

BLIŻEJ RYNKU PRACY

INFORMATOR



- ➔ Targi Pracy Tarnów 2019
- ➔ Likwidacja profilowania pomocy
- ➔ Mama 4+, czyli Rodzicielskie Świadczenia Uzupełniające
- ➔ Umowa o pracę, umowa-zlecenie czy umowa o dzieło?
- ➔ Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych
- ➔ Wysokość świadczeń dla bezrobotnych

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie

Nr 45 czerwiec 2019

ISSN 2450-6745



Słowo od redakcji

Zapraszamy Państwa do zapoznania się z kolejnym numerem Informatora gdzie na wstępie przedstawiamy relację z XXVI Targów Pracy. Podczas targów zostało zaprezentowanych ponad 1800 wolnych miejsc pracy.

W kolejnym artykule informujemy o zmianach w zakresie Profilu pomocy dla osób bezrobotnych obowiązującym klientów Urzędu Pracy do dnia 13.06.2019 r. – poznanie zmieniających się przepisów może pomóc w szybkiej i skutecznej zmianie swojej sytuacji na rynku pracy.

Mama 4 + czyli Rodzicielskie Świadczenia Uzupelniające – Jest to nowe świadczenie przyznawane

i wypłacane przez ZUS w celu zapewnienia niezbędnych środków utrzymania osobom, które zrezygnowały z zatrudnienia lub innej działalności zarobkowej albo ich w ogóle nie podjęły ze względu na wychowywanie dzieci w rodzinach wielodzietnych.

Przedstawiamy też wskazówki pomocne przy podpisywaniu umów o pracę. Przed podjęciem szczególnie pierwszej pracy zachęcamy do sprawdzenia na jakich zasadach można podejmować zatrudnienie.

Na zakończenie numeru prezentujemy informacje nt. monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w mieście Tarnów i powiecie tarnowskim.

Spis treści

- **Targi Pracy Tarnów 2019 ➔ STR. 3**
- **Likwidacja profilowania pomocy ➔ STR. 4**
- **Mama 4+, czyli Rodzicielskie Świadczenia Uzupelniające ➔ STR. 5**
- **Umowa o pracę, umowa-zlecenie czy umowa o dzieło? ➔ STR. 8**
- **Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych ➔ STR. 11**
- **Wysokość świadczeń dla bezrobotnych ➔ STR. 15**

**BLIŻEJ
RYNKU
PRACY**

Opracowanie redakcyjne: Barbara Borowicz
Wydano nakładem Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowie
przy udziale Tarnów.in sp. z o.o.

Targi Pracy Tarnów 2019

Za nami XXVI Targi Pracy, które odbyły się 5 czerwca 2019 r. na Hali Sportowo-Widowskiej „TOSIR”, ul. Krupnicza 8a w Tarnowie.

Targi Pracy to przedsięwzięcie, które na stałe wpisało się w kalendarz najważniejszych wydarzeń na tarnowskim rynku pracy. Co roku cieszy się ogromnym zainteresowaniem zarówno ze strony pracodawców jak i osób poszukujących pracy.

Dla pracodawców zaletą udziału w Targach Pracy jest możliwość dotarcia do szerokiego grona potencjalnych kandydatów na wolne stanowiska pracy. W Targach biorą udział firmy, które prowadzą procesy rekrutacyjne najczęściej na kilka stanowisk, co daje dużą bazę ofert pracy z różnych branż i na różne poziomy zatrudnienia. Dla osób poszukujących pracy jest to więc okazja, by w tym samym miejscu i czasie poznać oraz porównać aktualne oferty, porozmawiać z pracodawcami oraz przedstawić swoją kandydaturę na oferowane stanowiska.

Osoby odwiedzające tegoroczne Targi Pracy mogły skorzystać z pomocy doradców zawodowych w opracowaniu profesjonalnych dokumentów aplikacyjnych, a także zapoznać się z nowoczesną metodą autoprezentacji i nagrać swoje multimedialne Video CV. Udostępnione zostało również stanowisko z CV foto, na którym można było wykonać profesjonalne zdjęcie do CV.

Odwiedzający Targi mogli także skorzystać z usług Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który również miał swoje stoisko doradcze.



Szacujemy, iż tegoroczne Targi Pracy odwiedziło około 2,5 tysiąca osób poszukujących zatrudnienia.

W Targach wzięło udział 66 wystawców, w tym 7 agencji zatrudnienia oraz instytucje wspierające rynek pracy.

Wystawcy zaprezentowali ponad 1200 wolnych miejsc pracy w różnych branżach i stanowiskach m.in: konstruktor, automatyk, technolog, kierownik produkcji, operator maszyn, monter, tokarz, frezer, operator obrabiarek CNC, inżynier chemik, murarz, zbrojarz, tynkarz, monter konstrukcji stalowych, kierownik budowy, pracownik ogólnobudowlany, pracownik dociępień, kelner, kucharz, recepcjonista, pokojówka, pomoc kuchenna, przedstawiciel finansowy, księgowy, młodszy księgowy, pracownik biurowy oraz wiele innych.

Nie zabrakło również ofert pracy dla osób z orzeczoną niepełnosprawnością. Pracodawcy zaprezentowali wolne miejsca pracy na

stanowiskach: monter elektroinstalacji, operator maszyn do produkcji folii oraz operator aparatów tokarskich.

Agencje Pracy zaprezentowały m.in. następujące stanowiska: opiekunki i opiekunowie osób starszych poza granicami kraju, pracownik gospodarczy, osoba sprzątająca, operator maszyn włókienniczych, szwaczka, kucharz, pracownik produkcyjny, pracownik szklarni, pracownik recyklingu.

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie dodatkowo przedstawił ponad 600 miejsc pracy zgłoszonych do tutejszego Urzędu.

Agnieszka Piwoda
z-ca Naczelnika Wydziału Rynku Pracy



Otwarty dostęp do ofert i elastyczna pomoc



Z dniem 14 czerwca 2019 r. przestały obowiązywać przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie profilowania pomocy dla bezrobotnego.

Dotychczas obowiązujące przepisy nakładały obowiązek ustalenia profilu pomocy dla każdego bezrobotnego zarejestrowanego w urzędzie pracy. Oznaczało to, że bezrobotni mogli uzyskać dostęp wyłącznie do tych form pomocy jakie zostały określone w I, II lub III profilu. Takie rozwiązanie nie ułatwiało poszukiwania zatrudnienia. Bezrobotni nie mogli korzystać np. z ofert pracy, potrzebnych im szkoleń czy staży, gdy zostali zakwalifikowani do profilu, który takiej pomocy nie przewidywał.

Rezygnacja z obowiązkowego ustalania profilu w praktyce oznacza możliwość elastycznego doboru form pomocy oraz

oferowania bezrobotnym najbardziej skutecznych działań aktywizacyjnych, w tym przede wszystkim pośrednictwa pracy. Otwarty dostęp do ofert pracy oraz możliwość swobodnego doboru zakresu wsparcia, dla tej grupy osób, która dotychczas nie miała możliwości korzystania z większości usług rynku pracy, oznacza szybsze znalezienie zatrudnienia i powrót na rynek pracy.

Pośrednictwo pracy oraz działania aktywizacyjne realizowane są w oparciu o Indywidualny Plan Działania, przygotowany wraz z osobą bezrobotną.

Indywidualny Plan Działania określa w szczególności:

1. działania możliwe do zastosowania przez urząd pracy w ramach pomocy określonej w ustawie,
2. działania planowane do samodzielnej realizacji przez bezrobotnego lub poszukującego

pracy w celu poszukiwania pracy,

3. planowane terminy realizacji poszczególnych działań,
4. formy, planowaną liczbę i terminy kontaktów z doradcą klienta lub innym pracownikiem urzędu pracy,
5. termin i warunki zakończenia realizacji IPD.

W okresie realizacji tych działań, co najmniej raz na 60 dni, doradca Klienta kontaktuje się z osobą bezrobotną monitorując sytuację i postępy w realizacji działań przewidzianych w IPD.

Zmiana podejścia w zakresie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i dostępność pośrednictwa pracy dla wszystkich bezrobotnych to szansa na szybkie znalezienie zatrudnienia oraz pozyskanie odpowiedniego kandydata na wolne stanowisko pracy.

Iwona Stadnik
Naczelnik Wydziału Rynku Pracy

Mama 4+ czyli Rodzicielskie Świadczenia Uzupełniające

Od 1 marca 2019 roku w katalogu świadczeń, które przyznaje i wypłaca Zakład Ubezpieczeń Społecznych pojawiło się nowe świadczenie – Rodzicielskie Świadczenie Uzupełniające (RSU). Czy wiesz, że jest to świadczenie pozaubezpieczeniowe (nieskładkowe)? Czy wiesz, że jest to świadczenie o specjalnym charakterze? Czy wiesz, że jest ono finansowane z budżetu państwa? Dlaczego nazywane jest emeryturą matczyną lub świadczeniem Mama 4+?

Jeśli nie znasz odpowiedzi na te pytania to przeczytaj poniższy tekst.

Rodzicielskie świadczenie uzupełniające przyznawane jest w celu zapewnienia niezbędnych środków utrzymania osobom, które zrezygnowały z zatrudnienia lub innej działalności zarobkowej albo ich w ogóle nie podjęły ze względu na wychowywanie dzieci w rodzinach wielodzietnych. RSU zostało wprowadzone przepisami ustawy z dnia 31 stycznia 2019 r. o rodzicielskim świadczeniu uzupełniającym (Dz. U z 2019 poz. 303).

WAŻNE!!! Warunek urodzenia i wychowania lub samego wychowania dzieci dotyczy dzieci własnych, dzieci współmałżonka, dzieci przysposobionych lub dzieci przyjętych na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej.

Przez wychowanie dzieci należy rozumieć osobistą opiekę sprawowaną nad dziećmi jako stałe, bezpośrednie i ciągłe sprawowanie ogółu obowiązków spoczywających na rodzicach w ramach praw im przysługujących względem dziecka, w celu należytego wykonywania pieczy nad jego osobą i majątkiem.

Proces wychowawczy jest bezpośrednio powiązany ze sprawowaniem władzy rodzicielskiej. Dziecko pozostaje pod władzą rodzicielską do pełnoletności.

Wychowanie jest pojęciem „nieostrym”, które umożliwia rozpatrzenie sprawy przez organ administracji w ramach uznania administracyjnego.

KIEDY MOŻNA OTRZYMAĆ RSU

RSU może otrzymać osoba, która nie ma dochodu zapewniającego niezbędne środki utrzymania i jest:

- matką, która ukończyła 60 lat oraz urodziła i wychowała lub tylko wychowała co najmniej 4 dzieci,
- ojcem, który ukończył 65 lat oraz wychował co najmniej 4 dzieci, ale tylko w sytuacji gdy: matka dzieci zmarła, porzuciła je lub przez długi czas ich nie wychowywała.

POZOSTAŁE NIEZBĘDNE WARUNKI DO PRYZNANIA ŚWIADCZENIA

RSU może być przyznane osobie, która spełnia poniższe kryteria dotyczące miejsca zamieszkania:

- zamieszkiwanie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i posiadanie po ukończeniu 16 roku życia centrum interesów życiowych, o których mowa w przepisach podatkowych, na terytorium RP przez okres co najmniej 10 lat,

- posiadanie obywatelstwa Rzeczypospolitej Polskiej lub
- posiadanie prawa pobytu lub prawa stałego pobytu na terytorium RP – dotyczy obywateli państw członkowskich UE/EFTA – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej lub
- legalnie przebywanie na terytorium RP (dotyczy cudzoziemców)

Rodzicielskie świadczenie uzupełniające może być przyznane matce lub ojcu, jeśli nie posiada dochodu zapewniającego niezbędne środki utrzymania.

WAŻNE!!! Warunek zamieszkiwania na terenie Polski przez 10 lat zostanie spełniony, jeżeli osoba ubiegająca się o świadczenie w okresie między 16 a 60 (65) rokiem życia wykaże, że łącznie przez 10 lat zamieszkiwała i w tym okresie miała ośrodek interesów życiowych na terenie RP. Warunek zamieszkania na terytorium RP musi zostać spełniony także w trakcie pobierania świadczenia.

Niezbędne środki utrzymania to kolejne niedookreślone pojęcie wprowadzone przez ustawodawcę w celu umożliwienia dokonania w ramach uznania administracyjnego oceny spełnienia przez wnioskodawcę wymaganych warunków.

Dochodem w rozumieniu ustawy o RSU są:

- przychody, o których mowa w art. 2 pkt. 2 lit. a pomniejszone o koszty uzyskania przychodu, należny podatek dochodowy od osób fizycznych, składki na ubezpieczenia społeczne niezaliczone do kosztów uzyskania przychodu oraz składki na ubezpieczenie zdrowotne ocenione na tle kwoty najniższej emerytury pomniejszonej o należny podatek dochodowy, składki na ubezpieczenie zdrowotne,
- dochód z działalności podlegającej opodatkowaniu na podstawie przepisów o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne,
- inne dochody nie podlegające opodatkowaniu na podstawie przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych wymienione w art. 2 pkt 2 lit. c

Świadczenie nie przysługuje osobie, która jest tymczasowo aresztowana lub odbywa karę pozbawienia wolności:

- obowiązkiem osoby, której Prezes Zakładu przyznał świadczenie jest niezwłoczne powiadomienie organu rentowego o tymczasowym aresztowaniu lub o odbywaniu kary pozbawienia wolności,
- w przypadku zaistnienia wymienionych zdarzeń po przyznaniu świadczenia, prawo do świadczenia ustanie wobec czego organ rentowy wstrzyma wypłatę w drodze decyzji,
- w/w normy nie mają zastosowania w przypadku osób, które odbywają karę pozbawienia wolności w systemie dozoru elektronicznego.

WAŻNE!!! Tymczasowe aresztowanie/odbywanie kary pozbawienia wolności jest obligatoryjną przesłanką negatywną i nie podlega ocenie Prezesa Zakładu w ramach uznania administracyjnego.

Warto zaznaczyć, że żaden z warunków związanych z przyznaniem RSU nie wiąże się z posiadaniem stażu ubezpieczeniowego. Oznacza to, że posiadanie bądź nie posiadanie okresów ubezpieczenia nie warunkuje przyznania prawa do świadczenia. W związku z tym jest to świadczenie pozaubezpieczeniowe, o charakterze specjalnym i finansowane jest z budżetu państwa.

UPOWAŻNIONE ORGANY

Rodzicielskie świadczenie uzupełniające może przyznać:

1. Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS)
2. Prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS) – jeżeli osoba wnioskująca legitymuje się okresami podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników, chyba że emeryturę lub rentę wypłaca jej wyłącznie organ rentowy ZUS.

W przypadku, gdy osoba ubiegająca się o RSU pobiera emeryturę

lub rentę wypłacaną przez inny organ rentowy niż ZUS/KRUS (np. z zaopatrzenia emerytalnego funkcjonariuszy), wnioski o RSU są rozpatrywane i świadczenie będzie mogło być przyznane przez Prezesa ZUS. Natomiast ich wypłata i obsługa będzie realizowana przez właściwe organy emerytalno – rentowe, o których mowa w art. 2 pkt 6 (np. ZER MSWiA, WBE). Przedmiotowe jednostki realizują wypłatę świadczenia przyznanego przez Prezesa ZUS wg swojej właściwości i podejmują czynności związane z monitorowaniem wypłaty, przeliczaniem świadczenia i jego ewentualnym wstrzymaniem.

OBOWIĄZKI WNIOSKODAWCY

Rodzicielskie świadczenie uzupełniające może zostać przyznane przez Prezesa Zakładu wyłącznie na wniosek.

W celu przyznania świadczenia oraz do ustalenia jego wysokości przez Prezesa ZUS osoby wnioskujące są zobowiązane:

- złożyć wniosek o przyznaniu RSU wraz z niezbędnymi załącznikami przedstawiającymi stan faktyczny mający wpływ na prawo i wysokość świadczenia, m.in.:
 - akty urodzenia dzieci oraz numery PESEL dzieci,
 - oświadczenie o sytuacji osobistej, rodzinnej, majątkowej i materialnej – na formularzu wg wzoru opracowanego przez ZUS,
 - oświadczenie o innych okolicznościach, których ustalenie jest niezbędne do przyznania świadczenia,
 - inne dokumenty, które mogą mieć wpływ na przyznanie świadczenia (np. zaświadczenia właściwego urzędu skarbowego, które potwierdzają źródła i wysokość osiąganych dochodów/przychodów; zaświadczenia, które potwierdzają aktualne zatrudnienie lub prowadzenie innej działalności

zarobkowej; zaświadczenia, które potwierdzają wysokość innych świadczeń pobieranych przez wnioskodawcę; zaświadczenia z urzędu gminy, które potwierdzają rodzaj i wielkość posiadanego gospodarstwa rolnego; oświadczenia o wysokości dochodu z gospodarstwa rolnego, i itp.)

- przedkładać na żądanie ZUS środki dowodowe,
- informować o wszelkich zmianach, które mają wpływ na prawo lub wysokość przyznanego RSU oraz przedkładać żądane dokumenty (np. zamieszkanie poza terytorium RP; ustalenie prawa do emerytury lub renty i przedłożenie dokumentów potwierdzających wysokość przyznanych świadczeń; podjęcie zatrudnienia i przedłożenie dokumentów potwierdzających wysokość osiąganych zarobków, itp.)



to różnica pomiędzy wysokością najniższej emerytury, a wysokością pobieranej emerytury/renty).

WAŻNE!!! Świadczenie RSU nie przysługuje osobie uprawnionej do emerytury lub renty w wysokości co najmniej najniższej emerytury.

Administracyjnego właściwego ze względu na siedzibę Prezesa ZUS, tj. w Warszawie.

PODSTAWA PRAWNA:

- ustawa z dnia 31 stycznia 2019 r. o rodzicielskim świadczeniu uzupełniającym (Dz. U z 2019 poz. 303)

GDZIE SZUKAĆ DODATKOWYCH INFORMACJI?

Szczegółowe informacje dotyczące zasad przyznawania i wypłaty świadczeń można uzyskać:

- w każdej terenowej jednostce organizacyjnej ZUS (wykaz placówek ZUS dostępny jest na stronie www.zus.pl),
- na stronie www.zus.pl,
- telefonicznie w **Centrum Obsługi Telefonicznej ZUS: 22 560-16-00*** (od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.00 do 18.00)
Część usług dostępna jest przez całą dobę za pośrednictwem automatycznego telefonicznego systemu informacyjnego,
- przez **Skype'a** [zus_centrum_obsługi_tel](https://www.zus.pl),
- przez e-maila cot@zus.pl

* Opłata za połączenie jest zgodna z planem taryfikacyjnym danego operatora.

Magdalena Chrzanowska
Zastępca Dyrektora
ds. świadczeń
Oddziału ZUS w Tarnowie

WYSOKOŚĆ ŚWIADCZENIA

Ustawodawca określił górną granicę wysokości rodzicielskiego świadczenia uzupełniającego i wskazał, że nie może ona przekroczyć wysokości najniższej emerytury w rozumieniu przepisów ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (art. 2 pkt 5 ustawy), która od 1 marca 2019 roku wynosi 1 100,00 zł.

Prezes ZUS może przyznać świadczenie w wysokości:

- **najniższej emerytury** – w przypadku osoby, która nie pobiera emerytury lub renty i nie posiada dochodu, który zapewnia jej niezbędne środki utrzymania,
- **dopełnienia do kwoty najniższej emerytury** – jeśli osoba ubiegająca się o świadczenie pobiera emeryturę/rentę w kwocie niższej niż wysokość najniższej emerytury to wówczas Prezes ZUS może przyznać świadczenie w wysokości dopełnienia do kwoty najniższej emerytury (wysokość RSU

DECYZJA I POSTĘPOWANIE ODWOŁAWCZE

Decyzja Prezesa ZUS o przyznaniu świadczenia ma charakter konstytutywny, tj. tworzący prawo. W konsekwencji prawo do RSU powstaje dopiero w chwili wydania decyzji, a zatem brak jest możliwości przyznania świadczenia z mocą wsteczną. Ustawodawca wskazał, że **prawo do świadczenia powstaje od pierwszego dnia miesiąca, w którym wydano decyzję z zastrzeżeniem, że nie wcześniej niż od osiągnięcia wieku 60 lat przez kobietę i 65 lat przez mężczyznę.**

Od decyzji Prezesa ZUS w sprawie RSU przysługuje prawo złożenia w terminie 14 dni od doręczenia, **wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy przez Prezesa Zakładu.**

Od decyzji wydanej przez Prezesa Zakładu w wyniku ponownego rozpatrzenia sprawy przysługuje skarga do Wojewódzkiego Sądu

Umowa o pracę, umowa zlecenie czy umowa o dzieło?

Jaka forma zatrudnienia jest najkorzystniejsza dla pracownika?

Szukając pracy, warto wiedzieć kilka podstawowych informacji na temat rodzajów umów o pracę oraz alternatyw tych umów, czyli umowy zlecenie czy umowy o dzieło.

Umowa o pracę

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Wyróżniamy następujące rodzaje umów o pracę:

- na okres próbny;
- na czas określony;
- na czas nieokreślony.

Trzeba pamiętać, że umowa o pracę na okres próbny ma na celu sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania powierzonych zadań. Umowę taką zawieramy na okres nieprzekraczający 3 miesięcy.

Należy podkreślić, że co do zasady umowę na okres próbny zawiera się raz z tym samym pracodawcą.

Jednak od tej zasady są pewne wyjątki – ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:

- jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
- po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma



być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; tylko w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.

Z reguły umowy o pracę są zawierane w następującej kolejności: umowa na okres próbny, następnie na czas określony i w końcu na czas nieokreślony, aczkolwiek nie musi tak być. Może być np. umowa o pracę na okres próbny, a następnie umowa na czas nieokreślony lub umowa o pracę na czas określony jako pierwsza i umowa na czas nieokreślony.

Co istotne umów o pracę na czas określony nie można zawierać w nieskończoność, w Kodeksie pracy wprowadzono od 22 lutego 2016 r. limit dla tych umów.

Umowy o pracę na czas określony na okres dłuższy niż 33 miesiące lub przekraczające

3 umowy traktowane są jak umowy na czas nieokreślony od dnia następnego po dniu ich zawarcia.

Ważne:

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

Spoza limitu umów na czas określony wyłączone są następujące umowy:

- w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,

- w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

Warto wiedzieć, że z perspektywy pracownika umowa o pracę wydaje się być najkorzystniejsza. Gwarantuje ona najszersze uprawnienia. Przede wszystkim jest w niej określone minimalne wynagrodzenie za pracę, które w 2019 roku wynosi 2 250,00 zł. Ponadto za pracownika odprowadzane są wszystkie składki na ubezpieczenie społeczne oraz zdrowotne. Pracownik może w razie potrzeby skorzystać ze zwolnienia lekarskiego po upływie 30 dni nieprzerwanego okresu ubezpieczenia. Co więcej Kodeks pracy gwarantuje również, między innymi, pracownikom:

- prawo do urlopu wypoczynkowego,
- prawo do urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego, wychowawczego;
- normy czasu pracy, sposób obliczania wynagrodzenia za nadgodziny,
- bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- ochronę przed rozwiązaniem umowy o pracę np. kobiet w ciąży, osób w wieku przedemerytalnym;
- rozwiązanie umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia w zależności od rodzaju umowy i okresu zatrudnienia u danego pracodawcy od 3 dni (dotyczy umowy na okres próbny trwającej do 2 tygodni) do 3 miesięcy w przypadku umów na czas określony/nieokreślony trwających powyżej 3 lat.

Umowa zlecenie

Natomiast jeśli nie jesteśmy nastawieni na uprawnienia pracownicze, warto rozważyć zatrudnienie w ramach umów cywilnoprawnych.

Umowa zlecenie jest umową cywilnoprawną uregulowaną w Kodeksie cywilnym, na podstawie której przyjmujący zlecenie (zleceniobiorca) zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej lub świadczenia usług na rzecz dokonującego zlecenie (zleceniodawcy) za odpowiednim wynagrodzeniem. Możliwa jest też umowa o nieodpłatne wykonanie zlecenia.

Umowa zlecenia pozwala stronom znacznie swobodniej ułożyć wzajemne relacje. Po pierwsze może być zawarta w dowolnej formie. Warto jednak zawrzeć ją w formie pisemnej.

Po drugie, strony mają możliwość swobodnego ustalenia terminu i miejsca wykonywania przedmiotu umowy. Brak tu także charakterystycznego dla umowy o pracę podporządkowania – zleceniobiorca powinien jedynie stosować się do wskazówek zleceniodawcy. Należy ująć je w treści umowy.

Przy umowie zlecenie określona jest minimalna stawka godzinowa, która podobnie jak przy umowie o pracę ma zapewniać zleceniobiorcy minimalny poziom wynagrodzenia.

W 2019 roku minimalna stawka godzinowa wynosi 14,70 zł brutto.

Dający zlecenie obowiązany jest regulować składki emerytalne, rentowe, zdrowotne, z tym, że ubezpieczenie chorobowe jest dobrowolne. Przyjmujący zlecenie będzie objęty ubezpieczeniem, jeśli złoży w tej sprawie wniosek zleceniodawcy. Co więcej, prawo do płatnego zwolnienia lekarskiego przysługiwac będzie po 90 dniach nieprzerwanego okresu ubezpieczenia pod warunkiem posiadania ubezpieczenia chorobowego.

Ważną kwestią jest też to, że jeżeli osobą zatrudnioną na umowę zlecenie jest uczeń lub student do 26 roku życia, wówczas nie trzeba opłacać za niego składek społecznych. Wtedy jest to oszczędność dla pracodawcy. Prawdopodobnie dlatego **pracodawcy często proponują studentom umowę zlecenie jako formę zatrudnienia.**

Ponadto należy pamiętać, że umowa zlecenie nie może być zakamuflowanym stosunkiem pracy. Oznacza to, że w ramach tej umowy zatrudniony nie może wykonywać zadań w ściśle określonych godzinach i miejscu pracy pod bezpośrednim kierownictwem przełożonego. Co istotne, nie może być też wymogu osobistego świadczenia pracy. Kiedy zlecenie wypełnia wspomniane cechy, oznacza to, że przyjmujący zlecenie świadczy pracę i zamiast umowy

Pamiętaj:

Wykonując pracę w ramach umowy zlecenie nie przysługują ci uprawnienia pracownicze (np. prawo do urlopu wypoczynkowego czy innych przerw w pracy, uprawnienia związane z rodzicielstwem, ochrona przed wypowiedzeniem umowy, rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia – chyba że strony uzgodniły tak w umowie), gdyż jest to umowa cywilnoprawna i zleceniobiorcy nie przysługuje status pracownika. Zleceniobiorcy przysługują więc bezpośrednio tylko takie prawa jakie wynikają z treści umowy.

Umowa zlecenia może być rozwiązana w każdym czasie przez każdą ze stron. Ze względu na to, że umowa zlecenie jest umową cywilnoprawną wszelkich roszczeń z niej wynikających dochodzić należy przed sądem rozpoznającym sprawę z zakresu prawa cywilnego.

Roszczenia z tytułu umowy zlecenie przedawniają się z upływem dwóch lat.

cywilnoprawnej powinna być zawarta umowa o pracę. W razie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy dający zlecenie może zostać ukarany karą grzywny za wykroczenie przeciwko prawom pracownika, inspektorzy PIP nakażą także zawarcie umowy o pracę w miejsce umowy cywilnoprawnej.

Umowa o dzieło

Umowa o dzieło także uregulowana jest w Kodeksie cywilnym. Przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Umowa o dzieło jest umową rezultatu – oznacza to, że ma ona zmierzać do osiągnięcia określonego efektu, np. wykonanie projektu architektonicznego, opracowanie kampanii reklamowej, itd.

Umowa ta jest więc zawsze odpłatna. Stronami tej umowy są zatem: ten, czym wysiłkiem i pracą dzieło ma zostać wykonane (przyjmujący zamówienie) oraz ten, dla kogo dzieło ma być wykonane (zamawiający). Między stronami nie istnieje przy tym żaden stosunek zależności lub podporządkowania.

Umowa o dzieło nie wymaga zachowania formy pisemnej, jednak warto ją spisać chociażby dla celów dowodowych.

Przyjmujący zamówienie powinien wykonać dzieło prawidłowo i terminowo. Strony umowy powinny uzgodnić, kto dostarczy odpowiedniego materiału.

Wynagrodzenie powinno być określone w umowie i przysługuje przyjmującemu zamówienie po wykonaniu i oddaniu dzieła. Umowa o dzieło jest więc umową rezultatu.

Wszelkie roszczenia z tytułu umowy o dzieło ulegają przedawnieniu po upływie dwóch lat, zarówno wówczas, gdy służą zamawiającemu, jak i gdy służą przyjmującemu zamówienie. Termin ten rozpoczyna bieg od dnia oddania dzieła, a jeżeli dzieło nie zostało oddane – od dnia, w którym zgodnie z treścią umowy miało być oddane.



Tutaj również trzeba pamiętać, że przyjmujący zamówienie korzysta z uprawnień określonych w Kodeksie pracy, co więcej, nie ma też zagwarantowanej minimalnej stawki wynagrodzenia. Strony umowy same określają należne wynagrodzenie oraz ewentualne uprawnienia przysługujące przyjmującemu zamówienie. Od umowy o dzieło nie trzeba również odprowadzać składek społecznych. Zatem osoba wykonująca zadania na podstawie jedynie umowy o dzieło nie będzie mogła skorzystać ze zwolnienia lekarskiego.

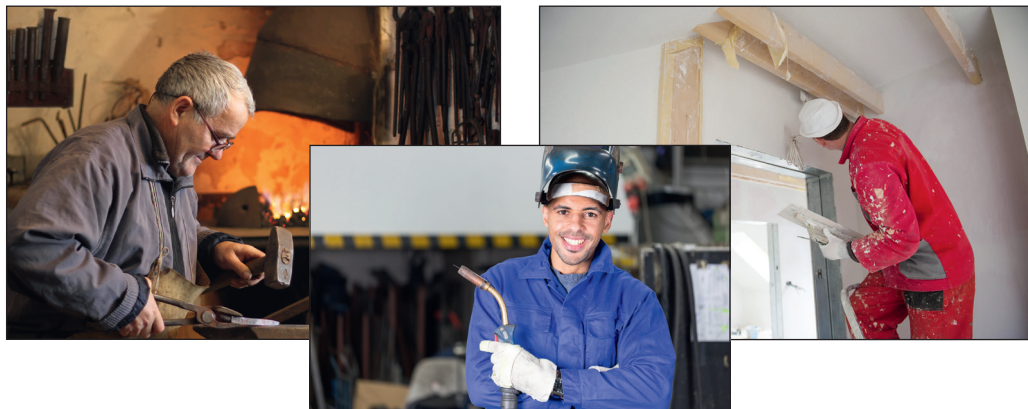
Z reguły tego typu umowa jest zawierana z osobami wykonującymi tzw. wolne zawody – prawnicy, dziennikarze, artyści.

Podstawa prawna:

- ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, z późn. zm.);
- ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 645);
- ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 300, z późn. zm.);
- ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2019 r. poz. 1145)

Ewa Biel
Samodzielne Stanowisko ds. Kadr

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w 2018 roku



Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest kluczowym narzędziem wykorzystywanym przy planowaniu działań prowadzących do osiągnięcia równowagi na lokalnym rynku pracy. Zakłada się bowiem, że będzie on źródłem danych zarówno o poziomie popytu, jak i podaży na rynku pracy. Powinien on również służyć koordynacji szkoleń bezrobotnych oraz stanowić podstawę do kształtowania oferty edukacyjnej (ze szczególnym uwzględnieniem szkół zawodowych).

Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych stanowi najważniejszy element prowadzenia monitoringu. Celem konstrukcji rankingu jest zidentyfikowanie elementarnych grup zawodów charakteryzujących się deficytem, równowagą bądź nadwyżką na rynku pracy.

Zawody deficytowe to takie, na które istnieje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba bezrobotnych w danym zawodzie. Na potrzeby opracowania rankingu zawodów deficytowych

zdefiniowano je jako te, dla których liczba ofert pracy jest wyższa niż liczba bezrobotnych, odsetek długotrwale bezrobotnych jest nieznaczny, a odpływ bezrobotnych przewyższa ich napływ w danym okresie sprawozdawczym.

Zawody zrównoważone to takie, na które na rynku pracy występuje zapotrzebowanie zbliżone do liczby bezrobotnych w danym zawodzie. Na potrzeby opracowania rankingu zawodów zrównoważonych zdefiniowano je jako te, dla których liczba ofert pracy jest zbliżona do liczby zarejestrowanych bezrobotnych, odsetek bezrobotnych długotrwale jest nieznaczny, a odpływ bezrobotnych przewyższa ich napływ w danym okresie sprawozdawczym.

Zawody nadwyżkowe to takie, na które istnieje na rynku pracy niższe zapotrzebowanie niż liczba bezrobotnych w danym zawodzie. Na potrzeby opracowania rankingu zawodów nadwyżkowych zdefiniowano je jako te, dla których liczba ofert pracy jest niższa niż liczba

bezrobotnych, długotrwale bezrobocie jest relatywnie wysokie, a napływ bezrobotnych przewyższa ich odpływ w danym okresie sprawozdawczym.

Konstrukcja rankingu opiera się na zestawieniu popytowej i podażowej strony rynku pracy. Jako podażową stronę rynku pracy przyjęto liczbę bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy. Natomiast popyt na rynku pracy określono jako liczbę wolnych miejsc pracy. Z powodu, iż oferty pracy zgłaszane przez pracodawców do PUP stanowią jedynie część informacji o popytowej stronie rynku pracy, włączono do rankingu oferty pracy publikowane w Internecie.

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest prowadzony osobno dla miasta Tarnowa i osobno dla powiatu tarnowskiego. Jakie elementarne grupy zawodów zostały zaliczone w 2018 roku do deficytowych, zrównoważonych lub nadwyżkowych pokazują poniższe tabele.

Zawody deficytowe i nadwyżkowe w mieście Tarnowie – Informacja Sygnalna za 2018 r.

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
DEFICYT	zawód maksymalnie deficytowy	Pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food
		Urzędnicy państwowi do spraw nadzoru gdzie indziej niesklasyfikowani
		Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów cementowych, kamiennych i pokrewni
		Pośrednicy pracy i zatrudnienia
		Dekarze
		Kowale i operatorzy pras kuźniczych
		Agenci i administratorzy nieruchomości
		Nauczyciele szkół specjalnych
	zawód deficytowy	Sprzedawcy na targowiskach i bazarach
		Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków
		Specjaliści do spraw sieci komputerowych
		Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej
		Tynkarze i pokrewni
		Magazynierzy i pokrewni
		Monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych
		Przedstawiciele handlowi
		Nauczyciele kształcenia zawodowego
		Pośrednicy usług biznesowych gdzie indziej niesklasyfikowani
		Kierownicy do spraw strategii i planowania
		Pracownicy obsługi technicznej biur, hoteli i innych obiektów
		Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani
		Szklarze
		Spawacze i pokrewni

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
RÓWNO- WAGA	zawód zrównoważony	Pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy socjalnej
		Sekretarze medyczni i pokrewni
		Sprzedawcy w stacji paliw
		Pomoce kuchenne
NAD- WYŻKA	zawód nadwyżkowy	Nauczyciele szkół podstawowych
		Kartografowie i geodeci
		Zaopatrzeniowcy
		Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni
		Kierownicy do spraw finansowych
		Operatorzy urządzeń do rejestracji i transmisji obrazu i dźwięku
		Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni
		Operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowani
		Specjaliści do spraw wychowania małego dziecka
		Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątniem
	Listonosze i pokrewni	
	zawód maksymalnie nadwyżkowy	Artyści plastycy
		Muzycy i pokrewni
Robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni		

Źródło: Opracowanie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dla miasta Tarnowa – czerwiec 2019

Zawody deficytowe i nadwyżkowe w powiecie tarnowskim – Informacja Sygnalna za 2018 r.

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
DEFICYT	zawód maksymalnie deficytowy	Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center)
		Pracownicy wykonujący dorywcze prace proste
		Programiści aplikacji
	zawód deficytowy	Przedstawiciele handlowi

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
N A D - WYŻKA	zawód nad- wyżkowy	Technicy rolnictwa i pokrewni
		Recepcjoniści (z wyłączeniem hotelowych)
		Ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna
		Robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni
		Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)
		Kosmetyczki i pokrewni
		Ślusarze i pokrewni
		Specjaliści do spraw wychowania małego dziecka
		Operatorzy urządzeń pakujących, znakujących i urządzeń do napełniania butelek
		Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości
		Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych
		Sekretarki (ogólne)
		Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym
		Agenci ubezpieczeniowi
	Pracownicy domowej opieki osobistej	
	zawód mak- symalnie nad- wyżkowy	Formowacze wyrobów szklanych, krajacze i szlifierze szkła
		Rolnicy upraw polowych
		Rękodzielnicy wyrobów z tkanin, skóry i pokrewnych materiałów
		Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
		Archeolodzy, socjolodzy i specjaliści dziedzin pokrewnych
		Właściciele sklepów
		Ceramicy i pokrewni
		Specjaliści do spraw rynku nieruchomości
		Pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni
		Operatorzy maszyn do wyprawiania futer i skór
		Nauczyciele szkół specjalnych

Źródło: Opracowanie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dla powiatu tarnowskiego – czerwiec 2019

Paweł Dudczak
Starszy informatyk

Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia wypłacane osobom bezrobotnym

Uwaga! Wysokość stawek świadczeń podano w kwotach brutto. – art. 72 ust. 1-6 i ust. 8-9 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1265 z późn. zm.). – obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 kwietnia 2019 r. w sprawie wysokości zasiłku dla bezrobotnych (M.P. z 10 maja 2019 r. poz. 417)

Zasiłek dla bezrobotnych			
Okres uprawnienia do zasiłku	Wymiar % zasiłku	przysługuje przez pierwsze trzy miesiące posiadania prawa do zasiłku	przysługuje przez kolejne miesiące posiadania prawa do zasiłku
mniej niż 5 lat	80%	689,20	541,20
od 5 do 20 lat	100%	861,40	676,40
co najmniej 20 lat	120%	1033,70	811,70
Stypendium w okresie odbywania:	Stażu – 1033,70 zł (120 % zasiłku dla bezrobotnych)		
	Szkolenia – 1033,70 zł (120 % zasiłku dla bezrobotnych) – pod warunkiem, że liczba godzin szkolenia wynosi minimum 150 godzin w miesiącu. (W przypadku mniejszej liczby godzin – stypendium ustala się proporcjonalnie do liczby godzin szkolenia).		
	Studiów podyplomowych – 172,30 zł (20% zasiłku dla bezrobotnych)		
Dodatek aktywizacyjny	– dla osób, które w okresie posiadania prawa do zasiłku dla bezrobotnych podjęły zatrudnienie za skierowaniem urzędu pracy, w niepełnym wymiarze czasu pracy i otrzymują wynagrodzenie niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę – kwota stanowiąca różnicę między minimalnym wynagrodzeniem za pracę a otrzymywanym wynagrodzeniem, nie większa niż 430,70 zł (do 50% zasiłku)		
	– dla osób, które w okresie posiadania prawa do zasiłku dla bezrobotnych podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową z własnej inicjatywy – 430,70 zł (50% zasiłku) .		
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osoba zależną	bezrobotnemu posiadającemu co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub niepełnosprawne do 18 roku życia – w przypadku podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych – nie większa niż 430,70 zł (do 50% zasiłku).		

POWIATOWY URZĄD PRACY W TARNOWIE

plac gen. J. Bema 3, 33-100 Tarnów

tel. 14 68 82 300

fax. 14 68 82 301

e-mail: krta@praca.gov.pl; up@up.tarnow.pl

<http://tarnow.praca.gov.pl>



FILIA W TUCHOWIE

ul. Jana III Sobieskiego 23

33-170 Tuchów

tel./fax. 14 652 63 46

505 668 009

505 668 201

505 668 602

e-mail: krtatu@praca.gov.pl

FILIA W ŻABNIE

Rynek 29

33-240 Żabno

tel./fax. 14 645 69 43

505 668 304

505 668 301

e-mail: krtaza@praca.gov.pl

LOKALNE PUNKTY INFORMACYJNO-KONSULTACYJNE:

W RYGLICACH

ul. Rynek 9 (pok. 01), 33-160 Ryglice

tel. 14 688 23 97

W SZERZYNACH

Szerzyny 521, 38-246 Szerzyny

tel. 14 651 73 00 wew. 134

W WOJNICZU

ul. Długa 82, 32-830 Wojnicz

tel. 14 688 23 95

W ZAKLICZYNI

Rynek 1 (pok. 3), 32-840 Zakliczyn

tel. 14 688 23 96