaniem testów otrzymuje od doradcy zawodowego login i hasło dostępu.
- Po zalogowaniu się, trzeba wprowadzić swoje dane osobowe, po czym można przystąpić do wypełnienia testu on-line; do jego wykonania wystarczy podstawowa znajomość obsługi komputera.

## Krok 2

- Testy: Motywacji, Radzenia sobie ze stresem, Umiejętności interpersonalnych składają się z 30 pytań. Osoba wykonująca test dokonuje wyboru spośród trzech możliwych odpowiedzi. W tego typu testach nie ma „złych” odpowiedzi, na pytania warto odpowiadać szczerze. Testy badają między innymi czym kierujemy się w naszych działaniach, co nas pobudza, a co hamuje, na ile radzimy sobie ze stresem; określają też sposób, w jaki sobie radzimy w sytuacjach społecznych, adaptacji do nowego otoczenia.

## Krok 3

- Następnie program automatycznie przechodzi do następnego pytania. Po wypełnieniu testu osoba badana uzyskuje raport w postaci opisowej i liczbowej.

w obszarze: społecznym, kreatywno-artystycznym, konwencjonalno-wykonawczym, itd. Na podstawie uzyskanego wyniku wskazywane są również kierunki kształcenia oraz uczelnie, na których można się kształcić w wybranym zawodzie.

Po zapoznaniu się z wynikami testów, w celu interpretacji uzyskanych wyników, można zwrócić się o pomoc do doradcy zawodowego.

Wszystkie osoby zainteresowane lepszym poznaniem siebie zapraszamy do skontaktowania się z doradcami zawodowymi - pokój nr 9 i 10, w siedzibie Powiatowego Urzędu

Pracy w Tarnowie.

## TEST PREDYSPOZYCJI ZAWODOWYCH

## PREFERENCJE KREATYWNO-ARTYSTYCZNE

Preferowane zawody:

projektant, copywriter, pisarz, architekt, projektant wnętrz, dziennikarz w prasie fachowej, tłumacz, [To kierunki, które wybraliśmy specjalnie dla Ciebie:

## PREFERENCJE KREATYWNO-ARTYSTYCZNE

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Artystyczne         | <input type="checkbox"/> Nauczanie i wychowanie       |
| <input type="checkbox"/> Informatyczne       | <input type="checkbox"/> Nauki społeczne i polityczne |
| <input type="checkbox"/> Filologie           | <input type="checkbox"/> Studia humanistyczne         |
| <input type="checkbox"/> Pedagogiczne        | <input type="checkbox"/> Przyrodnicze, biologiczne    |
| <input type="checkbox"/> Nauki humanistyczne | <input type="checkbox"/> Komunikacja, media           |

## PREFERENCJE ANALITYCZNO-BADAWCZE

Preferowane zawody:

zawody „książkowe” związane z długim wykształceniem. historyk, chemik, fizyk, botanik,

## PREFERENCJE KONWENCJONALNO-WYKONAWCZE

## TEST MOTYWACJI

Max: 90 pkt.

## KWESTIONARIUSZ MOTYWACJI

Punkty uzyskane w teście: 78

**Wysoka motywacja**

Twój wynik

78pkt.





# Podstawowe pytania, jakie powinna sobie zadać osoba podejmująca pracę

*-spostrzeżenia Inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy*

## Praca z umową, czy bez?

W wielu przypadkach rozpoczęcie zatrudnienia nie wiąże się z podpisaniem umowy. Pracodawcy lub właściciele podmiotów gospodarczych zwlekają z pisemnym potwierdzeniem zatrudnionemu faktu zawarcia umowy, jej rodzaju i warunków zatrudnienia, a wszelkie pytania w tym zakresie zbywają milczeniem lub krótkim „później – teraz nie mam czasu”. Takie zachowanie właściciela firmy to pierwsza oznaka zatrudniania na „czarno”.

Odrębną próbą obejścia przepisów i zarazem formą nielegalnego zatrudnienia jest założenie, że okres kilku tygodni lub miesięcy jest okresem próby lub szkolenia, za które wynagrodzenie nie przysługuje. Zatrudnieni na przykład w handlu i gastronomii niejednokrotnie słyszą – „jak się sprawdzisz, to zostaniesz zatrudniona”, „przecież za naukę nie będę ci płacić”.

Słyszając takie tłumaczenia możemy spodziewać się, że już niedługo będziemy mieć problem ze zgłoszeniem nas do ubezpieczenia społecznego i zapłatą za wykonaną pracę.

Na taki finał zatrudnienia wskazują skargi rozżalonych osób, które pracując przez kilka tygodni nie otrzymały żadnego wynagrodzenia. Ich nadzieję na poprawę sytuacji materialnej boleśnie zweryfikowała nieuczciwość właścicieli firm. Nie dość, że nie otrzymali wynagrodzenia za wykonaną pracę, to jeszcze niejednokrotnie ponosili koszty przejazdu do pracy, nic w zamian nie otrzymując.

Niestety patologia ta przybierająca nierzadko wymiar wyzysku, nie jest zjawiskiem odosobnionym.

Rozpoczynając zatrudnienie na podstawie umowy o pracę mamy prawo oczekiwać od pra-

codawcy niezwłocznego potwierdzenia jej warunków w formie pisemnej. Zasada ta wynika z przepisu art. 29 § 2 Kodeksu pracy, który zobowiązuje do zachowania formy pisemnej umowy o pracę. W przypadku niedopełnienia tego warunku, pracodawca powinien potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy o pracę oraz jej warunków: rodzaju pracy, miejsca wykonywania pracy, wynagrodzenia za pracę, wymiaru czasu pracy, terminu rozpoczęcia pracy. Wymienione są istotnymi warunkami umowy i przy ich zmianie powinna być również zachowana forma pisemna.

Nie potwierdzając na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę, pracodawca popełnia wykroczenie określone przepisem art. 281 pkt 2 Kodeksu pracy, które zagrożone jest karą grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.

## Umowa o pracę, czy umowa cywilnoprawna?

Niejednokrotnie zatrudnieni zadają sobie pytanie, jaki rodzaj umowy jest właściwy dla charakteru świadczonej pracy?

W warunkach, gdy praca wykonywana jest na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym winna być zawarta umowa o pracę, czyli tzw. umowa kodeksowa.

Często zdarza się, że umowy o pracę zastępowane są umowami cywilnoprawnymi, zazwyczaj umową zlecenia. Dotyczy to przede wszystkim pierwszego okresu zatrudnienia, który traktowany jest przez zatrudniającego jako



okres próby, mającego dać odpowiedź na pytanie, czy dana osoba sprawdzi się w pracy. Pracodawcy „zapominają”, że przepisy Kodeksu pracy przewidują możliwość zatrudniania pracowników na okres próbny. Każda z umów o pracę, czy to zawarta na czas określony, czy na czas nie określony, czy też na czas wykonania określonej pracy może być poprzedzona umową o pracę zawartą na okres próbny.

Zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach świadczenia pracy spełniającej definicję stosunku pracy jest niedopuszczalne i narusza przepis art. 22 § 1<sup>2</sup> Kodeksu pracy. Z uwagi na ograniczone świadczenia i ochronę zleceniobiorcy, umowy te potocznie zwane są „umowami śmieciowymi”.

Należy zwrócić uwagę, że przy zawarciu umowy cywilnoprawnej świadczący pracę nie korzysta ze szczególnej ochrony wynagrodzenia za pracę. Nie ma zatem gwarancji minimalnego poziomu wynagrodzenia. Należy zwrócić uwagę na jeszcze jedną istotną kwestię w zakresie wynagrodzenia. Wykonując pracę na podstawie umowy zlecenia, praca może mieć charakter nieodpłatny, jeżeli strony tak ustalą.

Decydując się na zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej, w interesie zleceniobiorcy jest zawarcie umowy w formie pisemnej oraz wynegocjowanie korzystnych warunków tego zatrudnienia.

Uprawnienia pracownicze, takie jak: trwałość zatrudnienia, urlop wypoczynkowy, respektowanie norm czasu pracy, płatne nadgodziny, prawo do nieprzerwanego odpoczynku, itp. przysługują jedynie wtedy, gdy strony tak się umówią. W praktyce umowy cywilnoprawne nie zawierają zapisów ochronnych w tym zakresie.

Omijając przepisy prawa pracy, zatrudniając na umowy cywilnoprawne (umowy zlecenia, umowy o dzieło) pracodawca naraża się na odpowiedzialność za popełnienie wykroczenia z art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy, które zagrożone jest karą grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.

## Niewypłacanie wynagrodzenia - co dalej?

Doświadczając problemu niewypłacania lub nieterminowego wypłacania wynagrodzeń, często zadajemy sobie pytanie: jaka jest ochrona świadczeń pracowniczych i gdzie jej szukać?

Najważniejszą zasadą w zakresie ochrony wynagrodzenia za pracę jest odpłatny charakter pracy. Oznacza to, że pracownik nie może zrzec się wynagrodzenia za pracę. Zasada ta w zasadniczy sposób odróżnia świadczenie pracy na podstawie umowy o pracę od umowy zlecenia, które może mieć charakter nieodpłatny.

Przepisy prawa pracy gwarantują minimalny poziom wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych na podstawie umów kodeksowych. Oznacza to, że wysokość wynagrodzenia zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia, które od 1 stycznia 2012 r. wynosi 1.500 zł brutto.



Termin i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia pracowniczego nie są dowolne. Wynagrodzenie powinno być wypłacane w stałym i ustalonym z góry terminie, co najmniej raz w miesiącu, nie później niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Zasady te wynikają z art. 85 § 1 i 2 Kodeksu pracy.

Niejednokrotnie pracownicy, otrzymując wyliczoną kwotę wynagrodzenia, nie wiedzą, jakie są składniki wynagrodzenia i co stanowi podstawę ich naliczenia, gdyż pracodawca



uchyla się przed dokładnym rozliczeniem czasu pracy oraz wykonanych zadań. Dotyczy to przede wszystkim pracowników zatrudnionych w handlu, usługach, budownictwie.

Domagając się możliwości zapoznania z dokumentacją płacową, korzystamy ze swojego prawa określonego w przepisie art. 85 § 5 Kodeksu pracy, który określa obowiązek pracodawcy w zakresie udostępnienia do wglądu dokumentów, na podstawie których zostało obliczone wynagrodzenie.

Obowiązek prowadzenia przez pracodawcę dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, wynikający z art. 94 pkt 9a Kodeksu pracy, dotyczy między innymi dokumentacji w sprawach płacowych.

Niewypłacenie w ustalonym terminie wynagrodzenia lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi, bezpodstawne jego obniżenie lub dokonanie bezpodstawnego potrącenia jest wykroczeniem z art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, które zagrożone jest karą grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.

Co w takim razie robić, gdy pracodawca prowadzi "podwójną" dokumentację: odrębną na potrzeby firmy, w której odnotowywany jest faktyczny czas pracy oraz inną na potrzeby rozliczeń i dla organów kontroli?

Niestety taki stan nie należy do rzadkości, o czym mówią pracownicy, którym nie wypłacono należnego wynagrodzenia za pracę.

W takiej sytuacji prawdopodobny będzie spór z pracodawcą o wypłatę należnego wynagrodzenia, na przykład za godziny nadliczbowe, pracę w dodatkowe dni wolne.

Pracownik powinien zatem we własnym zakresie dokumentować faktyczny czas pracy w taki sposób, by był on możliwie najbardziej wiarygodny w postępowaniu sądowym. Mogą to być codzienne zapisy godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, fotografie czy kserokopie rzeczywistych list obecności czy też harmonogramów pracy.

Działanie pracodawcy polegające na prowadzeniu fikcyjnej ewidencji czasu pracy i wymuszanie na pracownikach składania pod nią podpisów może być potraktowane jako przestępstwo z art. 218 § 1 Kodeksu karnego, tj. złośliwe i uporczywe naruszanie pra-

wa pracownika wynikającego ze stosunku pracy, zagrożone karą grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Odmienne zasady wypłaty wynagrodzenia obowiązują przy umowach cywilnoprawnych:

- praca nieodpłatna lub wynagrodzenie wypłacane po przedłożeniu rachunku w przypadku umów zleceń,
- jednorazowa zapłata, która następuje po wykonaniu dzieła.

### Jak dochodzić słusznych roszczeń?

Pracownik, który świadczył pracę bez umowy lub na podstawie umowy cywilnoprawnej w warunkach noszących cechy stosunku pracy może dochodzić przed sądem pracy ustalenia podstawy zatrudnienia, nakazania zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego oraz wydania świadectwa pracy.

Postępowanie przed sądem pracy nie wymaga udziału adwokata, pracownik powinien natomiast udowodnić przed sądem fakt zatrudnienia wszelkimi dostępnymi mu dowodami. Mogą nimi być dokumenty, np. podpisywane przez niego listy obecności, faktury, jak również zeznania świadków, czy też zapis monitoringu.

Pracownik, który nie otrzymał od pracodawcy wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia może złożyć na niego skargę w Państwowej Inspekcji Pracy. Inspektor pracy po przeprowadzeniu kontroli w ramach środków prawnych, jakimi dysponuje, może skierować do pracodawcy wystąpienie z wnioskiem zobowiązującym pracodawcę do wypłacenia wynagrodzenia i terminowego wypłacania go w przyszłości.

W sytuacji, gdy wynagrodzenie za pracę lub inne świadczenie jest bezsporne, inspektor pracy może wydać nakaz wypłaty wynagrodzenia, który podlega niezwłocznemu wykonaniu.

Pracownik może też dochodzić wypłaty wynagrodzenia przed sądem pracy. W przypadku, gdy dochodzone są roszczenia wynikające z umowy, któ-



rych wartość nie przekracza 10.000 zł, sprawy rozpatrywane są w postępowaniu uproszczonym. Należy wtedy złożyć pozew na specjalnym formularzu. Jego złożenie jest dla pracownika wolne od opłat sądowych. W sprawach z zakresu prawa pracy, gdy wartość przedmiotu sporu nie przekracza 50.000 zł, opłacie sądowej podlega wyłącznie apelacja, zażalenie, skarga kasacyjna i skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Wolne od opłat dla pracownika jest również postępowanie egzekucyjne.

Należy zaznaczyć, że roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3. lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Jeśli pracownik lub był pracownik dysponuje już prawomocnym wyrokiem sądu lub na-

kazem zapłaty, powinien wezwać pracodawcę do jego wykonania. W razie odmowy może złożyć skargę w Państwowej Inspekcji Pracy, może też zwrócić się do komornika o przeprowadzenie egzekucji.

Jeżeli wyrok dotyczy czynności, których nie może wykonać za pracodawcę inna osoba, np. wydanie świadectwa pracy, egzekucję na podstawie wyroku prowadzi sąd.

Pamiętajmy, podpisując dokument zawsze wpisujemy datę, w jakiej składamy podpis.

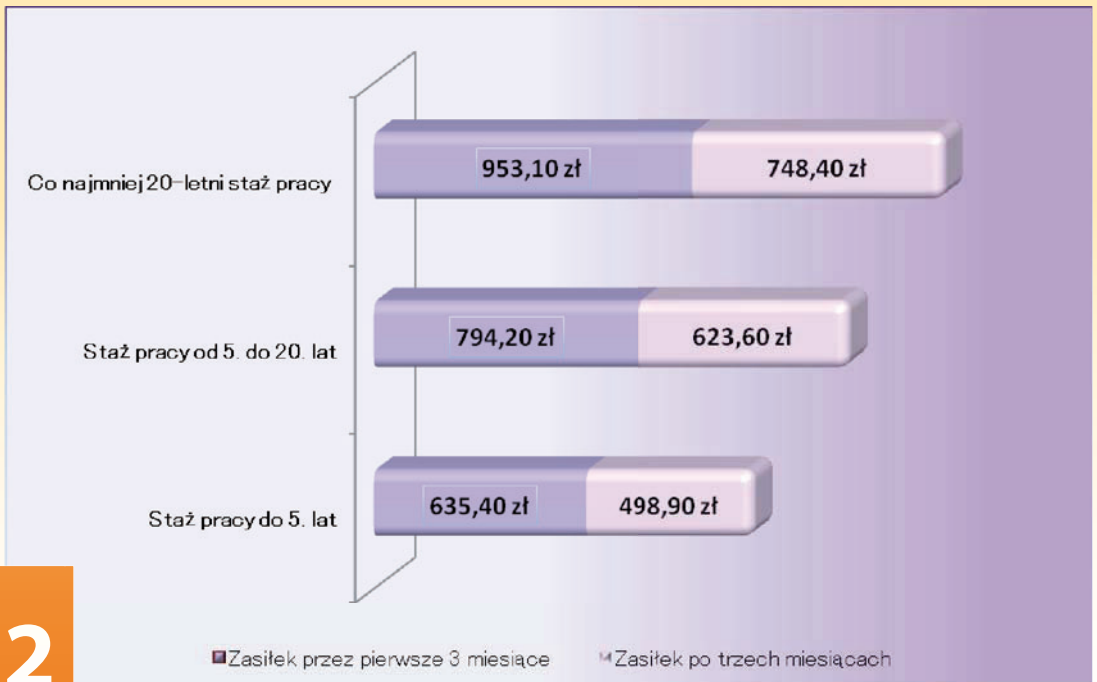
**Benedykt Zygałło**  
Kierownik

Oddziału Państwowej Inspekcji Pracy w Tarnowie

**Jadwiga Borowska**  
Starszy Specjalista

w Oddziale Państwowej Inspekcji Pracy w Tarnowie

## Wysokość zasiłku dla bezrobotnych



# Bezrobocie w regionie tarnowskim w trzech kwartałach 2012 roku

W 2012 roku bezrobocie nadal utrzymywało się na wysokim poziomie. Poprawę odnotowano w zwiększonej podaży ofert pracy, choć wzrost spowodowany był wyłącznie tworzeniem miejsc pracy współfinansowanych z FP i EFS. Pracodawcy zatrudniający bezrobotnych wyłącznie z własnych środków zgłosili mniej ofert pracy niż w roku poprzednim.

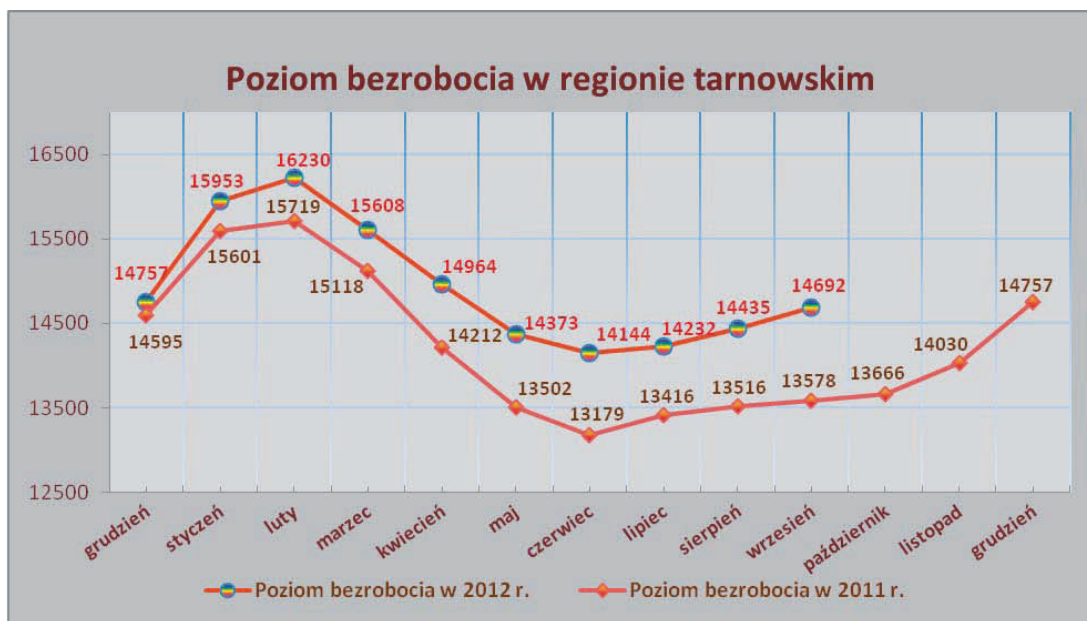
Poziom bezrobocia według stanu na 30 września 2012 r. w całym regionie tarnowskim wyniósł 14 692 osoby bezrobotne, z czego:

- w mieście Tarnowie - 5 426 osób,
- w powiecie tarnowskim - 9 266 osób.

W trzech kwartałach 2012 roku łączna liczba bezrobotnych w regionie tarnowskim obniżyła się o 65 osób.

W porównaniu "rok do roku" poziom bezrobocia w regionie był jednak wyższy o 1114 osób aniżeli we wrześniu 2011 r.

Poziom bezrobocia w regionie tarnowskim we wrześniu 2012 roku przedstawiał się następująco:



Stopa bezrobocia w Polsce na koniec sierpnia 2012 roku wynosiła 12,4% i obniżyła się na przestrzeni III kwartałów 2012 roku o 0,1 punktu procentowego.

Rozkład poziomu średniej stopy bezrobocia według województw zgodnie z danym GUS przedstawia się następująco:

Małopolska, ze stopą 10,6%, zajmowała czwarte miejsce w kraju pod względem najniższej stopy bezrobocia.

Na koniec sierpnia 2012 r. stopa bezrobocia w Tarnowie wynosiła 9,2%, a w powiecie tarnowskim - 13,2%.

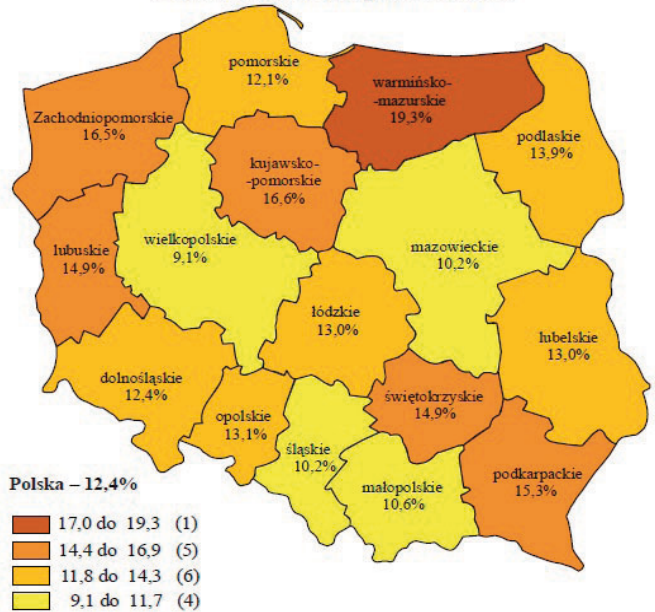


W ś r ó d 22. powiatów w Małopolsce, w pięciu z nich (mieście Krakowie, mieście Tarnowie, powiecie krakowskim, powiecie bocheńskim i mieście Nowy Sącz) stopa bezrobocia była niższa od średniej wojewódzkiej (10,6%), w powiecie suskim była jej równa, a w pozostałych 16. powiatach ją przekraczała.

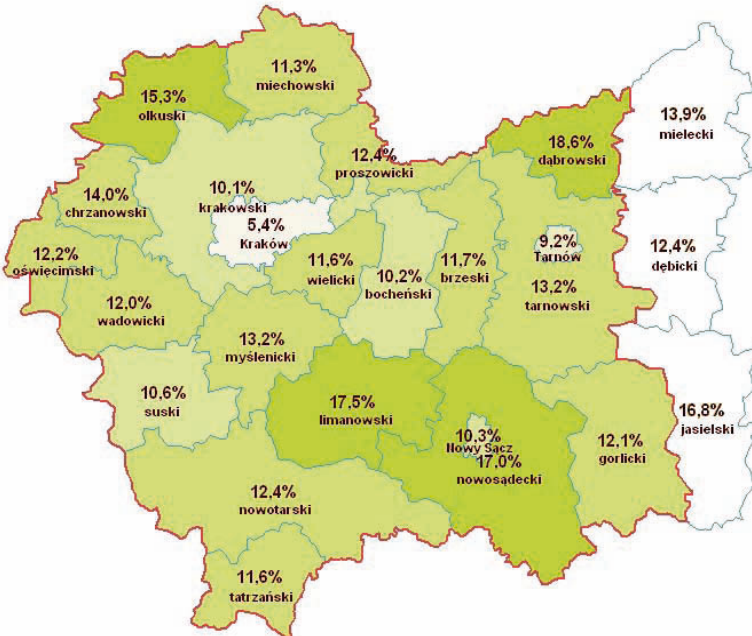
W siedmiu powiatach (tarnowskim, myślenickim, chrzanowskim, olkuskim, nowosądeckim, limanowskim i dąbrowskim), stopa bezrobocia była wyższa od średniej krajowej (12,4%).

## Stopa bezrobocia według województw

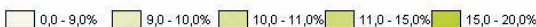
Stan w końcu sierpnia 2012 r.



## Stopy bezrobocia w Małopolsce wg powiatów

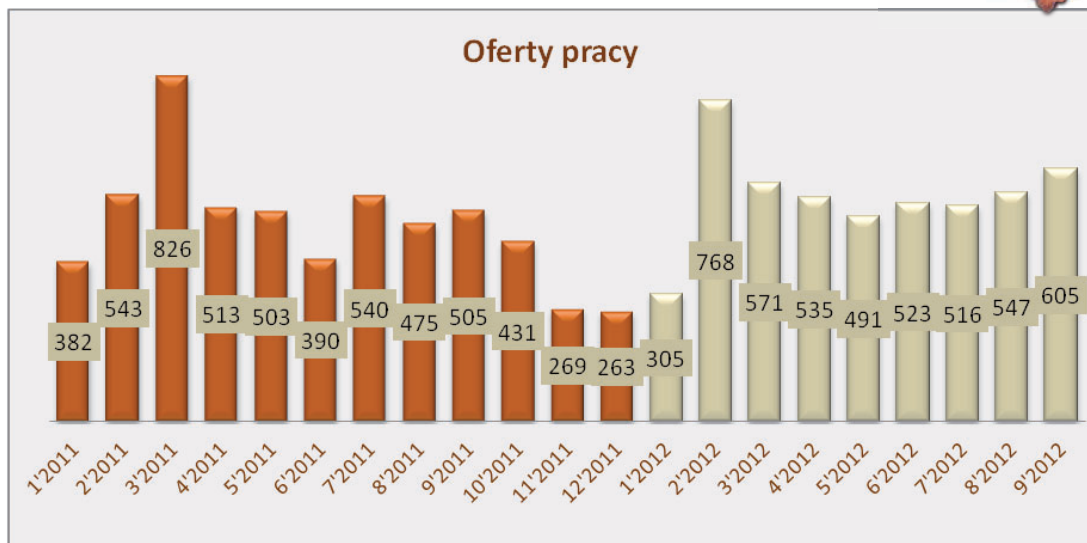


Stopa bezrobocia na dzień 31.08.2012 r.





### Oferty pracy w poszczególnych miesiącach 2012 roku na tle roku poprzedniego.



W okresie trzech kwartałów 2012 roku liczba ofert pracy była wyższa o 3,9% w porównaniu do liczby ofert zgłoszonych w analogicznym okresie ubiegłego roku.

W ciągu 9. miesięcy 2012 r. wpłynęło łącznie 4861 miejsc pracy (w tym 2620 subsydiowanych). W takim samym okresie 2011 r. Urząd miał

do dyspozycji 4677 miejsc pracy, w tym 2129 subsydiowanych. Oznacza to, że od początku 2012 r. wpłynęło o 184 oferty więcej w porównaniu do analogicznego okresu 2011 r.

Wzrost spowodowany był zwiększeniem się o 23,3% liczby ofert subsydiowanych.

Barbara Basiaga

**Wydawca:** Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie, pl. gen. J. Bema 3, 33-100 Tarnów  
tel. /14/ 688-23-00, e-mail: krta@praca.gov.pl, up@up.tarnow.pl

**Redakcja:** Barbara Borowicz, Jadwiga Jamroz

**Projekt okładki:** Mariusz Wardzała

**Skład:** Robert Szczepanik, Zakład Usług Poligraficzno-Wydawniczych „SKRYPT” Sp. z o.o. w Tarnowie

**Druk:** Zakład Usług Poligraficzno-Wydawniczych „SKRYPT” Sp. z o.o. w Tarnowie

## Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie

plac gen. J. Bema 3  
33-100 Tarnów  
tel. (14) 688-23-00, fax (14) 688-23-01  
<http://www.up.tarnow.pl>  
e-mail: [krta@praca.gov.pl](mailto:krta@praca.gov.pl), [up@up.tarnow.pl](mailto: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](mailto:krtatu@praca.gov.pl)

### Filia w Żabnie

Rynek 29  
33-240 Żabno  
tel./fax (14) 645-69-43  
e-mail: [krtaza@praca.gov.pl](mailto:krtaza@praca.gov.pl)

### Lokalne Punkty Informacyjno - Konsultacyjne:

#### w Radłowie

33-130 Radłów, ul. Brzeska 9  
tel./fax (14) 678-00-88  
e-mail: [krtara@praca.gov.pl](mailto:krtara@praca.gov.pl)

#### w Ryglicach

33-160 Ryglice, ul. ks. Wyrwy 2  
tel. (14) 644-36-39

#### w Szerzynie

38-246 Szerzyny 541  
tel. (14) 651-73-00, wew. 134

#### w Wojniczu

32-830 Wojnicz, Rynek 1

#### w Zakliczynie

32-840 Zakliczyn, Rynek 32  
tel. (14) 632-64-54

