

BLIŻEJ RYNKU PRACY

INFORMATOR



- ➔ Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie „LIDERM AKTYWIZACJI OSÓB MŁODYCH 2019”
- ➔ Jak zatrudnić cudzoziemca w Polsce
- ➔ Rola rozwoju zawodowego
- ➔ Szlachetna Paczka 2019
- ➔ Stres w życiu zawodowym
- ➔ Jeśli nie spełniasz warunków do emerytury to może... świadczenie przedemerytalne?
- ➔ Bezrobocie w regionie – Tarnowski rynek pracy

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie

Nr 47 grudzień 2019

ISSN 2450-6745



Słowo od redakcji

Zapraszamy Państwa do zapoznania się z kolejnym numerem Informatora gdzie na wstępie prezentujemy działania Urzędu mające na celu przygotowanie młodzieży szkolnej do lepszego rozpoznania własnych zainteresowań i predyspozycji zawodowych, zwiększenia motywacji do aktywnego działania oraz osiągania sukcesów edukacyjnych, a w przyszłości sukcesów zawodowych.

W kolejnym artykule przedstawiamy najważniejsze informacje dotyczące zatrudniania cudzoziemców w Polsce. Pracodawcom planującym zatrudnienie cudzoziemców ułatwi to przygotowanie odpowiednich dokumentów oraz podjęcie pierwszych działań w tym kierunku.

Przybliżamy też ideę i zasady korzystania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, który stanowi wydzieloną część Funduszu Pracy przeznaczoną na

dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawców.

Osobom poszukującym pracy, planującym rozwój kariery zawodowej proponujemy wykonanie testu „Czy jesteś odporny na stres” w celu lepszego poznania samego siebie, własnych predyspozycji do pracy wymagającej dużej odpowiedzialności.

Osoby planujące zakończenie kariery zawodowej zapraszamy do artykułu „Jeżeli nie spełniasz warunków do emerytury to może ... świadczenie przedemerytalne?” w którym zostały przedstawione warunki przyznania świadczenia uzupełniającego, warunki wspólne do przyznania świadczenia emerytalnego, warunki indywidualne wymagane do przyznania świadczenia przedemerytalnego.

Na zakończenie numeru przedstawiamy informacje statystyczne z lokalnego rynku pracy.

Spis treści

- ➔ Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie „LIDEREM AKTYWIZACJI OSÓB MŁODYCH 2019” ➔ STR. 3
- ➔ Jak zatrudnić cudzoziemca w Polsce ➔ STR. 4
- ➔ Rola rozwoju zawodowego ➔ STR. 5
- ➔ Szlachetna Paczka 2019 ➔ STR. 7
- ➔ Stres w życiu zawodowym ➔ STR. 8
- ➔ Jeśli nie spełniasz warunków do emerytury to może... świadczenie przedemerytalne? ➔ STR. 10
- ➔ Bezrobocie w regionie – Tarnowski rynek pracy ➔ STR. 13

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie „LIDEREM AKTYWIZACJI OSÓB MŁODYCH 2019”

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie już po raz trzeci przystąpił do konkursu „Lider aktywizacji osób młodych” organizowanego przez Fundację Promocji Inicjatyw Społecznych POLPROM i po raz trzeci znalazł się w gronie laureatów. Tym razem na ręce Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowie Pana Stanisława Dydusiaka została przekazana Statuetka i tytuł **Lidera aktywizacji osób młodych 2019** w konkursie na najlepsze praktyki instytucji rynku pracy. Uehonorowanie miało miejsce w siedzibie Business Centre Club w Warszawie, podczas uroczystej gali, która towarzyszyła Konferencji „Przyjazny rynek pracy – niestandardowa oferta dla juniora i seniora”, pod honorowym Patronatem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Kwestia osób młodych na rynku pracy jest jednym z priorytetów Fundacji POLPROM, o czym świadczy kolejna edycja konkursu „**Lider aktywizacji osób młodych**”. Nagrodzono instytucje rynku pracy, które aktywizują ludzi młodych i dostosowują swoją ofertę i sposób komunikacji do ich oczekiwań.

Nagrodzony Program Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowie pn. **„Rozwój umiejętności i osobowości młodzieży”** jest skierowany do młodzieży w wieku szkolnym, kończącej edukację na poziomie podstawowym/gimnazjalnym oraz ponadgimnazjalnym, w szczególności mającej trudności z wyborem dalszej ścieżki edukacyjnej. W ramach programu doradcy zawodowi zapoznają młodzież z sytuacją na lokalnym rynku



pracy, realizowanymi przez urząd pracy formami pomocy kierowanymi do osób młodych w celu aktywizacji zawodowej oraz promują postawy bycia przedsiębiorczym. Program „Rozwój umiejętności i osobowości młodzieży” cieszy się dużym zainteresowaniem wśród młodzieży jak i nauczycieli, którzy zgłaszają zapotrzebowanie na objęcie wsparciem uczniów w celu lepszego przygotowania ich do rozpoznania własnych zainteresowań i predyspozycji zawodowych, zwiększenia motywacji do aktywnego działania oraz osiągnięcia sukcesów edukacyjnych, a w przyszłości sukcesów zawodowych. Dużym zainteresowaniem

cieszy się możliwość przeszkolenia młodzieży z procedury wykorzystania Systemu Video CV w procesie poszukiwania pracy. Ważnym elementem prowadzonych zajęć są ćwiczenia indywidualne i grupowe, pomagające młodzieży zrozumieć wartość i przydatność zdobywanej wiedzy, a także wzmacniające poczucie satysfakcji w przypadku skutecznego działania w sytuacji zadaniowej. Na uwagę zasługuje fakt, że praktyka wdrażana przez tutejszy Urząd dotyczy również organizacji specjalnych zajęć dla młodzieży z niepełnosprawnością.

Anna Mróz
Zastępca Dyrektora
ds. Organizacyjno-Prawnych

Jak zatrudnić cudzoziemca w Polsce

W czasie gdy obcokrajowcy coraz chętniej podejmują zatrudnienie na terytorium Polski, wielu pracodawców zadaje pytanie jak zatrudnić cudzoziemca? Z jakimi obowiązkami się to wiąże? Jakich formalności należy dopełnić?

Chcąc zatrudnić obcokrajowca w Polsce w pierwszej kolejności należy ustalić jakiej jest on narodowości. Ma to istotne znaczenie ponieważ w stosunku do obywateli różnych państw obowiązują różne procedury.

Z zasady cudzoziemiec zamierzający podjąć pracę w Polsce musi posiadać odpowiednie zezwolenie na pracę. Od 1 stycznia 2018 r. wprowadzone zostały nowe rozwiązania umożliwiające zatrudnienie w Polsce cudzoziemców do prac sezonowych. Zezwolenie na prace sezonową cudzoziemca wydawane jest na wniosek pracodawcy i umożliwia wykonywanie cudzoziemcowi pracy przez okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym, w sektorach dotyczących rolnictwa, ogrodnictwa i turystyki.

Do ważnej grupy wyjątków należą obywatele 6 państw: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Federacji Rosyjskiej oraz Ukrainy. Mogą oni wykonywać pracę na terenie Polski przez okres 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, bez konieczności uzyskiwania zezwolenia na pracę. Najbardziej uproszczoną formą legalnego zatrudnienia obywateli tych państw jest powierzenie pracy na podstawie oświadczenia.

W ramach procedury uproszczonej najczęściej zgłaszana jest chęć zatrudnienia cudzoziemców przy pracach prostych, w branżach



produkcyjnych, budowlanych, w charakterze magazyniera, elektrymontera, kierowcy, sprzątaczk.

W pierwszej kolejności, podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi rejestruje oświadczenie we właściwym powiatowym urzędzie pracy ze względu na siedzibę lub miejsce stałego pobytu pracodawcy. Stanowi ono podstawę do uzyskania przez cudzoziemca wizy w celu wykonywania pracy. Zarejestrowane oświadczenie dotyczy pracy jedynie u konkretnego pracodawcy. Nie jest ono ważne w przypadku zatrudnienia w innym przedsiębiorstwie.

Po przyjeździe do Polski cudzoziemiec może wykonywać pracę na podstawie pisemnej umowy oraz na warunkach określonych w oświadczeniu. Pracodawca natomiast zobowiązany jest w dniu rozpoczęcia pracy przez cudzoziemca powiadomić pisemnie urząd pracy o tym fakcie.

Jeśli cudzoziemiec nie podejmie zatrudnienia, pracodawca zawiadamia o tym urząd pracy w terminie 7 dni od planowanego dnia rozpoczęcia pracy określonego w oświadczeniu.

Prawidłowo uzupełnione i kompletnie złożone dokumenty dotyczące zatrudnienia cudzoziemca na terenie Polski znacznie skracają formalności związane z wydaniem stosownych dokumentów. Dlatego warto zgłosić się wcześniej do Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowie i zapoznać z obowiązującymi przepisami i procedurami. Niezbędne informacje można również uzyskać telefonicznie pod numerem telefonu: 14 688 23 35 lub na stronie Urzędu <http://tarnow.praca.gov.pl/> Dla pracodawców i przedsiębiorców/Zatrudnianie cudzoziemców.

*Iwona Stadnik
Naczelnik Wydziału
Pośrednictwa Pracy*



Rola rozwoju zawodowego

W dzisiejszym świecie stopniowo zmienia się rozumienie rozwoju zawodowego. Nie jest to już tylko zdobycie kierunkowego wykształcenia uprawniającego do podjęcia pracy w danym zawodzie oraz pozyskiwanie doświadczenia w toku pracy. Dzisiaj rozwój zawodowy rozumiany jest również jako ciągłe pozyskiwanie nowej wiedzy i umiejętności ze źródeł poza miejscem zatrudnienia. Jest to niezbędne, by móc aktualizować posiadaną wiedzę i tym samym dostosowywać ją do stawianych przez rynek pracy oczekiwań.

W środowisku zawodowym podnoszenie swoich kwalifikacji nie jest jednak łatwym procesem. Wymaga nie tylko dodatkowej motywacji, nakładu czasu i wysiłku, ale niezrędko także sporych nakładów finansowych. Dla osób rozpoczynających swoją karierę zawodową taki wydatek może stanowić barierę

uniemożliwiającą dalszy rozwój, ponieważ bardzo często na rynku pracy to pracownik musi sam finansować dodatkowe szkolenia. W wielu branżach podnoszenie kwalifikacji i uzupełnianie wiedzy jest warunkiem nie tylko pożądanym, ale wręcz koniecznym, by móc właściwie realizować zadania i cele zawodowe.

W wielu branżach ciągłe zdobywanie wiedzy to warunek konieczny

Z punktu widzenia pracodawcy posiadanie kadry o wysokich kompetencjach jest wartością nieocenioną by dane przedsiębiorstwo mogło funkcjonować na miarę oczekiwań dzisiejszej gospodarki. Często problemem z którym obecnie mierzą się pracodawcy jest brak możliwości znalezienia pracownika

posiadającego wąsko wyspecjalizowane, pożądane w danej chwili, umiejętności i kwalifikacje wymagane do zajmowania określonego stanowiska pracy. Tak zwana wewnętrzna rekrutacja byłaby tutaj doskonałym rozwiązaniem, jednak wymagałoby to skierowania pracowników danej firmy do podejmowania dodatkowych szkoleń i kursów, co wiąże się z kosztami, które także dla pracodawcy mogą stanowić spory wydatek. Może stać się to czynnikiem hamującym pracodawców by inwestować w proces edukacyjny własnych pracowników.

Inwestycja w siebie zawsze się opłaca!

Doskonałą receptą na powyższe potrzeby jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy, który powstał z myślą



o wsparciu kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców.

KFS – co to takiego

Krajowy Fundusz Szkoleniowy stanowi wydzieloną część Funduszu Pracy przeznaczoną na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawców. W ramach środków KFS pracodawca może ubiegać się o sfinansowanie kształcenia ustawicznego na które składają się:

- ➔ 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 umożliwiający uzyskanie dokumentów 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.

Korzyści płynące z KFS

Jak widać Krajowy Fundusz Szkoleniowy został stworzony w celu pozyskania zarówno przez pracowników jak i pracodawców określonych korzyści.

Pracownik zmotywowany do dążenia do samorozwoju wewnątrz firmy może osiągnąć kwalifikacje, wiedzę i umiejętności, nie będąc obciążonym kosztami. Ma to pozytywny wpływ na wewnętrzną motywację pracowników do podejmowania wyzwań zawodowych. Możliwość uczestnictwa w kursach

i szkoleniach zwiększa samoocenę zawodową oraz poczucie satysfakcji i samorealizacji z wykonywanej pracy.

Pracodawca może z kolei swobodnie inwestować w rozwój zawodowy swoich pracowników, dostosowując go do aktualnych potrzeb firmy. Warto również zwrócić uwagę na fakt, że takie działania zapobiegają utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki.

**Pracownik, który
podnosi kwalifikacje
ma wysoką samoocenę
i lepiej pracuje!**

Jak pozyskać środki

Pracodawca zainteresowany pozyskaniem środków z KFS składa

wniosek w Powiatowym Urzędzie Pracy, właściwym ze względu na siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności w okresie prowadzonego naboru.

To pracodawca dokonuje wyboru rodzaju kształcenia, tematyki oraz terminu zgodnego z potrzebami firmy. Nie ma również wymogów dotyczących instytucji szkoleniowej prowadzącej kształcenie ustawiczne lub przeprowadzającej egzamin.

Pracodawca ma dowolność przy wyborze szkoleń

Zasady przyznawania środków

W 2020 roku środki KFS będą przeznaczone na realizację działań w zakresie priorytetów ustalonych przez Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej:

- ➔ wsparcie kształcenia ustawicznego dla osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem;
- ➔ wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia;
- ➔ wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;

- ➔ wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z rozwojem w firmach technologii i zastosowaniem wprowadzanych przez firmy narzędzi pracy;
- ➔ wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju;
- ➔ wsparcie realizacji szkoleń dla instruktorów praktycznej nauki zawodu bądź osób mających zamiar podjęcia się tego zajęcia, opiekunów praktyk zawodowych i opiekunów stażu uczniowskiego oraz szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego;
- ➔ wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRPiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej.

Natomiast środki rezerwy KFS będą realizowane w oparciu o priorytety Rady Rynku Pracy, tj.:

- ➔ wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;

- ➔ wsparcie w nabywaniu kompetencji cyfrowych;
- ➔ wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrow Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej oraz Warsztatów Terapii Zajęciowej;
- ➔ wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej;
- ➔ wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych u pracodawców, którzy w latach 2017-2019 nie korzystali ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Dowiedz się więcej

W celu uzyskania dodatkowych informacji należy udać się na stronę

- Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowie <https://tarnow.praca.gov.pl/>,
- a także telefonicznie pod nr tel. 14 6882311,
- oraz w siedzibie Urzędu – pok. 211 II piętro.

*Marcin Zaczyk
Specjalista ds. rozwoju
zawodowego*



Szlachetna Paczka 2019

Po raz siódmy kadra Powiatowego Urzędu Pracy wraz z zaprzyjawnionymi osobami włączyła się do ogólnopolskiej akcji świątecznej pomocy – „Szlachetna paczka”.

W tym roku zebrane środki przeznaczyliśmy na udzielenie wsparcia rodzinie, która ze względu na niepełnosprawność znalazła się w trudnej sytuacji. Nasze działanie ma na celu udzielenie pomocy w sytuacji, kiedy ze względu na przeciwności losu z przyczyn niezależnych od siebie rodzina mimo wielu starań nie radzi sobie i naprawdę tej pomocy potrzebuje.

Stres w życiu zawodowym

Umiejętność pracy pod presją czasu, odporność na stres czy zdolność szybkiego powrotu do równowagi emocjonalnej są bardzo przydatne w dzisiejszych czasach. Praca na określonych stanowiskach wymaga nieraz dużej odporności psychicznej i tylko osoby o odpowiednich predyspozycjach będą w stanie z sukcesem wywiązywać się z powierzonych obowiązków czując przy tym satysfakcję i motywację do dalszego działania oraz rozwoju zawodowego. Nie każdy dobrze znosi pracę „pod ciśnieniem”. Są osoby, które jak ryby głębinowe najlepiej czują się gdy działa na nich potężne ciśnienie - presja czasu, odpowiedzialność, nakładające się zadania, ekspozycja na opinię publiczną i tylko w takich warunkach są zdolne osiągać sukcesy adekwatnie do posiadanego potencjału, gotowe są inwestować we własny rozwój. Doświadczane na co dzień „ciśnienie” pobudza ich do aktywności umożliwiając osiągnięcie sukcesów zawodowych, spełnianie się w pracy, dobre samopoczucie. Nie każdy jednak jest stworzony do pracy w takich warunkach gdyż dla części osób praca

„pod ciśnieniem” - codzienne napięcie powoduje zbyt duże obciążenie. Wówczas każdy dzień w pracy jest powodem stresów, napięć, trudności przekraczających możliwości danej osoby. Piętrzące się problemy, nadmierne obciążenie psychiczne mogą spowodować zniechęcenie, do pracy, pogorszenie stanu zdrowia, odporności psychicznej. Dobra znajomość samego siebie, własnej odporności na stres ułatwia podejmowanie świadomych decyzji zawodowych a co za tym idzie odnoszenie sukcesów.

Sprawdź w jakim stopniu jesteś odporny na stres. Znając swoje możliwości będzie Ci łatwiej wybrać odpowiednie miejsce pracy adekwatnie do posiadanych predyspozycji oraz własnych oczekiwań.

TEST CZY JESTEŚ ODPORNY NA STRES? *

Odpowiedz na pytania, zakreślając w każdym z nich tylko jedną odpowiedź.

1. Po negatywnym podsumowaniu twojego wystąpienia lub projektu przez szefa:

- ogarnia cię bezsilność i zniechęcenie do dalszej pracy,
- jest ci przykro, ale wierzysz, że następnym razem będzie lepiej,
- nie przejmujesz się, z krytyki szefa wyciągasz wnioski na przyszłość.

2. Źłe sypiaś:

- często,
- rzadko,
- bardzo rzadko.

3. Zdawanie egzaminów ustnych lub wystąpienia publiczne traktujesz jako:

- najgorszy koszmar,
- mało przyjemny obowiązek,
- dobrą okazję do wykazania się wiedzą i umiejętnościami.



4. Po sprzeczce z koleżanką/kolegą:

- a) obrażasz się i długo analizujesz sytuację,
- b) po przemyśleniu postanawiasz się pogodzić,
- c) od razu puszczasz wszystko w niepamięć.

5. Bezpośrednio przed egzaminem, rozmową kwalifikacyjną lub innym wystąpieniem:

- a) masz pustkę w głowie i trudno ci opanować drżenie rąk,
- b) gorączkowo wertujesz notatki, powtarzasz w myśli najistotniejsze informacje,
- c) jesteś opanowany, czujesz, że znów sobie poradzisz.

6. Ruch na świeżym powietrzu i wysiłek fizyczny:

- a) nie należy do twoich ulubionych form aktywności,
- b) wybierasz sporadycznie,
- c) sprawia ci przyjemność i daje odprężenie.

7. Kiedy otrzymujesz propozycję lepiej płatnej pracy wiążącej się jednak z dużymi zmianami w życiu (przeprrowadzka, częste wyjazdy służbowe):

- a) ogarnia cię lęk i obawa uniemożliwiająca logiczną kalkulację,
- b) nie możesz podjąć decyzji, choć wiesz, że to twoja życiowa szansa,
- c) po gruntownej analizie sytuacji podejmujesz decyzję.

8. Masz ważne spotkanie w pracy i utknąłeś w gigantycznym korku, co robisz?

- a) bardzo zdenerwowany i zniecierpliwiony czekasz na rozwój wypadków,
- b) postanawiasz na przyszłość unikać tej trasy,

- c) spokojnie telefonujesz do pracy z informacją o ewentualnym spóźnieniu.

9. Przed wyjątkowo trudnym dniem:

- a) ciągle rozmyślasz o tym, co cię czeka, obawiasz się porażki lub złych wiadomości,
- b) trochę się denerwujesz, ale wierzysz, że wszystko pójdzie dobrze,
- c) postanawiasz się odprężyć, idziesz do kina lub na spotkanie z przyjaciółmi.

10. Uważasz, że inni ludzie:

- a) mają dużo więcej szczęścia niż ty,
- b) są bardziej zaradni niż ty,
- c) mają problemy i sukcesy podobne do twoich.

11. Gdy musisz coś zrobić w określonym i krótkim terminie:

- a) spieszysz się i popełniasz błędy,
- b) tracisz chęć do działania, bo nie lubisz takiego charakteru pracy,
- c) czujesz się zmotywowany i zdopingowany.

Teraz zsumuj wyniki. Litera, którą wybierałeś najczęściej, charakteryzuje twoją reakcję na stres.

➔ Przewaga A

Nie jesteś odporny na stres. Nawet niewielka przeszkoda lub nowa, nietypowa sytuacja godzi w twoje poczucie wartości i sprawia, że reagujesz oszołomieniem i bezradnością. Znaczną część twojej energii pochłania zamartwianie się i obawa, dlatego też często w sytuacjach zadaniowych prezentujesz się gorzej, niż wskazywałby na to poziom twoich wiadomości i możliwości. Spróbuj zmierzyć się ze stresem i zastąp bierne zamartwianie się konkretnym działaniem. Poszukaj swojej tajnej broni na trudne sytuacje i działaj racjonalnie. Stać cię na

to i na pewno sobie poradzisz! Mogą ci w tym pomóc konkretne techniki relaksacyjne opisane w wielu poradnikach z zakresu psychologii.

➔ Przewaga B

W wielu sytuacjach udaje ci się wygrywać ze stresem. Potrafisz oswoić lęk, stosując własne, wypróbowane strategie. Nadal jeszcze odczuwasz zdenerwowanie przed trudnymi sytuacjami i reagujesz niepokojem na nagłe zmiany w swoim życiu, ale coraz częściej udaje ci się podjąć dobre decyzje i przejść do konkretnego działania. Nie przejmuj się tym, że nie wszystkie potyczki ze stresem kończą się zwycięstwem. Najważniejsze, że wierzysz we własne siły i chcesz walczyć z życiowymi trudnościami. Staraj się traktować niepowodzenia jako wyzwanie do dalszego działania i obietnicę przyszłych sukcesów w myśl porzekadła: co nas nie zabije, to nas wzmocni.

➔ Przewaga C

Bardzo dobrze radzisz sobie ze stresem! Znasz swoją wartość i panujesz nad emocjami. Twoje pozytywne nastawienie do siebie i otoczenia pozwala ci na racjonalną ocenę różnych życiowych problemów i wybór taktyki prowadzącej do zwycięstwa. Twoja pogoda ducha, spokój i optymizm skutecznie uodporniają cię na działanie czynników stresogennych i sprawiają, że nie dajesz się wyprowadzić do równowagi. Czasami nawet stres jest twoim sprzymierzeńcem, bo trudne i nietypowe zadania traktujesz jako przyjemną dawkę adrenaliny – są one sprawdzianem możliwości i mobilizują cię do działania.

* Test opracowała Alicja Kolanecka, Psycholog, źródło: <https://www.newsweek.pl/wiedza/czy-jestes-odporny-na-stres/gpprijd>

Barbara Borowicz
Naczelnik Wydziału
Poradnictwa
Zawodowego i Promocji

Jeśli nie spełniasz warunków do emerytury to może... świadczenie przedemerytalne?

Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest instytucją państwową, która pełni funkcje ubezpieczeniowe, czyli pokrywa potrzeby finansowe na określonych przepisami zasadach. Oznacza to, że gdy ubezpieczony jest dłużej niezdolny do pracy to wówczas ZUS wypłaca świadczenie rehabilitacyjne lub rentę z tytułu niezdolności do pracy. Gdy ubezpieczony osiąga wiek emerytalny – wylicza i wypłaca emeryturę. Jednak zdarza się i tak, że ubezpieczony nie spełnia warunków do żadnego z wymienionych świadczeń, i wówczas Zakład może mu wypłacać świadczenie przedemerytalne.

Kto może ubiegać się o świadczenie przedemerytalne? Jakie warunki należy spełnić? Czy wynagrodzenie ma wpływ na wysokość świadczenia?

WARUNKI PRYZNANIA ŚWIADCZENIA UZUPEŁNIAJĄCEGO

Przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego obwarowane jest spełnieniem dwóch rodzajów warunków. Po pierwsze, należy spełnić warunki wspólne dla wszystkich osób ubiegających się o to świadczenie. Po drugie – należy spełnić warunki indywidualne, uzależnione m.in. od stażu pracy, wieku, przyczyn ustania stosunku pracy.

WARUNKI WSPÓLNE DO PRYZNANIA ŚWIADCZENIA EMERYTALNEGO

Świadczenie przedemerytalne przysługuje, o ile zostaną spełnione indywidualne warunki (czytaj niżej), a ponadto jeżeli ubezpieczony:

- ➔ przez okres co najmniej 180 dni pobierał zasiłek dla bezrobotnych (okres ten zostanie potwierdzony przez urząd pracy odpowiednim zaświadczeniem),
- ➔ nadal jest zarejestrowany jako osoba bezrobotna (ten fakt potwierdzi urząd pracy odpowiednim zaświadczeniem),
- ➔ w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej (ten fakt potwierdzi urząd pracy odpowiednim zaświadczeniem),
- ➔ wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego złożył w ciągu 30 dni od dnia wydania przez urząd pracy dokumentu potwierdzającego, że przez 180 dni pobierał zasiłek dla bezrobotnych.



Jeżeli w trakcie pobierania zasiłku dla bezrobotnych wnioskodawca był zatrudniony w ramach prac interwencyjnych, robót publicznych albo innej pracy zarobkowej, a wykonywanie tych prac zakończyło się po 180 dniach pobierania zasiłku, wówczas wniosek o przyznanie świadczenia należy złożyć w ciągu 30 dni od ustania tego zatrudnienia.

WAŻNE!!!
Jeżeli wnioskodawca przekroczy wskazany powyżej termin otrzyma wówczas decyzję o odmowie świadczenia przedemerytalnego. Może jednak złożyć wniosek o przywrócenie terminu na złożenie wniosku. W szczególnie uzasadnionych przypadkach ZUS rozpatrzy go pozytywnie

WARUNKI INDYWIDUALNE WYMAGANE DO PRYZNANIA ŚWIADCZENIA PRZEDEMERYTALNEGO

Żeby otrzymać prawo do świadczenia przedemerytalnego, osoba zainteresowana musi spełnić także warunki uzależnione od przyczyn rozwiązania stosunku pracy, swojego wieku oraz stażu pracy.

Prawo do świadczenia przedemerytalnego, będzie przysługiwać jeżeli spełnione zostaną warunki wspólne (patrz wyżej) oraz:

- ➔ do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego wnioskodawca był zatrudniony przez co najmniej 6 miesięcy, ukończył co najmniej 56 lat (w przypadku kobiet) lub 61 lat (w przypadku mężczyzn) oraz posiada wymagany okres

uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn,

albo

- ➔ do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w którym osoba zainteresowana była zatrudniona przez co najmniej 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat (w przypadku kobiet) oraz 60 lat (w przypadku mężczyzn) oraz posiada wymagany okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn,

albo

- ➔ do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w którym wnioskodawca był zatrudniony przez co najmniej 6 miesięcy, udowodnił okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn,

albo

- ➔ do 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego ubezpieczony był zatrudniony przez co najmniej 6 miesięcy, udowodnił okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 34 lata dla kobiet i 39 lat dla mężczyzn,

albo

- ➔ do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy wnioskodawca posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, oraz wykaże że przez co najmniej 10 lat pracował w pełnym wymiarze czasu pracy w zakładach, które produkują lub zaprzestały produkcję wyrobów zawierających azbest oraz pracował w nich we wrześniu 1997 r., a rozwiązanie stosunku pracy z ostatnim pracodawcą nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jeśli:

- ➔ rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn, które nie dotyczą pracowników, zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - chodzi o zwolnienia grupowe lub zgodnie z ustawą Kodeks pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy, który zatrudnił mniej niż 20 pracowników,

albo

- ➔ rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego niewypłacalności (w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych), likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych,

albo

- ➔ stosunek pracy wygasł z powodu śmierci pracodawcy lub w wyniku

przejścia zakładu pracy albo jego części na innego pracodawcę, który nie zaproponował nowych warunków pracy i płacy,

albo

- ➔ osoba zainteresowana rozwiązała stosunek pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec niego.

Przy ustalaniu warunku, czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, pracownicy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych biorą pod uwagę różne przepisy, nie tylko ustawę o promocji zatrudnienia, ale także inne ustawy, na przykład Kartę Nauczyciela.

Rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić w drodze wypowiedzenia, jak i porozumienia stron. W świadectwie pracy lub w odrębnym zaświadczeniu pracodawca, syndyk, likwidator lub inna osoba sprawująca zarząd majątkiem wskazuje, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy oraz podaje podstawę prawną rozwiązania tego stosunku pracy.

WAŻNE!!!
Jeżeli pracodawca nie podał przyczyny i podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy, wtedy rozpatrując wniosek o świadczenie przedemerytalne ZUS prowadzi postępowanie wyjaśniające, aby ustalić te okoliczności

Odrębne warunki musi spełnić osoba prowadząca działalność gospodarczą, która ogłosiła upadłość. Prawo do świadczenia przedemerytalnego będzie jej przysługiwać, jeśli spełni warunki wspólne oraz:

- ➔ do dnia ogłoszenia upadłości prowadziła nieprzerwanie i przez okres nie krótszy niż 24 miesiące

pozarolniczą działalność (w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 października 2013 r. o systemie ubezpieczeń społecznych) i za ten okres opłaciła składki na ubezpieczenia społeczne oraz do dnia ogłoszenia upadłości ukończyła co najmniej 56 lat (w przypadku kobiet) oraz 61 lat (w przypadku mężczyzn) oraz posiada wymagany okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn. Warunkiem koniecznym dla uznania, że nastąpiła upadłość jest wydanie przez sąd postanowienia o upadłości.

6-miesięczny okres zatrudnienia u ostatniego pracodawcy nie musi być ciągły i nieprzerwany.

Jeżeli bezpośrednio przed rozwiązaniem stosunku pracy osoba zainteresowana pracowała u tego samego pracodawcy np. przez 4 miesiące, które były poprzedzone 3-miesięcznym urlopem bezpłatnym i 2-letnim zatrudnieniem u tego pracodawcy, to spełnia ona warunek 6-miesięcznego okresu zatrudnienia.

Jeśli jednak praca u tego samego pracodawcy w ramach stosunku pracy była świadczona, np. w latach 2000 – 2010 i po przerwie ponownie wnioskodawca zatrudnił się na okres krótszy niż 6 miesięcy także w ramach stosunku pracy, który został rozwiązany z przyczyn pracodawcy, wtedy nie spełni warunku 6-miesięcznego okresu zatrudnienia.

WAŻNE!!!
Do 6-miesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się okres pobierania zasiłku chorobowego, opiekuńczego oraz wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy. Nie uwzględnia się urlopu bezpłatnego

Przy ustalaniu świadczenia przedemerytalnego zostaną uwzględnione okresy uprawniające do emerytury, czyli:

- ➔ okresy składkowe oraz okresy nieskładkowe wymienione w ustawie emerytalnej (okresy nieskładkowe zostaną przyjęte w wymiarze nieprzekraczającym 1/3 okresów składkowych),
- ➔ okresy pracy w gospodarstwie rolnym lub prowadzenia tego gospodarstwa – ale tylko w zakresie niezbędnym, uzupełniając nimi brakujące do przyznania prawa okresy składkowe i nieskładkowe
- ➔ okresy ubezpieczenia za granicą, czyli okresy przebyte w państwach, z którymi łączy Polskę dwustronna umowa w zakresie ubezpieczenia społecznego oraz okresy przebyte na terenie państw członkowskich UE/Europejskiego Obszaru Gospodarczego

WAŻNE!!!
Jeśli ubezpieczony sam opłacał składki na własne ubezpieczenie społeczne lub był osobą współpracującą z osobą zobowiązaną do opłacania składek na własne ubezpieczenie to wówczas nie zostaną uwzględnione okresy, za które nie zostały opłacone składki (mimo podlegania obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym w tych okresach)

WYSOKOŚĆ ŚWIADCZENIA PRZEDEMERYTALNEGO

Od 1 sierpnia 2004 roku świadczenia przedemerytalne przyznawane są na podstawie ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Jego wysokość jest ustalana w kwocie ryczałtowej (jednakowej dla wszystkich) i podlega waloryzacji. **Od 1 marca 2019 roku wysokość świadczenia przedemerytalnego wynosi 1 140,99 zł.**

Ustawa o której mowa powyżej zawiera regulację, która gwarantuje

wypłatę świadczenia przedemerytalnego w gwarantowanej wysokości. Przysługuje ona osobie, która osiąga przychód w wysokości powodującej zmniejszenie świadczenia. Kwota gwarantowana podlega podwyższeniu w ramach waloryzacji i od 1 marca 2019 roku wynosi 570,50 zł.

PODSTAWA PRAWNA:

- ➔ Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. 2017, poz. 2148)
- ➔ Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowników w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. 2016, poz. 1256, z późn. zm.)
- ➔ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 1065, z późn. zm.)

- ➔ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1778, z późn. zm.)
- ➔ Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych zwana ustawą emerytalną (Dz. U. z 2017 r. poz. 1383, z późn. zm.)
- ➔ Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r. poz. 1474)

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/centrum_obsługi_tel),
- 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*

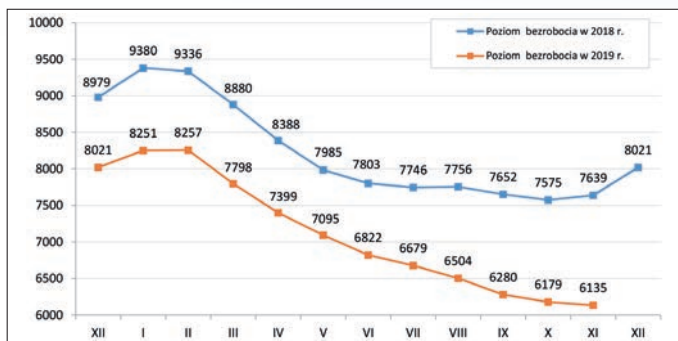
Bezrobocie w regionie – Tarnowski rynek pracy

Liczba bezrobotnych

Kończący się 2019 rok przynosi **pozytywne zmiany na rynku pracy**. To przede wszystkim kolejny rok, w którym znacząco spada liczba bezrobotnych. Na koniec listopada 2019 roku bez pracy pozostawało **6135** osób bezrobotnych z regionu tarnowskiego, w tym 2322 mieszkańców Tarnowa i 3813 mieszkańców powiatu tarnowskiego.

W okresie 11 miesięcy 2019 roku liczba bezrobotnych w całym regionie tarnowskim spadła o 1886 osób.

W porównaniu *rok do roku* poziom bezrobocia jest niższy ogółem o 1504 osoby, w tym: w Tarnowie o 544 osoby, a w powiecie tarnowskim o 960 osób. W końcu listopada 2019 roku bezrobocie w regionie tarnowskim osiągnęło najniższy



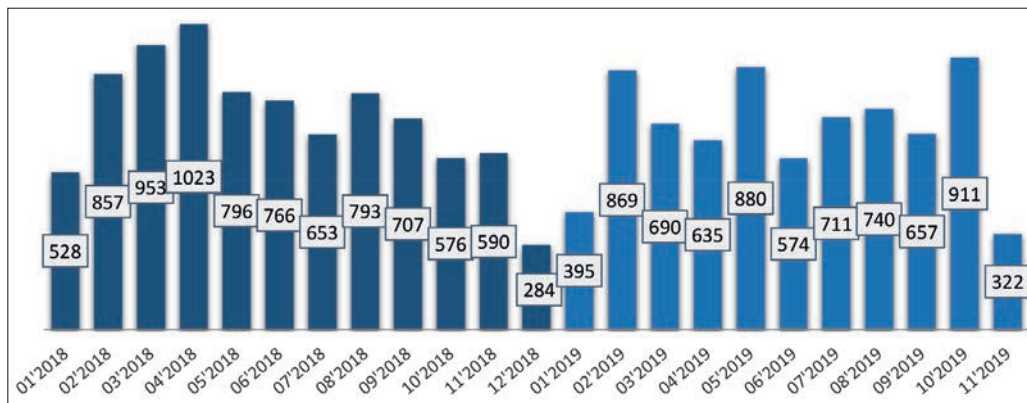
Poziom bezrobocia w regionie tarnowskim w latach 2018 - 2019

poziom od momentu pojawienia się bezrobocia rejestrowanego.

Stopa bezrobocia

W Tarnowie na koniec października 2019 roku stopa bezrobocia wyniosła 4,2% i była o 0,9 punktu

procentowego niższa niż w październiku 2018 roku. W powiecie tarnowskim wyniosła 5,4% i była niższa o 1,3 punktu procentowego w porównaniu do października 2018 r. Średnia stopa bezrobocia w Małopolsce wyniosła 4,0% i spadła na przestrzeni roku o 0,6 punktu procentowego.



Miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej w okresie 2018 roku i 11 miesięcy 2019 roku

Miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej

W okresie od stycznia do listopada 2019 roku wpłynęły łącznie 7384 miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej (w tym 2089 subsydiowanych i 5295 niesubsydiowanych). Pracodawcy w 2019 r. utworzyli więcej miejsc pracy niesubsydiowanej, tworzonych wyłącznie w oparciu o środki finansowe pracodawców.

Podjęcie zatrudnienia przez bezrobotnych

W okresie od stycznia do listopada 2019 roku zatrudnienie podjęto 5531 osób bezrobotnych. Wśród tej grupy przeważają osoby podejmujące pracę niesubsydiowaną (4439 osób, co stanowi 80,3% zatrudnionych). Pracę subsydiowaną w okresie 11 miesięcy br. podjęły 1092 osoby. Liczba osób bezrobotnych wyłączonych w tym okresie z ewidencji z powodu zatrudnienia była o 691 osób niższa w porównaniu do identycznego okresu ubiegłego roku.

Znaczący odsetek stanowią bezrobotni rozpoczynający działalność gospodarczą po otrzymaniu jednorazowych środków na jej podjęcie. W okresie styczeń-listopad 2019 roku ich liczba to 322 osoby, czyli ponad 29% osób podejmujących pracę subsydiowaną.

Wskaźniki na rynku pracy w 2019 roku napawają optymizmem. Zmniejszony napływ nowych osób do bezrobocia, spadająca liczba osób bezrobotnych wraz z utrzymującą się wysoką ilością miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, świadczą o coraz lepszej sytuacji osób poszukujących zatrudnienia na lokalnym rynku pracy.

Osoby z niepełnosprawnością

W końcu listopada 2019 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie zarejestrowanych było **569** niepełnosprawnych osób bezrobotnych oraz **96** osób poszukujących pracy. Niepełnosprawne osoby bezrobotne stanowiły 9,3% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych, natomiast odsetek niepełnosprawnych poszukujących pracy był znacznie wyższy i wynosił 42,3% ogółu poszukujących pracy.

Bezrobocie wśród osób z niepełnosprawnością w ciągu ostatnich 5 lat zmalało o około 46,8%. Z poziomu 1250 osób na koniec listopada 2015 r. Większość z tych osób zamieszkuje teren miasta Tarnowa – 344 osoby. Z powiatu tarnowskiego zarejestrowanych było 321 osób z niepełnosprawnością.

Wśród zarejestrowanych osób z niepełnosprawnością

nieznacznie przeważają osoby posiadające lekki stopień niepełnosprawności (48,6% ogółu niepełnosprawnych), ich liczba w porównaniu do stanu z grudnia 2015 roku spadła o 363 osoby. Osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności w końcu listopada 2019 r. stanowiły 48,4% (322 osoby), a ich liczba w ostatnich 5 latach spadła o 211 osób. Osoby ze znacznym stopniem stanowiły 3,0% (20 osób) spadek o 11 osób w porównaniu do stanu z końca grudnia 2015 r.

Najczęściej występującą przyczyną niepełnosprawności wśród osób zarejestrowanych, stanowiły choroby związane z upośledzeniem narządów ruchu (247 osób tj. 37,1% ogółu osób niepełnosprawnych). Drugą pod względem liczebności przyczyną były choroby psychiczne (133 osoby, tj. 20% ogółu osób niepełnosprawnych). Kolejną najliczniej występującą przyczyną niepełnosprawności były choroby układu oddechowego i układu krążenia (54 osoby, tj. 8,1% ogółu niepełnosprawnych).

Aktywizacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy ma ogromne znaczenie rehabilitacyjne i terapeutyczne. Umożliwia integrację w społeczeństwie, daje poczucie własnej wartości oraz niezależności ekonomicznej i osobistej.

*Paweł Dudczak
Starszy informatyk*



Nadchodzące Święta Bożego Narodzenia

niosą ze sobą wiele radości,
refleksji oraz planów na Nowy Rok.

W tych wyjątkowych dniach,

życzymy Państwu

wielu radosnych chwil,

a w roku 2020

dużo szczęścia, zdrowia,

sukcesów i spełnienia marzeń

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 WOJNICZU

ul. Długa 82, 32-830 Wojnicz

tel. 14 688 23 95

W ZAKLICZYNIE

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

tel. 14 688 23 96