

PRACA : ROZWÓJ

Nr 3/2019 (11)

EGZEMPLARZ BEZPŁATNY



Aktywność przez całe życie

Realizacja staży w I półroczu 2019 r.

KFS – aktywność zawodowa pracowników po 45 roku życia

Work-Life Balance

Stowarzyszenie Uniwersytetu Trzeciego
Wieku w Płocku im. Janiny Czaplickiej



Aktywność przez całe życie

Spis treści

ANDRZEJ NOWAKOWSKI

Wprowadzenie /3

DANIEL OLENDER

Wprowadzenie /4

MAŁGORZATA NOWAK

Realizacja staży w I połowie 2019 r. /5

MAŁGORZATA ZIEMBICKA

Krajowy Fundusz Szkoleniowy – aktywność zawodowa pracowników po 45 roku życia /11

EWA SALAMĄDRA

Współpraca Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku z lokalnymi spółdzielniami socjalnymi /14

EWA GAJEWSKA

Geny nie załatwią wszystkiego /18

EWA BRZOSKO

Work-Life Balance /21

Dr KRZYSZTOF BUCZKOWSKI

Wypalenie zawodowe – nowy problem XXI wieku /24

MARIA ZALEWSKA-MIKULSKA

Stowarzyszenie Uniwersytetu Trzeciego Wieku w Płocku im. Janiny Czaplickiej /26

STOWARZYSZENIE INŻYNIERÓW I TECHNIKÓW MECHANIKÓW POLSKICH ODDZIAŁ W PŁOCKU

Uprawnienia energetyczne / 29

PRZEMYSŁAW SIEMIENIAK

Łatwy start – ulgi dla rozpoczynających działalność gospodarczą /32

MONIKA BĄK

Wakacje w Europie? Weź EKUZ! /35

STATYSTYKI MUP

NINA OBRĘBSKA

Sytuacja na lokalnym rynku pracy /37

WYDARZENIA MUP

Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w Płocku na lata 2019-2020 /38

„Pracownik nie pracuje, nie ucieknie?” –
– Ogólnopolska Konferencja Naukowa /39

Płockie Forum Biznesu /40

Spotkania informacyjne z młodzieżą /41

Dzień Integracji i Aktywności Osób z Niepełnosprawnościami /41

„Współczesne Problemy Ekonomii, Zarządzania, Finansów, Ubezpieczeń i Bankowości” –
– konferencja naukowa /41

Targi Młodych – Dobry Start – Lepsze Perspektywy /42

V Mazowieckie Forum Pracodawców i Urzędów Pracy /43

Miejska Rada Rynku Pracy w Płocku /43

Współpraca redakcyjna

Daniel Olender – redaktor naczelny
Małgorzata Ziembicka – sekretarz redakcji
Ewa Brzosko – współpraca i promocja

Łukasz Aleksandrowicz – projekt graficzny i skład

Wydawca

Miejski Urząd Pracy w Płocku
ul. 3 Maja 16, 09-400 Płock
sekretariat@mup.plock.eu
tel. +48 24 367 18 30 | fax +48 24 367 18 31
Nr ISSN 2543-7968



Szanowni Państwo!



ANDRZEJ NOWAKOWSKI

Prezydent Miasta Płocka



PŁOCK

O ile pozytywnym zjawiskiem w Polsce jest zmniejszające się bezrobocie, to od lat nasz kraj ma niestety problem z aktywnością zawodową. W praktyce obecnie 10 osób pracujących zaspokajają potrzeby życiowe 13 osób, które nie pracują, w tym dzieci. Według danych GUS w 2018 na 1000 pracujących dorosłych przypadało aż 837 osób niepracujących!

Aktywizacja zawodowa ma pobudzić osoby bezrobotne do aktywności zawodowej. Przepisy o promocji zatrudnienia przewidują różne formy aktywizacji zawodowej, w ramach których przewidziana jest motywacja finansowa dla bezrobotnych i pracodawców. Miejski Urząd Pracy realizuje różne formy aktywizacji zawodowej: dodatki aktywizacyjne, prace interwencyjne, stypendia, szkolenia, świadczenia aktywizacyjne, bony na zasiedlenie, refundacje kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy, przyznanie jednorazowo środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej czy realizacja prac społecznie użytecznych, które są realnym wsparciem dla osób szukających pracy.

Powodem niechęci do podejmowania pracy są różne czynniki. Według ekspertów głównymi przyczynami niskiej aktywności zawodowej Polaków są: obniżenie wieku emerytalnego i rządowy program "Rodzina 500+". Dane GUS pokazują w sposób jednoznaczny, że współczynnik zatrudnienia osób powyżej bieżącego wieku emerytalnego obniżył się w ciągu ostatnich 3 lat. Osoby, które przekraczają kryterium dochodowe programu 500+, po prostu rezygnują z pracy. Kolejny problem, to brak powszechnego zatrudnienia osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, zasadniczym zawodowym oraz policealnym.

Bez aktywizacji zawodowej nie będzie aktywności zawodowej Polaków. Bez strukturalnych zmian na rynku pracy, które powinien przeprowadzić rząd możemy nie wykorzystać obecnego okresu dobrej koniunktury gospodarczej. To w konsekwencji może spowodować, że już niebawem wszyscy za to zapłacimy. Zbyt mała ilość pracujących będzie musiała utrzymać rosnącą rzeszę osób bez zatrudnienia.

Zapraszam do lektury bieżącego numeru biuletynu.



Szanowni Państwo!



DANIEL OLENDER

Redaktor Naczelny

Co to jest aktywność? Jest to podstawowy warunek i czynnik rozwoju przy kształtowaniu procesu twórczego człowieka. Przykładami takiej aktywności mogą być aktywność: zawodowa, edukacyjna czy fizyczna.

Aktywność zawodową można najprościej ująć jako wykonywanie jakiegokolwiek pracy przynoszącej dochód.

Aktywność edukacyjna – nauka przez całe życie. Nie powinna się ograniczać ani kończyć w momencie zaprzestania pracy zawodowej (aktywności zawodowej). Może być ona kontynuowana do późnej dorosłości w zinstytucjonalizowanych formach kształcenia np. na uniwersytecie trzeciego wieku (o czym dalej w biuletynie). Ale również może być realizowana poprzez aktywność samokształceniową w zaciszu domowym. Oddawanie się swojemu hobby, rozwijanie swoich pasji i zainteresowań jest też elementem takiej aktywności.

Aktywność fizyczna jest to wyraz określonej postawy wobec własnego ciała, troski o swój rozwój, sprawność i zdrowie. W dobie szybkiego rozwoju techniki, informatyki nasze życie podlega nieustannym zmianom dlatego warto wyrabiać w sobie nawyk aktywnego wypoczynku, uprawiania sportu i turystyki.

Aktywność jest warunkiem koniecznym udanego życia niezależnie od wieku. Aktywna postawa wobec życia przyczynia się do rozwoju naszej osobowości, poszerzenia horyzontów myślowych, wzrostu wiary we własne siły, możliwości. Tego typu postawa sprawia, że lepiej radzimy sobie z trudnościami, które napotykamy na każdym etapie naszego życia. Osoby aktywne nie poddają się, a w wyniku wcześniejszych doświadczeń radzą sobie lepiej z problemami. Tak więc można stwierdzić, że aktywność jest ważna na każdym etapie życia i różne jej formy towarzyszą nam w różnym wieku. Brak aktywności i kontaktów społecznych, poczucie braku przydatności mogą prowadzić do izolacji, pustki społecznej i osamotnienia.

Aktywizacja w potocznym rozumieniu oznacza uaktywnienie się. Jest to więc zespół działań mających na celu włączenie człowieka do udziału w różnych dziedzinach życia – inaczej prowadzenie aktywnego trybu życia.

W ramach naszej działalności realizujemy programy ukierunkowane na aktywizację zarówno zawodową, jak i społeczną. W przypadku osób bezrobotnych ważne jest utrwalanie i ciągłe pobudzanie do aktywności, aby zachować chęć do działania.

Zachęcam Wszystkich do aktywności oraz zapoznania się z treścią niniejszego biuletynu.

Realizacja staży w I połowie 2019 r.

 **MAŁGORZATA NOWAK**
MUP w Płocku

Celem stażu jest nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą.

Osoby uprawnione do odbycia stażu:

- ▶ **bezrobotny,**
- ▶ **poszukujący pracy niepozostający w zatrudnieniu lub niewykonyjący innej pracy zarobkowej opiekun osoby niepełnosprawnej***, z wyłączeniem opiekunów osoby niepełnosprawnej pobierających świadczenie pielęgnacyjne lub specjalny zasiłek opiekuńczy na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, lub zasiłek dla opiekuna na podstawie przepisów o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów.

**Opiekun osoby niepełnosprawnej to członek rodziny, w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz. U.z 2016r., poz. 1860), opiekujący się dzieckiem z orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniami: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji lub osobą niepełnosprawną ze znacznym stopniem niepełnosprawności.*

Prezydent może skierować osoby uprawnione do odbycia stażu do:

- ▶ pracodawcy,
- ▶ rolniczej spółdzielni produkcyjnej,
- ▶ pełnoletniej osoby fizycznej zamieszkującej i prowadzącej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, osobiście i na własny rachunek, działalność w zakresie produkcji roślinnej lub zwierzęcej, w tym ogrodniczej, sadowniczej, pszczelarskiej i rybnej, w pozostającym w jej posiadaniu gospodarstwie rolnym obejmującym obszar użytków rolnych o powierzchni przekraczającej 2 ha przeliczeniowe lub prowadzącej dział specjalny produkcji rolnej, o którym mowa w ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2013 r. poz. 1403, 1623 i 1650),
- ▶ organizacji pozarządowej,
- ▶ przedsiębiorcy niezatrudniającego pracownika na zasadach przewidzianych dla pracodawców.

Okres odbywania stażu:

- ▶ **od 3 do 6 miesięcy** – dla osób w wieku **powyżej 30. roku życia.**
- ▶ **od 3 do 12 miesięcy** – dla osób, które **nie ukończyły 30. roku życia.**

Staż odbywa się na podstawie umowy zawartej przez prezydenta z pracodawcą, według programu określonego w umowie. Przy ustalaniu programu powinny być uwzględnione predyspozycje psychofizyczne i zdrowotne, poziom wykształcenia oraz dotychczasowe kwalifikacje zawodowe bezrobotnego.

▶ Program powinien określać:

- ▶ nazwę zawodu lub specjalności, której program dotyczy,
- ▶ zakres zadań wykonywanych przez bezrobotnego,
- ▶ rodzaj uzyskiwanych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych,
- ▶ sposób potwierdzenia nabytych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych,
- ▶ opiekuna osoby objętej programem stażu.

Nadzór nad odbywaniem stażu przez bezrobotnego sprawuje prezydent. Pracodawca, po zakończeniu realizacji programu stażu, wydaje opinię zawierającą informacje o zadaniach realizowanych przez bezrobotnego i umiejętnościach praktycznych pozyskanych w trakcie stażu. Prezydent wydaje bezrobotnemu zaświadczenie o odbyciu stażu.

Bezrobotnemu w okresie odbywania stażu przysługuje stypendium w wysokości 120% kwoty zasiłku dla bezrobotnych. Za okres, za który przysługuje stypendium, zasiłek dla bezrobotnych nie przysługuje.



Foto: Freepik (freepik.com)

Na wniosek bezrobotnego odbywającego staż pracodawca jest obowiązany do udzielenia dni wolnych w wymiarze 2 dni za każde 30 dni kalendarzowych odbywania stażu. Za dni wolne przysługuje stypendium. Za ostatni miesiąc odbywania stażu pracodawca jest obowiązany udzielić dni wolnych przed upływem terminu zakończenia stażu.

Uprawniony podmiot (organizator) zamierzający zorganizować staż, składa do prezydenta wniosek o zawarcie umowy o zorganizowanie stażu, zawierający:

- ▶ dane organizatora: firmę lub imię i nazwisko, siedzibę i miejsce prowadzenia działalności oraz imię i nazwisko osoby upoważnionej do reprezentowania organizatora,
- ▶ liczbę pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy,
- ▶ liczbę przewidywanych miejsc pracy, na których bezrobotni będą odbywać staż,
- ▶ imię i nazwisko oraz stanowisko opiekuna bezrobotnego odbywającego staż,
- ▶ proponowany okres odbywania stażu, nie krótszy niż 3 miesiące,
- ▶ opis zadań, jakie będą wykonywane podczas stażu przez bezrobotnego, w tym nazwę zawodu lub specjalności, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy, nazwę komórki organizacyjnej i stanowiska pracy oraz zakres zadań zawodowych,
- ▶ wymagania dotyczące predyspozycji psychofizycznych i zdrowotnych, poziomu wykształcenia oraz minimalnych kwalifikacji niezbędnych do podjęcia stażu.

Organizator może we wniosku wskazać także imię i nazwisko bezrobotnego, którego przyjmuje na staż.

U organizatora stażu, który jest pracodawcą, staż mogą odbywać jednocześnie bezrobotni w liczbie nieprzekraczającej liczby pracowników zatrudnionych u organizatora w dniu składania wniosku w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. U organizatora stażu, który nie jest pracodawcą, staż może odbywać jednocześnie jeden bezrobotny.

Prezydent w terminie miesiąca od dnia otrzymania wniosku organizatora informuje go pisemnie o sposobie rozpatrzenia wniosku.

Bezrobotny nie może odbywać ponownie stażu u tego samego organizatora na tym samym stanowisku pracy, na którym wcześniej odbywał staż, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy lub przygotowanie zawodowe dorosłych.

Prezydent zawiera z organizatorem umowę określającą w szczególności:

- ▶ firmę lub imię i nazwisko organizatora,
- ▶ imię i nazwisko osoby upoważnionej do reprezentowania organizatora,
- ▶ siedzibę organizatora,
- ▶ miejsce odbywania stażu,
- ▶ dane bezrobotnego odbywającego staż: imię i nazwisko, datę urodzenia, adres,
- ▶ imię i nazwisko oraz zajmowane stanowisko opiekuna bezrobotnego odbywającego staż,
- ▶ datę rozpoczęcia i zakończenia stażu,
- ▶ program stażu,
- ▶ zobowiązanie organizatora do zapewnienia należytej realizacji stażu zgodnie z ustalonym programem.

W przypadku organizowania stażu w powiatowych urzędach pracy i starostwach powiatowych, powiatowy urząd pracy lub starostwo powiatowe sporządza program stażu i realizuje staż zgodnie z przyjętym programem (bez zawierania umowy).

Organizator stażu:

- ▶ zapoznaje bezrobotnego z programem stażu,
- ▶ zapoznaje bezrobotnego z jego obowiązkami oraz uprawnieniami,
- ▶ zapewnia bezrobotnemu bezpieczne i higieniczne warunki odbywania stażu na zasadach przewidzianych dla pracowników,
- ▶ zapewnia bezrobotnemu profilaktyczną ochronę zdrowia w zakresie przewidzianym dla pracowników,
- ▶ szkoli bezrobotnego na zasadach przewidzianych dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych oraz zapoznaje go z obowiązującym regulaminem pracy,
- ▶ przydziela bezrobotnemu, na zasadach przewidzianych dla pracowników, odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej oraz niezbędne środki higieny osobistej,
- ▶ zapewnia bezrobotnemu, na zasadach przewidzianych dla pracowników, bezpłatne posiłki i napoje profilaktyczne,
- ▶ niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 7 dni, informuje starostę o przypadkach przerwania odbywania stażu, o każdym dniu nieusprawiedliwionej nieobecności bezrobotnego oraz o innych zdarzeniach istotnych dla realizacji programu,
- ▶ niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 7 dni, po zakończeniu realizacji programu stażu wydaje bezrobotnemu opinię zawierającą informacje o zadaniach realizowanych przez bezrobotnego i umiejętnościach praktycznych pozyskanych w trakcie stażu,
- ▶ dostarcza staroście w terminie 5 dni po zakończeniu każdego miesiąca stażu listę obecności podpisywaną przez bezrobotnego.

Bezrobotny skierowany do odbycia stażu:

- ▶ przestrzega ustalonego przez organizatora rozkładu czasu pracy,
- ▶ sumiennie i starannie wykonuje zadania objęte programem stażu oraz stosuje się do poleceń organizatora i opiekuna, o ile nie są one sprzeczne z prawem,
- ▶ przestrzega przepisów i zasad obowiązujących u organizatora, w szczególności regulaminu pracy, tajemnicy służbowej, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
- ▶ sporządza sprawozdanie z przebiegu stażu zawierające informacje o wykonywanych zadaniach oraz uzyskanych kwalifikacjach lub umiejętnościach zawodowych.

Opiekun bezrobotnego odbywającego staż udziela bezrobotnemu wskazówek i pomocy w wypełnianiu powierzonych zadań oraz poświadcza własnym podpisem prawdziwość informacji zawartych w sprawozdaniu z przebiegu stażu. Opiekun bezrobotnego odbywającego staż może jednocześnie sprawować opiekę nad nie więcej niż 3 osobami bezrobotnymi odbywającymi staż.

Czas pracy bezrobotnego odbywającego staż nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, a bezrobotnego będącego osobą niepełnosprawną zaliczoną do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

Bezrobotny nie może odbywać stażu w niedziele i święta, w porze nocnej, w systemie pracy zmianowej ani w godzinach nadliczbowych. Prezydent może wyrazić zgodę na realizację stażu w niedzielę i święta, w porze nocnej lub w systemie pracy zmianowej, o ile charakter pracy w danym zawodzie wymaga takiego rozkładu czasu pracy.

Bezrobotnemu odbywającemu staż przysługuje prawo do okresów odpoczynku na zasadach przewidzianych dla pracowników.

Bezrobotnemu odbywającemu staż przysługuje prawo do równego traktowania na zasadach przewidzianych w przepisach rozdziału IIa w dziale pierwszym ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Prezydent na wniosek bezrobotnego odbywającego staż lub z urzędu może rozwiązać z organizatorem umowę o odbycie stażu w przypadku nierealizowania przez organizatora programu stażu lub niedotrzymywania warunków jego odbywania, po wysłuchaniu organizatora stażu.

Prezydent na wniosek organizatora lub z urzędu, po zasięgnięciu opinii organizatora i wysłuchaniu bezrobotnego, może pozbawić bezrobotnego możliwości kontynuowania stażu w przypadku:

- ▶ nieusprawiedliwionej nieobecności podczas więcej niż jednego dnia stażu,
- ▶ naruszenia podstawowych obowiązków określonych w regulaminie pracy, w szczególności stawienia się do odbycia stażu w stanie wskazującym na spożycie alkoholu, narkotyków lub środków psychotropowych lub spożywania w miejscu pracy alkoholu, narkotyków lub środków psychotropowych,
- ▶ usprawiedliwionej nieobecności uniemożliwiającej zrealizowanie programu stażu.



Foto: sentipetro (freepik.com)

Bezrobotny w terminie 7 dni od dnia otrzymania opinii od organizatora, przedkłada prezydentowi tę opinię wraz ze sprawozdaniem z przebiegu stażu. Prezydent po zapoznaniu się z treścią sprawozdania i wydaniu zaświadczenia o odbyciu stażu zwraca bezrobotnemu opinię oraz sprawozdanie wraz z kopią programu stażu.



Podstawa prawna:

- 1) Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2018 r. poz. 1265 z późn. zm.) – art. 53.
- 2) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych (Dz. U. Nr 142 z 2009 r. poz. 1160).

W roku bieżącym Miejski Urząd Pracy w Płocku realizował program stażu w ramach 2 projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego”:

1. „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w Mieście Płocku (III)” w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014 – 2020 (PO WER 2014-2020),
2. „Aktywizacja osób w wieku 30 lat i więcej pozostających bez pracy w Mieście Płocku (III)” w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego 2014-2020 (RPO WM 2014-2020).

W ramach projektu „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w Mieście Płocku (III)” w okresie luty-maj 2019 zorganizowano 126 miejsc stażu, natomiast w ramach projektu „Aktywizacja osób w wieku 30 lat i więcej pozostających bez pracy w Mieście Płocku (III)” zorganizowano 78 miejsc stażu w okresie marzec-czerwiec 2019. Tym samym w roku 2019 zaktywizowano 204 osoby bezrobotne kierując do odbycia stażu u organizatorów.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy – aktywność zawodowa pracowników po 45 roku życia

 **MAŁGORZATA ZIEMBICKA**
MUP w Płocku



Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) jest instrumentem rynku pracy, który wprowadziła w 2014 roku nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jego istotą jest przeznaczenie części składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Adresowany jest do pracowników i pracodawców, którzy chcieliby skorzystać z form kształcenia ustawicznego, po to by zapobiec utracie zatrudnienia z powodu braku kompetencji adekwatnych do wymagań wciąż zmieniającej się gospodarki.

O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą wystąpić pracodawcy, tj. każde jednostki organizacyjne, chociażby nie posiadały osobowości prawnej, a także osoby fizyczne, jeżeli zatrudniają co najmniej jednego pracownika. Nie ma tu znaczenia rodzaj umowy o pracę, ani wymiar czasu tej pracy.

W dniu 21.01.2019 r. Miejski Urząd Pracy w Płocku ogłosił pierwszy w tym roku, a w dniu 24.05.2019 r. drugi nabór wniosków o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy w ramach KFS obejmujących:

- ▶ kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- ▶ egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych.

Pracodawca mógł otrzymać środki z KFS na finansowanie:

- ▶ 80% kosztów kształcenia ustawicznego (20% kosztów pokrywał pracodawca – wkład własny) i nie więcej niż 60.000,00 złotych na firmę,
- ▶ 100% kosztów kształcenia ustawicznego, jeśli należał do grupy mikroprzedsiębiorców i nie więcej niż 30.000,00 złotych na firmę.

Maksymalna kwota dofinansowania jednego działania dla 1 pracownika wynosiła:

- ▶ w przypadku kursów: do 6.000,00 zł,
- ▶ w przypadku studiów podyplomowych: do 8.000,00 zł.

W pierwszej kolejności Miejski Urząd Pracy w Płocku rozpatrywał te wnioski pracodawców, które spełniły wymagania przynajmniej jednego z sześciu priorytetów wydatkowania środków z KFS w 2019 r., określonych przez ministra właściwego do spraw pracy i zaopiniowanych przez Radę Rynku Pracy.

W 2018 roku w formułowaniu priorytetów na 2019 rok kluczową rolę odegrała konieczność zapobiegania coraz bardziej widocznym na rynku pracy lukom kompetencyjnym, które utrudniają pracodawcom rekrutację pracowników w wielu dziedzinach działalności gospodarczej.

Pracodawca, który spełniał wymagania **priorytetu nr 1** udowodnił, że wskazana forma kształcenia ustawicznego dotyczyła zawodu deficytowego ustalonego w oparciu o wyniki najbardziej aktualnych badań i analiz opublikowanego w Barometrze zawodów dla miasta Płocka w 2019 roku.

Wnioskodawca, który spełniał wymagania **priorytetu 2** wskazywał (oświadczał), że pracownik odbywający wnioskowaną formę kształcenia ustawicznego nie posiadał egzaminu maturalnego.

Priorytet 3 dotyczył wsparcia kształcenia ustawicznego pracowników pochodzących z grup zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRPiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych pochodzących z grup, o których mowa w art. 4 ust 1 ustawy o spółdzielniach socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej.

Pracodawca, który spełniał **priorytet 4** dokumentował wykonywanie przez co najmniej 15 lat przez pracownika pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a któremu nie przysługiwało prawo do emerytury pomostowej.

Wsparcie kształcenia ustawicznego instruktorów praktycznej nauki zawodu, nauczycieli kształcenia zawodowego oraz pozostałych nauczycieli, o ile podjęcie kształcenia ustawicznego umożliwiło im pozostanie w zatrudnieniu to **priorytet 5**.

Priorytetem, który spełniło najwięcej pracowników wskazanych przez pracodawców do kształcenia ustawicznego był **priorytet 6**. Dotyczył on wsparcia kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia.

Tabela 1. Podział pracowników wskazanych do kształcenia ustawicznego w okresie od 18.02.2019 r. do 28.02.2019 r. w ramach środków KFS według grup wiekowych.

Podział według wieku	Pracownicy
15-24 lat	18
25-34 lat	84
35-44 lat	130
45 lat i więcej	290

Tabela 2. Podział pracowników wskazanych do kształcenia ustawicznego w okresie od 27.05.2019 r. do 07.06.2019 r. w ramach środków KFS według grup wiekowych.

Podział według wieku	Pracownicy
15-24 lat	14
25-34 lat	93
35-44 lat	98
45 lat i więcej	139

W okresie od dnia 18.02.2019 r. do dnia 28.02.2019 r. do Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku wpłynęło 50 wniosków pracodawców, mających siedzibę albo miejsce prowadzenia działalności na terenie miasta Płocka, zainteresowanych uzyskaniem środków na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, a w okresie od 27.05.2019 r. do 07.06.2019 r. – 59 wniosków.

Łącznie do kształcenia ustawicznego w ww. okresach zostało zgłoszonych 866 pracowników. Najliczniejszą grupę stanowiły osoby po 45 roku życia.

Osoby po 45 roku życia pomimo, iż najczęściej mają ustabilizowaną sytuację rodzinną i więcej wolnego czasu, który mogą poświęcić na doskonalenie posiadanych umiejętności i zdobywanie nowych kompetencji, należą do grupy osób najrzadziej korzystającej z możliwości doksztalcenia się i to właśnie je należy zachęcać np. do uczestnictwa w szkoleniach czy przystąpienia do egzaminów.

Dlaczego pracodawcy najczęściej wskazywali do kształcenia ustawicznego właśnie tę grupę pracowników?

Poniżej kilka uzasadnień wniosków losowo wybranych firm.

(...) Szkolenia dla nich stanowią jeden z najlepszych sposobów, który wpływa na rozwój firmy. Ma to głównie związek z tym, że pracownicy, którzy rozwijają się, nabywają nowe kwalifikacje, stosując je w działaniu co przekształci się w przyszły zysk Spółki. Pracownicy zachęceni do wcielania w życie innowacyjnych projektów oraz większej kreatywności utożsamiają się ze spółką. Szkolenie pracowników wpływa na ich wzajemne relacje, integruje ich i poprawia komunikację.

(...) chcemy udoskonalić wiedzę i umiejętności kierowania zespołem naszej kadry zarządzającej, szczególnie tej po 45 roku życia, która musi być otwarta na nowoczesne techniki zarządzania nie tylko personelem, ale również całym przedsiębiorstwem. Osoby po 45 roku życia są szczególnie narażone na tzw. wypalenie zawodowe, które może mieć bardzo negatywny wpływ na pozostałych pracowników oraz prawidłowe funkcjonowanie firmy. Chcemy zatem wspierać ich szkoleniami aby praca dalej była wyzwaniem oraz motywacją do dalszego działania.

Wszystkie szkolenia wybrane dla pracowników, którzy ukończyli 45 rok życia są szkoleniami zawodowymi aktualizującymi wiedzę wymaganą na stanowiskach pracy, na których pracownicy są zatrudnieni przyczyniając się do podniesienia ich kwalifikacji i zwiększając ich konkurencyjność w stosunku do młodszych pracowników.

Podniesienie kompetencji pracowników z grupy 45+, nie tylko zwiększy ich szansę na pozostanie aktywnymi na rynku pracy, ale przede wszystkim podniesie kwalifikacje w sposób wystarczający, aby utrzymać zatrudnienie w naszej firmie. Certyfikowany kurs oraz wieloletnie doświadczenie zawodowe, znacznie podnoszą wartość pracownika.

Pracownicy, zdefiniowani jako osoby 45+ są wykwalifikowanymi fachowcami w swojej dziedzinie. Podniesienie ich kompetencji, stanowi ogromną korzyść zarówno dla firmy jaki i dla lokalnego poziomu przedsiębiorczości pracowników najemnych, którzy służąc swoim doświadczeniem budują renomę (nazwa firmy) jak również lokalnej przedsiębiorczości.

Pracodawcy, wskazując najczęściej do kształcenia ustawicznego pracowników po 45 roku życia doskonale zdawali sobie sprawę, że ich umiejętności i kwalifikacje zawodowe to zasób kapitału ludzkiego, którego nie posiadają młodzi pracownicy, ani nowo rekrutowane osoby. To oni najczęściej charakteryzują się dokładnością, rzetelnością, zdyscyplinowaniem a przede wszystkim umiejętnością rozwiązywania problemów z uwagi na swoje doświadczenie zawodowe.

Dzięki środkom z Krajowego Funduszu Szkoleniowego pracownicy po 45 roku życia mają szansę na uzyskanie dokumentów potwierdzających ich kwalifikacje czy uprawnienia zawodowe, ale przede wszystkim na dostosowanie nabytej wiedzy do zadań stanowiskowych.

Współpraca Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku z lokalnymi spółdzielniami socjalnymi



EWA SALAMĄDRA

MUP w Płocku

Miejski Urząd Pracy w Płocku na przestrzeni ostatnich lat wspierał działalność lokalnych spółdzielni socjalnych w ramach następujących programów:

- 1) zwrotu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne za członków spółdzielni socjalnych i zatrudnionych pracowników oraz
- 2) organizacji miejsc odbywania stażu.

1. Zwrot opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne odbywa się na podstawie umowy zawartej ze spółdzielnią socjalną, która ma siedzibę na terenie działania MUP w Płocku i jest finansowane ze środków Funduszu Pracy.

Zwrotowi podlega część wynagrodzenia odpowiadająca składce należnej od zatrudnionego na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe oraz część kosztów osobowych pracodawcy odpowiadająca składce na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe za zatrudnionego w spółdzielni socjalnej.

Refundacja może zostać przyznana w stosunku do osób zatrudnionych w spółdzielni socjalnej i przynależących, przed przystąpieniem do spółdzielni, do jednej z poniższych kategorii tj. osoby bezrobotne; absolwenci Centrum Integracji Społecznej lub absolwenci Klubu Integracji Społecznej; osoby niepełnosprawne; osoby do 30. roku życia oraz po ukończeniu 50. roku życia, posiadające status osoby poszukującej pracy, bez zatrudnienia; poszukujący pracy niepozostający w zatrudnieniu lub niewykonujący innej pracy zarobkowej opiekun osoby niepełnosprawnej; osoby poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu lub niewykonujące innej pracy zarobkowej; osoby usamodzielniane, o których mowa w ustawie z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej.

W przypadku gdy stosunek pracy między spółdzielnią socjalną a jej członkiem lub pracownikiem ustanie przed upływem okresu finansowania składek ze środków Funduszu Pracy, zwrot opłaconych składek jest dokonywany za okres od ostatniego miesiąca, za który nie dokonano zwrotu opłaconych składek, do dnia ustania tego stosunku pracy.

Finansowanie to może nastąpić w pełnej wysokości przez okres 24 miesięcy od dnia zatrudnienia oraz w połowie wysokości przez kolejne 12 miesięcy, do wysokości odpowiadającej miesięcznie wysokości składki, której podstawą wymiaru jest kwota minimalnego wynagrodzenia.

Dofinansowanie stanowi pomoc de minimis w rozumieniu przepisów:

- ▶ rozporządzenia Komisji (UE) Nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1) lub



Foto: Freepik (freepik.com)

- ▶ rozporządzenia Komisji (UE) Nr 360/2012 z dnia 25 kwietnia 2012 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis przyznawanej przedsiębiorstwom wykonującym usługi świadczone w ogólnym interesie gospodarczym (Dz. Urz. UE C 8 z 11.1.2012 str.23) i jest udzielane zgodnie z przepisami tych rozporządzeń.

Miejski Urząd Pracy w Płocku w okresie od 1 stycznia 2014 r. do 06.05.2019 r. zawarł dziesięć umów w ramach programu z następującymi spółdzielniami socjalnymi:

- ▶ **Spółdzielnia Socjalna ADSUMUS, Płock, ul. Pszczela 2 m. 198;**
 - ▶ umowa z dnia 31.03.2014 r. dla 4 osób.
- ▶ **Spółdzielnia Socjalna DOBRA SZAMKA.PL, Płock, ul. Łukasiewicza 34;**
 - ▶ umowa z dnia 29.01.2018 r. dla 4 osób,
 - ▶ umowa z dnia 15.10.2018 r. dla 2 osób,
 - ▶ umowa z dnia 18.12.2018 r. dla 3 osób.
- ▶ **Spółdzielnia Socjalna FUN PARK, Płock, ul. Parowa 1 m. 21;**
 - ▶ umowa z dnia 16.02.2018 r. dla 3 osób.
- ▶ **Spółdzielnia Socjalna PROFORMA, Płock, Al. Jana Pawła II 41A lok. 42;**
 - ▶ umowa z dnia 28.02.2018 r. dla 5 osób.
- ▶ **Spółdzielnia Socjalna BON APPETIT, Płock, Al. Jachowicza 38;**
 - ▶ umowa z dnia 07.09.2018 r. dla 6 osób.



Foto: StockSnap (pixabay.com)

▶ **Spółdzielnia Socjalna SENSOWNI, Płock, ul. Mickiewicza 23 lok. 166;**

- ▶ umowa z dnia 15.11.2018 r. dla 6 osób,
- ▶ umowa z dnia 26.02.2019 r. dla 1 osoby.

▶ **Spółdzielnia Socjalna SZANSA, Płock, ul. Królewiecka 12F;**

- ▶ umowa z dnia 06.05.2019 r. dla 3 osób.

Wysokość wypłaconych refundacji do dnia 30.04.2019 r. wyniosła łącznie 92.730,39 zł i dotyczyła 34 osób będących członkami lub pracownikami spółdzielni socjalnych.

2. STAŻ

Miejski Urząd Pracy w Płocku w okresie od 1 stycznia 2014 r. do 06.05.2019 r. zawarł dziewięć umów w sprawie odbywania stażu przez bezrobotnego z następującymi spółdzielniami socjalnymi:

▶ **SZANSA Spółdzielnia Socjalna, Płock, ul. Królewiecka 12F;**

- ▶ umowa z dnia 30.04.2014 r. w sprawie zorganizowania miejsca stażu dla 1 osoby bezrobotnej na stanowisko pracownik usług gastronomicznych i rozrywkowych w okresie 01.05.2014 r. – 31.10.2014 r.
- ▶ umowa z dnia 17.06.2015 r. w sprawie zorganizowania miejsca stażu dla 1 osoby bezrobotnej na stanowisko pracownik ds. przygotowywani i obsługi imprez okolicznościowych i cateringu w okresie 17.06.2015 r. – 16.10.2015 r.
- ▶ umowa z dnia 24.04.2017 r. w sprawie zorganizowania miejsca stażu dla 1 osoby bezrobotnej na stanowisko pomoc kuchenna w okresie 24.04.2017 r. – 03.09.2017 r.

- ▶ **EMETUS Spółdzielnia Socjalna, Brudzeń Duży, ul. Dobrzyńska 9;**
 - ▶ umowa z dnia 01.09.2015 r. w sprawie zorganizowania miejsca stażu dla 1 osoby bezrobotnej na stanowisko ogrodnik w okresie 01.09.2015 r. – 14.01.2016 r.

- ▶ **Spółdzielnia Socjalna Wiele Branż Kooperacja, Drobin ul. Mogielnica 34;**
 - ▶ umowa z dnia 10.05.2017 r. w sprawie zorganizowania miejsca stażu dla 1 osoby bezrobotnej na stanowisko sekretarka w okresie 10.05.2017 r. – 09.11.2017 r.

- ▶ **Spółdzielnia Socjalna Fun Park, Płock, ul. Parowa 1 m. 21;**
 - ▶ umowa z dnia 01.06.2017 r. w sprawie zorganizowania miejsca stażu dla 1 osoby bezrobotnej na stanowisko pracownik fizyczny w okresie 01.06.2017 r. – 31.08.2017 r.

- ▶ **BON APPETIT Spółdzielnia Socjalna, Płock, Al. Stanisława Jachowicza 38;**
 - ▶ umowa z dnia 01.08.2018 r. w sprawie zorganizowania miejsca stażu dla 1 osoby bezrobotnej na stanowisko pomoc administracyjna w okresie 01.08.2018 r. – 30.11.2018 r.
 - ▶ umowa z dnia 27.03.2019 r. w sprawie zorganizowania miejsca stażu dla 1 osoby bezrobotnej na stanowisko pomoc administracyjna w okresie 27.03.2019 r. – 26.09.2019 r.
 - ▶ umowa z dnia 27.03.2019 r. w sprawie zorganizowania miejsca stażu dla 1 osoby bezrobotnej na stanowisko pomoc sprzedawcy w okresie 27.03.2019 r. – 26.09.2019 r.



Geny nie załatwią wszystkiego



EWA GAJEWSKA

MUP w Płocku

Wielokrotnie przeglądając pisma czy oglądając programy telewizyjne uwagę naszą przykuwa piękna kobieta, czy atrakcyjny mężczyzna. Mimowolnie szacujemy ile ma lat, taka to już nasza ludzka przypadłość. Tymczasem młodość, to nie tylko ilość centymetrów w pasie czy dobrze „wyprasowana” twarz, to coś znacznie więcej. Z autopsji wiem, że młodość nie wiąże się tylko z metryką, ale z pewnym szaleństwem, z błyskiem w oku, kiedy za Marylą Rodowicz chciałyby się zaśpiewać: **„wsiąść do pociągu byle jakiego, nie dbać o bagaż, nie dbać o bilet, patrzeć jak wszystko zostaje w tyle”**.

Młodość to przede wszystkim pozytywny stosunek do życia i do siebie samego. Ten pozytywny sposób myślenia ułatwia przejście przez niesprzyjające okoliczności, które jak wiemy dotyczą raczej każdego. Osoba myśląca pozytywnie zdaje sobie sprawę z wagi problemu, ale zamiast snuć wizje czarnowidztwa skupia się na jego rozwiązaniu.



Ten kto myśli pozytywnie, dostrzega niedostrzegalne, odczuwa niewyczuwalne oraz osiąga niemożliwe.

Regina Brett

Pozytywne nastawienie nie ma też nic wspólnego z biernym czekaniem na cud, to raczej podążanie za wyznaczonym celem, a w razie potrzeby zmiana jego kierunku na inny. Pozytywne nastawienie to wiara w siebie oraz umiejętność wyciągania wniosków z wcześniejszych doświadczeń, bo z porażki można się nauczyć najwięcej¹.

Gdy naprawdę chcemy poczuć się jak ludzie młodzi, to przestańmy narzekać, a zacznijmy działać. Z planowaniem nie czekajmy na Nowy Rok, pierwszy śnieg lub gdy zakwitną jabłonie. Najlepiej jak najszybciej przejść od pomysłu do działania, aby nasz plan rozwojowy zbytnio się nie zdezaktualizował 😊.

Warto pomyśleć jak najlepiej zorganizować swój czas, pamiętając, iż doba dla wszystkich trwa tyle samo. Chodzi o to, aby znaleźć złoty środek między pracą, a przyjemnościami. Aby poza godzinami pracy robić rzeczy, które nas uszczęśliwią, zrelaksują. Każdy może wyszukać coś dla siebie: malowanie, gra w szachy, podróże bliskie czy dalekie. Nie szukajmy wymówek w stylu nie mam czasu, środków, firma się zawali itd. ..., abyśmy kiedyś u schyłku życia nie pamiętali tylko ustaw, decyzji czy bilansów finansowych. Niech słowa piosenki grupy Myslovitz: **„bierz życie jakie masz, bo na drugie nie masz szans”** naprawdę zmotywują nas do działania.

Edukować się można i nawet trzeba przez całe życie, i bynajmniej nie mam tu na myśli tylko Uniwersytetu III Wieku 😊. Może to być rozpoczęcie nauki języka obcego, skoki spadochronowe (a to już wersja dla odważnych), czy choćby nauka tańca, o którym marzyliśmy od dziecka, a tylko nasz brak dyscypliny albo „zaganianie rodziców” nas przed tym powstrzymało.

¹ Ewa Woydyłło: *Buty Szczęścia*.

Prędzej czy później uświadamiamy sobie, że większość czasu w naszym życiu poświęcamy na rzeczy, które w gruncie rzeczy nie są najważniejsze albo nie sprawiają nam satysfakcji. Zachęcam więc gorąco, aby w naszych planach nie zabrakło miejsca na pasję, zabawę, aktywność fizyczną czy spełnianie marzeń.

Określenie jesteś panem własnego losu, weź się w garść to często pusto brzmiące slogany, ale tak naprawdę niosą ze sobą pewne przesłanie. Nigdy nie dajmy sobie wmówić, że jesteśmy na coś za starzy, bo młodość to nie rocznik 90 w górę, ale otwartość na zmiany, wyzwania, chęć przeżycia przygody. Sama pamiętam, jak rozpoczynałam studia z Coachingu-Rozwoju Osobistego i na jednym z wykładów pani magister zapowiedziała: „zobaczycie, jak zaczną się zmiany w waszym życiu”. Wtedy do końca jej nie wierzyłam, potem czekałam, aż spadnie na mnie deszcz szczęśliwych gwiazd, w cudowny sposób rozwiążą się wszystkie moje problemy, a ja cały czas będę utrzymywać się na fali sukcesu. Z perspektywy czasu wiem, że owszem wykładowniczki nie blefowała, jednak samo oczekiwanie na cud, to zdecydowanie za mało. Trzeba samemu włożyć sporo zaangażowania. Najpierw sprecyzować cel, im bardziej konkretny, tym lepiej. Następnie postarać sobie wyobrazić, w jaki sposób można go osiągnąć, jakimi środkami, kiedy by to miało nastąpić, co zyskam kiedy to osiągnę i wtedy dopiero oczekiwać, że nasz świat się odmieni, a wraz z nim i my.

Dopóki jesteś bierny nic w twoim życiu nie zmieni się na lepsze.

Regina Brett

Spróbujmy wejść do gry, jaką jest życie, a nie tylko wegetować wykonując codzienne, konieczne rytuały. Pamiętajmy jednak, że wszelkie zmiany wymagają czasu i wyrzeczeń, dlatego poszukajmy w sobie jeśli nie zapaleńca, to choćby neutralnego sojusznika, który nie skrytykuje, jeśli coś od razu się nie uda, ale spojrzy na nas wyrozumiale.



W tej drodze po nową jakość życia ważna jest stale podtrzymywana motywacja oraz systematyczne działanie w kierunku wymyślonego przez nas celu. Chwalmy się i nagradzajmy choćby za mały wysiłek włożony w nasze dokonania, pamiętając, iż jest to już kolejny krok na drabinie naszego celu. Uwierzy w to, że możemy mieć wpływ na swoje życie i być



jego kreatorami, a nie tylko marionetkami. Powinniśmy jednak zdać sobie sprawę z tego, iż żadne postanowienie czy myśl nie wejdzie w życie bez naszej motywacji czyli prawdziwego chcenia². Reasumując, chęć zmiany, silna motywacja plus ciężka praca może zostać zwieńczona sukcesem.

Jeśli myślisz, że coś możesz lub czegoś nie możesz za każdym razem masz rację.

Henry Ford

Perspektywa dokonywania zmian może na początek wydawać się przytłaczająca, bo zazwyczaj ludzie nie lubią wychodzić poza swoje strefy komfortu. Wolą tkwić w starych układach zamiast zaryzykować. Warto jednak znaleźć w sobie dość siły, by sprostać takiemu wyzwaniu, ponieważ efektem naszych działań będzie wzmocnienie poczucia własnej wartości i pewności siebie³. Zachęcam więc, aby wziąć stery w swoje ręce, bo jedyną osobą, która może coś zmienić jesteś ty a nie twoje otoczenie. Nie pozwól, by życie było jedynie oczekiwaniem na „wielkie szczęście” – tylko działaj. Szczęście nie jest więc tylko zrzędzeniem losu, ale skutkiem trafnych pomysłów i konsekwentnego postępowania.

Sam odpowiadasz za swoje szczęście – zaakceptuj to i ciesz się tym.

Regina Brett

Największym wrogiem na drodze do zmiany są własne ograniczenia: brak wiary w siebie, brak determinacji. Postarajmy się więc, aby to o czym myślimy, marzymy stało się rzeczywistością.

Marzenia się spełniają, ale nigdy tym, którzy tylko marzą.

A. Rem

Wybór należy do Ciebie! Ja zrealizowałam już kilka swoich marzeń, a Ty?

² R.Gut, M. Piegowska, B. Wójcik: *Zarządzanie sobą. Książka o działaniu, myśleniu i odczuwaniu.*

³ V. Peiffer: *Myśl pozytywnie.*

Work-Life Balance

 **EWA BRZOSKO**
MUP w Płocku

Mam zaszczyt przedstawić Państwu **Żanetę Kajs** – kobietę, która jest dla mnie wzorem dbałości o własną ciągłą aktywność rozwojową. Tym bardziej jestem szczęśliwa, że miejsce, w którym pracuję, czyli Miejski Urząd Pracy w Płocku mógł aktywnie służyć jej wsparciem w trakcie tego rozwoju.

Z Żanetą poznałyśmy się na podyplomowych studiach o kierunku Rozwój osobisty – studia coachingu. Znalazłyśmy się tam z podobnego powodu – wewnętrznej potrzeby ciągłej pracy nad sobą. Miałam okazję obserwować ją jak przechodzi rozwojowo-zawodową przemianę, a tym samym uzyskać niepodważalną szansę uczenia się od niej jak od słów przechodzić do czynów. Kontakt z nią jest dla mnie zawsze ciekawym i inspirującym doświadczeniem, które zachęciło mnie już nie raz do wprowadzania zmian w życiu.

Już zawsze kojarzyć mi się będzie z wypowiedzianym kiedyś na zajęciach zdaniem „Zawsze robię to, czego się boję”. I właśnie w tym zdaniu zawarta jest cała magia, bo tam gdzie strach, tam kończy się nasza strefa komfortu, która mimo tego, że jest bardzo miłym i wygodnym miejscem, to nic tam nigdy „nie urośnie”. Zachęcam więc Państwa do ciągłego poszerzania własnych stref komfortu i serdecznie zapraszam do lektury.

Ewa: Jak trafiłaś do Urzędu Pracy? Jak wyglądała Twoja historia?

Żaneta: Swoje doświadczenie zawodowe zdobywałam w Banku Millennium, gdzie przez 11 lat doskonaliłam swoje umiejętności handlowe, managerskie i trenerskie zarządzając zespołami sprzedażowymi. Jako ekspert w dziedzinie komunikacji marzyłam o tym, aby przekazywać swoją wiedzę na większą skalę, ale brakowało mi odwagi, aby zrobić ten krok. Wokół siebie miałam na szczęście osoby, które rozwijały swoje firmy i mo-



Żaneta Kajs

tywowały mnie do podejmowania działań zmierzających w tym kierunku. Po zakończeniu współpracy z korporacją, aby rozpocząć działalność szkoleniowo-coachingową, skierowałam swoje kroki do Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku, aby uzyskać wsparcie w realizacji tego celu.

Ewa: Skąd pomysł na zmianę?

Żaneta: Pełniąc funkcję dyrektora zajmowałam się przede wszystkim wspieraniem pracowników w rozwoju ich kompetencji oraz w dążeniu do realizacji celów. Odkryłam w sobie talent do wydobywania potencjału z innych ludzi i radość z obserwowania jak się rozwijają. Postanowiłam wzmocnić te zdolności poprzez ukończenie Szkoły Trenerów Sprzedaży SPTS we Wrocławiu oraz Akademii Trenera w Rowińska Business Coaching, a także studiów podyplomowych w PWSZ w Płocku o kierunku Rozwój osobisty – studia coachingu, aby móc realizować się w tym kierunku. Nieustanny rozwój i praca nad sobą są częścią mojego życia.

Ewa: Jak Miejski Urząd Pracy w Płocku pomógł Ci w realizacji tych planów ?

Żaneta: Od Urzędu otrzymałam dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej, dzięki której m.in. mogę zwiększyć inwestycję w promocję i reklamę moich usług korzystając z profesjonalnego wsparcia firmy marketingowej oraz dokonać zakupu narzędzi, które podniosą jakość obsługi moich klientów. Jest to niezwykle istotne dla przedsiębiorców rozpoczynających budowanie sieci kontaktów. Udział w oferowanym przez was programie, czyli możliwość otrzymania od Urzędu jednorazowo środków na podjęcie działalności gospodarczej zwiększa poczucie bezpieczeństwa, umożliwia pozyskanie brakującego kapitału oraz daje wsparcie merytoryczne podczas stawiania pierwszych kroków w roli właściciela firmy. Dla osoby takiej jak ja, która pracowała wyłącznie w oparciu o umowę o pracę, było to znaczącym elementem na etapie rozpoczynania działalności gospodarczej. Skorzystałam również z możliwości sfinansowania mi przez Urząd Pracy szkolenia pn. *Mistrz coachingu – akredytowane szkolenie coachów*, dzięki czemu mogłam rozszerzyć ofertę o usługi coachingowe po zdobyciu odpowiedniego certyfikatu ACTP ICF.

Ewa: Skąd w Tobie ten pęd do ciągłego rozwoju?

Żaneta: Odkąd pamiętam uwielbiałam się uczyć. Jedną z moich wartości, którą kieruje się w życiu jest rozwój osobisty. Dążenie do tego, aby z każdym dniem być lepszą wersją siebie daje mi poczucie satysfakcji i jest dźwignią do działania. Kiedy patrzę na siebie i widzę zmiany, jakich dokonuję poprzez ciągły rozwój, czuję potrzebę wzmacniania innych w realizacji swoich celów zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym. Wierzę, że każdy z nas ma niezbędne zasoby do tego, aby odnieść sukces. Potrzebujemy jedynie do tego odpowiednich narzędzi w postaci szkoleń oraz sesji coachingowych. W dzisiejszych czasach musimy sprostać wielu wymaganiom zarówno w domu, jak i w pracy. Każdego dnia mamy do wykonania mnóstwo zadań. Podejmujemy wyzwania, mamy być kreatywni, skoncentrowani, efektywni i pełni energii oraz chęci do pracy. W drodze do tego, aby pogodzić nasze wszystkie

role życiowe dużym zagrożeniem jest utrata równowagi między życiem zawodowym i prywatnym. Często prowadzi to do wypalenia zawodowego. Sama tego doświadczyłam. Dlatego promuję work-life balance i kieruję swoją ofertę zarówno do osób indywidualnych jak i przedsiębiorców, którzy chcieliby rozwijać zarówno siebie, jak i swoje zespoły.

Ewa: Przybliź proszę aktualną ofertę swojej firmy.

Żaneta: Na bazie wieloletniego doświadczenia przekazuję praktyczną wiedzę z zakresu zarządzania zespołem oraz kompetencji miękkich. Realizuję projekty z wykorzystaniem narzędzi coachingowych wspierające managerów w budowaniu efektywnych zespołów w postaci szkoleń oraz coachingu managerskiego zarówno dla firm, jak i osób indywidualnych. Moja firma zlokalizowana jest w *Staromiejskim Centrum Biznesu – Przetwornia* przy ul. Synagogalnej 4 w Płocku. Tam przeprowadzam sesje indywidualne, jak również dysponuję salą wykładową umożliwiającą przeprowadzanie szkoleń oraz coachingu grupowego dla klientów. Ponieważ promuję idee wellbeingu w organizacjach oferuję również wyjazdy szkoleniowe, gdzie w otoczeniu natury prowadzę warsztaty wzbogacone o treningi fizyczne i warsztaty zdrowego stylu życia. Moje usługi powodują wzrost świadomości menadżerów w obszarze wydajności zespołów oraz zmniejszenie ryzyka wypalenia zawodowego i rotacji pracowników, co przekłada się na wzrost zysku firmy klienta.

Ewa: Jakie masz marzenia rozwojowe?

Żaneta: Moim kolejnym krokiem jest certyfikacja trenerska metodologii Fris. Jest to metoda badania stylów myślenia i stylów działania, która powstała, aby w szybki i prosty sposób dostarczać praktycznej wiedzy o sobie i swoich zespołach w jaki sposób przyswajamy, przetwarzamy i reagujemy na informację, a w konsekwencji jak rozwiązujemy problemy. Dzięki metodzie Fris jesteśmy w stanie określić jakie mocne strony ma dany zespół oraz o jakie zasoby należy go uzupełnić. Korelacja pomiędzy preferencją stylów myślenia i działania pracownika, a zadaniami jakie są mu delegowane zwiększa jego satysfakcję

z pracy. Ta zaś przekłada się na oczekiwaną przez wielu pracodawców wysoką efektywność. Myślę, że ta usługa wzniesie na wyższy poziom satysfakcję moich klientów.

Ewa: Konkurencja – jaki masz na nią sposób? Czy się jej obawiasz?

Żaneta: Uważam, że warto skupić się na tym, aby oferować swoje usługi na jak najwyższym poziomie. Konkurencja na rynku rozwoju osobistego jest ogromna, dlatego należy podejmować działania, które mogą nas wyróżnić. Dla mnie takim wyróżnieniem będzie połączenie warsztatów oraz coachingu z metodą Fris, która jest na rynku od niedawna i ma bardzo wysoką skuteczność. Interesuję się również narzędziami, które pozwalają zeskalać mój biznes poprzez usługi online i docieranie do klientów bez ograniczeń terytorialnych.

Ewa: Kto jest dla Ciebie wsparciem w dążeniu do rozwoju?

Żaneta: W moim otoczeniu mam wiele osób, które mnie wspierają – rodzina, przyjaciele, znajomi. Największą motywacją są moje dzieci, dla których chcę być inspiracją do tego, że warto dbać o swój rozwój i podejmować odważne decyzje w życiu, nawet jeśli nie zawsze spotykają się ze zrozumieniem najbliższego otoczenia. Dlatego warto budować swoje wewnętrzne poczucie wartości, aby zawsze móc odnaleźć wsparcie w samym sobie i w trudnych chwilach podejmować właściwe decyzje. Największą siłą do działania mamy w sobie.

Ewa: Twój przepis na sukces?

Żaneta: Jeśli się czegoś boisz, ale jednocześnie czujesz, że to jest właściwa ścieżka dla Ciebie, to rób dokładnie to, czego się boisz. We własnym tempie, małymi krokami pokonuj swój strach wychodząc ze strefy komfortu. Doskonal swoje kompetencje i uzupełniaj wiedzę. Rynek rozwija się w niesamowicie szybkim tempie i pozostając na tym samym poziomie rozwoju osobistego możemy z pozycji eksperta znaleźć się w miejscu, w którym nikt nie będzie chciał z nami współpracować.

Ewa: Dziękuję Ci bardzo za rozmowę. Obiecuję, że niedługo Cię odwiedzimy i zobaczymy jak sobie radzisz. Życzę Ci samych sukcesów.

Żaneta: Ja również dziękuję za zaproszenie do wywiadu, a tym samym możliwość skierowania mojej idei rozwoju osobistego do szerszego grona odbiorców.

Work Life Balance Żaneta Kajs

tel. 501-009-861 | kajszaneta@gmail.com



Żaneta Kajs

Wypalenie zawodowe

– nowy problem XXI wieku



Dr KRZYSZTOF BUCZKOWSKI

PWSZ w Płocku

Dobra sytuacja na rynku pracy i coraz niższe bezrobocie niestety nie przekładają się wprost na minimalizację innych niekorzystnych zjawisk powiązanych z aktywnością zawodową, czyli np. niewystarczającym lub zaburzonym poziomem motywacji do pracy. Wręcz przeciwnie, jak alarmują specjaliści zajmujący się kwestiami zawodowymi czy stresem w pracy, w ostatnim czasie wzrasta liczba osób zgłaszających problemy określane mianem „wypalenia zawodowego”.

Co ciekawe kilka tygodni temu, bo w maju 2019 roku „wypalenie zawodowe” znalazło się na liście ICD (ang. International Classification of Diseases), czyli Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób prowadzonej przez Światową Organizację Zdrowia (WHO)¹. Fakt wpisania wywołał liczne komentarze, niestety w części z nich autorzy błędnie interpretowali zapis zrównując wypalenie z chorobą. Wypalenie sklasyfikowano jako syndrom zawodowy, niemniej to bardzo wyraźny sygnał, że chodzi o problem dotyczący coraz większej liczby osób i nie można go lekceważyć.

Wbrew powszechnym opiniom, problem wypalenia zawodowego może dotyczyć każdego pracownika i każdego stanowiska pracy. Oczywiście największe ryzyko jego wystąpienia dotyczy osób pełniących funkcje stresogenne (np. kierownicze) oraz wykonujących zawody wymagające intensywnych kontaktów interpersonalnych. Dużą grupę stanowią: nauczyciele, trenerzy, pedagodzy, pielęgniarki, lekarze, handlowcy, psychologowie, ale także pośrednicy i doradcy zawodowi. Wypalenie zawodowe powstaje w konsekwencji wystąpienia określonych czynników leżących zarówno po stronie zaangażowanego w pracę człowieka, jak i po stronie organizacji generującej presję czasową lub wynikową, a niekiedy, choć bywa tak zdecydowanie rzadziej, wymagającej od człowieka pracy polegającej na wykonywaniu nieskomplikowanych, powtarzalnych czynności powodujących znużenie i zniechęcenie.

Warto przypomnieć, iż wypalenie zawodowe jest zjawiskiem opisywanym przez badaczy od lat siedemdziesiątych dwudziestego wieku i początkowo odnoszono je do zawodów związanych z niesieniem pomocy i udzielaniem wsparcia osobom potrzebującym. Współczesna wiedza jest już bogatsza o wiele badań i obserwacji, z których wynika, że syndrom wypalenia zawodowego może dotyczyć każdej osoby wykonującej pracę wymagającą dużego zaangażowania emocjonalnego, poznawczego, społecznego. Samo pojęcie wypalenia zawodowego pojawiło się za sprawą amerykańskiego psychiatry H.J. Freudenberga. Jako pierwszy opisał on syndrom wypalenia charakteryzujący się poczuciem psychicznego i fizycznego wyczerpania, niecierpliwością, nadmierną skłonnością do irytacji, połączoną z cynizmem i poczuciem chronicznego znużenia, skłonnością do izolowania się i tłumienia emocji. Zjawisko to występuje więc wówczas, kiedy stres jest częścią pełnionej roli zawodowej.

¹ <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>



Foto: Freepik (freepik.com)

Może być reakcją na długotrwałe przeciążenie obowiązkami, niekiedy zbyt odpowiedzialne lub trudne zadania, a także wyczerpującą, monotonną i nudną pracę. Wypalenie zawodowe występuje, gdy praca przestaje dawać satysfakcję, pracownik przestaje się rozwijać zawodowo, czuje się przepracowany i niezadowolony z wykonywanego zajęcia, które niegdyś sprawiało mu przyjemność.²

Na wypalenie zawodowe składają się trzy odrębne symptomy:

- ▶ wyczerpanie emocjonalne i utrata wiary we własne możliwości zawodowe;
- ▶ obojętność na potrzeby innych pracowników, poczucie bezsensu i cynizm;
- ▶ negatywna samoocena pracownika, przeżywanie lęków o przyszłość i stabilność pracy, poczucie winy i krzywdy.

Dostrzeżenie i uznanie wypalenia przez Światową Organizację Zdrowia może przetożżyć się na podejście do psychicznego zdrowia pracowników. W krajach rozwiniętych już od wielu lat trwa dyskusja co zrobić z rosnącą liczbą ludzi, których zdrowie zaczyna odczuwać skutki przepracowania, stresu i braku motywacji.

Wypalenie jest coraz częstszym zjawiskiem, ponieważ dodatkowo na podniesienie poziomu stresu wpływa niepewność posiadania pracy w dłuższej perspektywie czasowej, restrukturyzacja w organizacjach, większa koncentracja na zyskach niż na wartościach, jakie może nieść praca zawodowa. Opiswane zjawisko zagraża nie tylko pracownikowi, ale też firmie, w której pracuje np. poprzez obniżenie efektywności, a tym samym zmniejszeniem zysków.

W związku z rosnącym zagrożeniem wypaleniem zawodowym, pracodawcy i kadra kierownicza każdego szczebla winna większą rolę przywiązywać do profilaktyki, czyli zwracać uwagę na to, aby pracownicy nie musieli odczuwać długotrwałego dyskomfortu z powodu stresu lub tempa pracy. Poza tym nie jest łatwo radzić sobie z wypaleniem pracownika w sytuacji, gdy jego skutki są już widoczne. Motywowanie jest wtedy utrudnione, a kolejne porażki pogłębiają stres pracownika i tylko od jego indywidualnych cech zależeć będzie, czy zdecyduje się na wysiłek związany z poprawą sytuacji. Dlatego najlepszym sposobem, jak wspomniano powyżej, jest zapobieganie. Skuteczny kierownik, wiedząc, co może powodować wypalenie swoich podwładnych, na bieżąco powinien takim sytuacjom zapobiegać i podejmować działania, które nie dopuszczają do utraty zapału i kreatywności. Dobrym pomysłem na codzienne budowanie zaufania oraz autorytetu przywódcy są szczerze i otwarte rozmowy o rzeczywistych przyczynach spadku formy pracowników.

² K. Znańska-Kozłowska, Wypalenie zawodowe – pojęcie, przyczyny i objawy, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie 1/2013, pod red. M. Smolarek, Sosnowiec 2013, s. 106 i n.

Stowarzyszenie Uniwersytetu Trzeciego Wieku w Płocku im. Janiny Czaplickiej

 **MARIA ZALEWSKA-MIKULSKA**
SUTW

Stowarzyszenie Uniwersytetu Trzeciego Wieku w Płocku im. Janiny Czaplickiej istnieje od 17 lat. Powołane zostało z inicjatywy środowiska nauczycielskiego przy Związku Nauczycielstwa Polskiego w lutym 2002 r. Inicjatorką i pierwszym prezesem Uniwersytetu Trzeciego Wieku w Płocku była Janina Czaplicka. Warto przypomnieć, że Płocki Uniwersytet Trzeciego Wieku był pierwszą tego typu placówką dla seniorów w mieście powiatowym, dotychczas UTW powstawały jedynie w dużych ośrodkach akademickich. Patronat naukowy nad Płockim Uniwersytetem Trzeciego Wieku od 2004 r. sprawuje Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Płocku. W 2005 r. Uniwersytet Trzeciego Wieku w Płocku został zarejestrowany w Krajowym Rejestrze Sądowym jako Stowarzyszenie Uniwersytetu Trzeciego Wieku w Płocku i w takiej formule działa do dziś /SUTW/.



Inauguracja Roku Akademickiego 2018/2019

Stowarzyszenie finansuje swoją działalność ze składek członkowskich. Najwyższą władzą SUTW jest Walne Zebranie Członków. Pracą organizacji kieruje Zarząd Stowarzyszenia. Raz w roku oceny pracy Zarządu dokonuje Komisja Rewizyjna. SUTW w Płocku prowadzi działalność w zakresie pomocy społecznej, ochrony i promocji zdrowia, upowszechniania profilaktyki gerontologicznej, a także poprawy jakości życia osób starszych. W tym celu SUTW prowadzi różne formy działalności edukacyjnej, zdrowotnej, kulturalnej, twórczej, turystyczno krajoznawczej i sportowej. Włącza także seniorów do systemu kształcenia ustawicznego w celu stymulowania ich sprawności intelektualnej i fizycznej aktywizuje społecznie swoich członków.

Do SUTW mogą należeć emeryci i renciści w wieku 50+ z terenu całej Polski. Uczestnictwo w zajęciach prowadzonych w ramach SUTW pomaga osobom starszym nie tylko zachować sprawność fizyczną i intelektualną, ale w znacznym stopniu wpływa na poprawę jakości ich życia, dając im poczucie wartości i pozwala dorównywać umiejętnościami ludzom znacznie młodszym.

Swoim słuchaczom SUTW w Płocku proponuje uczestnictwo w następujących typach aktywnego działania:

- ▶ wykłady prowadzone przez specjalistów z różnych dziedzin wiedzy/medycyna, historia, literatura, wiedza o teatrze, geografia, rehabilitacja itp./
- ▶ zajęcia w sekcjach zainteresowań:

- ▶ plastyczno-malarskiej
- ▶ literacko-dyskusyjnej
- ▶ turystyczno-krajoznawczej
- ▶ rękodzieła artystycznego
- ▶ teatralnej Remedium
- ▶ tanecznej – Tańce Polskie
- ▶ tanecznej – Old Country
- ▶ taniec w kręgu
- ▶ chór Vox Maiorum
- ▶ brydżowej
- ▶ dyskusyjny klub filmowy
- ▶ fotograficznej
- ▶ gimnastyka rehabilitacyjna
- ▶ komputerowo – informatycznej
- ▶ nauka języków obcych



Taniec w kręgu

Należy podkreślić, że członkowie SUTW w Płocku uczą się 6 języków obcych w 14 grupach:

- ▶ język angielski – 8 grup poziom zaawansowany, średnio zaawansowany i początkujący,
- ▶ język hiszpański – 2 grupy,
- ▶ język rosyjski – 1 grupa,
- ▶ język niemiecki – 1 grupa,
- ▶ język francuski – 1 grupa,
- ▶ język włoski – 1 grupa.

Obecnie do SUTW w Płocku należą 371 członków kobiet i mężczyzn, którzy aktywnie uczestniczą w wielu oferowanych im przez Stowarzyszenie formach aktywności artystycznej i intelektualnej. Członkowie Stowarzyszenia są najlepszym zaprzeczeniem obiegowej opinii, że osoby starsze są mało aktywne i ograniczają się jedynie do aktywności rodzinnej i oglądania seriali telewizyjnych. Nic bardziej mylnego, wśród członków SUTW jest wiele osób, które aktywnie uczestniczą w kilku sekcjach zainteresowań (tańczeniem, śpiewają w chórze, malują, tworzą arcydzieła koronkarskie itp.), chodzą na gimnastykę 2 razy w tygodniu i do tego uczą się kilku języków.

Efekty swoich działań chętnie prezentują publicznie. Plastycy i twórcy rękodzieła artystycznego organizują wystawy w płockich instytucjach kultury. Członkowie chóru, grup tanecznych i sekcji teatralnej Remedium biorą udział w imprezach organizowanych przez miasto Płock, takich jak: Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy, Jarmark Tumski, Dni Historii Płocka itp. Ze znaczącymi sukcesami uczestniczą w ogólnopolskich przeglądach i konkursach dla seniorów, zdobywając wiele nagród i wyróżnień, a także chętnie występują w domach opieki, domach dziecka i innych ośrodkach pomocy społecznej.

Płoccy seniorzy zrzeszeni w Uniwersytecie od lat chętnie włączają się w imprezy organizowane w ramach ogólnopolskich obchodów rocznicowych, przygotowując okolicznościowe programy.



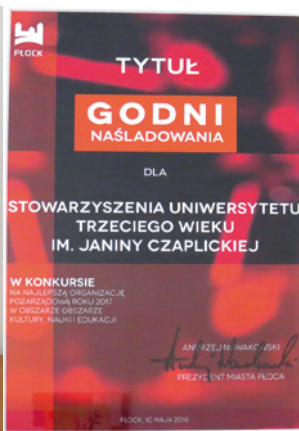
Grupa Tańce Polskie



Grupa Old Country

W roku 2018 z wielkim zaangażowaniem przygotowano cykl imprez poświęconych 100 rocznicy odzyskania przez Polskę niepodległości/spektakl teatralny, 3 koncerty różnych grup tanecznych, koncert chóru, wystawy plastyczne/. W roku 2019 przygotowujemy jest program z okazji Roku Moniuszki. Prezydent Płocka doceniając poziom i zaangażowanie uczestników grup artystycznych nagrodził kilkakrotnie różne sekcje artystyczne SUTW prestiżową Nagrodą Prezydenta Miasta Płocka.

W maju 2018 roku SUTW zostało uhonorowane Tytułem Godni Naśladowania za osiągnięcia w dziedzinie upowszechniania kultury w roku 2017.



Sekcja teatralna Remedium

SUTW współpracuje z większością instytucji działających na terenie Płocka i w okolicy m.in.: z Muzeum Mazowieckim, Książnicą Płocką, Płocką Galerią Sztuki, Domem Darmstadt, Młodzieżowym Domem Kultury, Płockim Ośrodkiem Kultury i Sztuki, Harcerskim Zespołem Pieśni i Tańca „Dzieci Płocka”, Płocką Orkiestrą Symfoniczną, Spółdzielczym Domem Kultury, Chórągwiał Mazowiecką ZHP, Płocką Strażą Miejską, Domami Pomocy Społecznej w Brwilnie, Gościcach i przy ul. Krótkiej w Płocku.

Członkowie SUTW chętnie uczestniczą w organizowanych wczasach i wycieczkach, a także z werwą bawią się na balach i potańcówkach.

Chętnych do uczestnictwa w oferowanych zajęciach zapraszamy do zapisania się do SUTW.

▶ **Stowarzyszenie Uniwersytetu Trzeciego Wieku w Płocku im. Janiny Czaplickiej**
09-402 Płock, Pl. Dąbrowskiego 2

Uprawnienia energetyczne

 Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Mechaników Polskich oddział w Płocku

Uprawnienia energetyczne – co to jest?

Uprawnienia energetyczne – ogólnie przyjęte określenie to nic innego jak **świadectwo kwalifikacyjne** wydawane osobom, które eksploatują całą grupę urządzeń, instalacji i sieci stosowanych w branży energetycznej.

Często potocznie uprawnienia te są nazywane uprawnieniami SEP'owskimi, ale nie jest to poprawne określenie.

Świadectwo Kwalifikacyjne jest jedynym **dokumentem zezwalającym** na wykonywanie prac związanych z eksploatacją i dozorem urządzeń energetycznych. Dopuszczenie pracownika nieposiadającego takich uprawnień lub wydanie polecenia wykonywania pracy przy urządzeniach energetycznych, przy których wymagane jest posiadanie świadectwa, jest naruszeniem przepisów ustaw: kodeksu pracy, prawa energetycznego oraz wydanych na ich podstawie rozporządzeń i zarządzeń i podlega sankcjom karnym.

Wymóg posiadania uprawnień energetycznych wynika z ustawy Prawo energetyczne, z dnia 10 kwietnia 1997 r. Między innymi artykuł 54 ust 1 tej ustawy podaje wprost: *Osoby zajmujące się eksploatacją sieci oraz urządzeń i instalacji obowiązane są posiadać kwalifikacje potwierdzone świadectwem wydanym przez komisje kwalifikacyjne.*

Dla jakich urządzeń potrzebne jest uprawnienie energetyczne?

Na podstawie ustawy Prawo energetyczne, Minister Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej wydał rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci.

Rozporządzenie to jest aktem normatywnym będącym jednym ze źródeł prawa powszechnie obowiązującego w branży energetycznej. Określa ono między innymi rodzaje prac, stanowisk oraz urządzeń, instalacji i sieci energetycznych, przy których eksploatacji jest wymagane posiadanie kwalifikacji potwierdzonych uprawnieniami energetycznymi w postaci świadectw kwalifikacyjnych.

Urządzenia, instalacje i sieci energetyczne, przy eksploatacji których wymagane jest posiadanie uprawnień energetycznych zostały podzielone na trzy grupy:

- ▶ **Grupa 1** – to **tw. grupa „elektryczna”**. Osoby posiadające uprawnienia energetyczne w grupie 1 mogą eksploatować urządzenia, instalacje i sieci elektroenergetyczne wytwarzające, przetwarzające, przesyłające i zużywające **energię elektryczną**.
- ▶ **Grupa 2** – to **tw. grupa „ciepłna”**. Osoby posiadające uprawnienia energetyczne w grupie 2 mogą eksploatować urządzenia wytwarzające, przetwarzające, przesyłające i zużywające **ciepło oraz inne urządzenia energetyczne**.
- ▶ **Grupa 3** – to **tw. grupa „gazowa”**. Osoby posiadające uprawnienia energetyczne w grupie 3 mogą eksploatować urządzenia, instalacje i sieci gazowe wytwarzające, przetwarzające, przesyłające, magazynujące i zużywające **paliwa gazowe**.



Foto: welcomia (freepik.com)

Pełny wykaz rodzajów urządzeń, instalacji i sieci, przy których eksploatacji jest wymagane posiadanie kwalifikacji potwierdzonych świadectwem kwalifikacyjnym został zamieszczony w załączniku nr 1 do rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 kwietnia 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci (Dz. U. Nr 89, poz. 828; zm.: Dz. U. z 2003 r. Nr 129, poz. 1184, z 2005 r. Nr 141, poz. 1189).

Rodzaje uprawnień energetycznych

Wyróżniamy dwa rodzaje uprawnień energetycznych ze względu na stanowisko:

- ▶ stanowisko eksploatacji,
- ▶ stanowisko dozoru.

Eksploatacja – dotyczy to stanowisk osób **wykonujących prace** w zakresie obsługi, konserwacji, remontów, montażu i kontrolno-pomiarowym.

Dozór – jest to określenie stanowisk osób **kierujących czynnościami pracowników** wykonujących prace w zakresie obsługi, konserwacji, remontów, montażu i kontrolno-pomiarowym oraz stanowiska pracowników technicznych sprawujących nadzór nad eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci.

Czy „w domu” jest potrzebne świadectwo kwalifikacyjne?

W gospodarstwach domowych powszechnie używane są urządzenia czy instalacje elektryczne, ciepłe lub gazowe. Nasuwa się więc pytanie: dlaczego w zakładzie pracy przy takim samym lub podobnym urządzeniu jak w domu wymaga się ode mnie posiadania świadectwa kwalifikacyjnego, a w domu nie?

Odpowiedzi na to pytanie należy szukać w Rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 28 marca 2013 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych. Zgodnie z §3 przywołanego rozporządzenia jego przepisów nie stosuje się do prac wykonywanych przy urządzeniach energetycznych powszechnego użytku, a poprzez urzą-

dzenia powszechnego użytku rozumie się urządzenia przeznaczone na indywidualne potrzeby ludności lub używane w gospodarstwach domowych.

Kto może się ubiegać o uprawnienia energetyczne?

O otrzymanie świadectwa kwalifikacyjnego może ubiegać się osoba, która **ukończyła 18 lat**. Od poziomu wiedzy i doświadczenia osoby starającej się o świadectwo kwalifikacyjne zależy, jaki zakres uprawnień otrzyma.

Czy uprawnienia energetyczne są wydawane bezterminowo?

Nie. Uprawnienia energetyczne trzeba **odnawiać do 5 lat**. Ciągły rozwój techniczny również w kwestii energetyki wymaga aby systematycznie odświeżać swoją wiedzę. Najważniejszym jest przecież żeby bezpiecznie wykonywać swoją pracę.

Jaka jest procedura uzyskania uprawnień energetycznych?

Aby uzyskać uprawnienia energetyczne należy złożyć **wniosek** do komisji kwalifikacyjnej uprawnionej (w zakresie, o który się ubiegamy) do przeprowadzenia egzaminu sprawdzającego.

Przed egzaminem zawsze warto odświeżyć i uzupełnić swoją wiedzę przechodząc szkolenie przypominające wiedzę w zakresie o który się kandydat ubiega.

Egzamin kwalifikacyjny jest przeprowadzany w formie ustnej. Podczas egzaminu zespół egzaminacyjny wyznaczony przez komisję, sprawdzi wiedzę wymaganą do pracy na stanowiskach eksploatacji albo dozoru w zakresie obstugi, konserwacji, remontów, montażu, kontrolno-pomiarowym dla określonych urządzeń, instalacji i sieci.

Na podstawie pozytywnego wyniku egzaminu komisja kwalifikacyjna wydaje świadectwo kwalifikacyjne. Świadectwo uprawnia do zajmowania się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci na stanowisku dozoru albo eksploatacji w określonym zakresie i dla określonych urządzeń.

Ile kosztuje egzamin kwalifikacyjny?

Za sprawdzenie kwalifikacji pobierana jest opłata w wysokości **10% minimalnego wynagrodzenia** za pracę pracowników, obowiązującego w dniu złożenia wniosku. W 2019 roku jest to 225 zł.

Czy w Płocku można zdać egzamin kwalifikacyjny?

Najczęściej komisje kwalifikacyjne powoływane są przy stowarzyszeniach naukowo-technicznych. W Płocku działa oddział **Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Mechaników Polskich**, przy którym działa Energetyczna Komisja Kwalifikacyjna nr 228 powołana przez Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki.



▶ Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Mechaników Polskich oddział w Płocku

09-402 Płock, ul. Synagogałna 2/2,

Siedziba Komisji Kwalifikacyjnej: al. St. Jachowicza 8, 09-402 Płock

tel. 24 366-55-31 | 609 49 83 43 | www.plock.simp.pl | plock@simp.pl

Łatwy start – ulgi dla rozpoczynających działalność gospodarczą

PRZEMYSŁAW SIEMIENIAK

ZUS Oddział w Płocku

Jeśli rozpoczynasz działalność gospodarczą, możesz przez 6 miesięcy nie płacić składek na ubezpieczenia społeczne, a następnie przez 2 lata płacić składki w niższej wysokości.

Jakie są warunki i konsekwencje skorzystania z tych ulg? Przeczytaj koniecznie!

ULGA NA START

WARUNKI

Możesz skorzystać z ulgi na start, czyli przez 6 miesięcy kalendarzowych nie płacić składek na ubezpieczenia społeczne, jeśli:

- ▶ podejmujesz działalność gospodarczą po raz pierwszy albo ponownie po co najmniej 60 miesiącach kalendarzowych od ostatniego jej zawieszenia lub zakończenia,
- ▶ nie wykonujesz dla byłego pracodawcy tego, co robiłeś dla niego jako pracownik w tym lub w poprzednim roku kalendarzowym.

UPRAWNIENIA

Ulga na start przysługuje maksymalnie przez 6 miesięcy kalendarzowych od podjęcia działalności gospodarczej.

Jeśli rozpoczniesz działalność pierwszego dnia miesiąca, to uwzględniasz ten miesiąc jako pierwszy z 6 miesięcy korzystania z ulgi. Jeśli natomiast rozpoczniesz działalność w trakcie miesiąca, to okres ulgi liczysz od kolejnego miesiąca kalendarzowego.

Ważne!

Nie przedłużysz ulgi na start, jeśli zawieszysz działalność w czasie korzystania z niej.

SKUTKI

Jeśli korzystasz z ulgi na start, nie jesteś objęty ubezpieczeniami społecznymi. Gdy w tym czasie zachorujesz, będziesz opiekować się dzieckiem lub chorym członkiem rodziny albo urodzi Ci się dziecko, nie otrzymasz świadczeń z ubezpieczenia chorobowego:

- ▶ zasiłku chorobowego,
- ▶ świadczenia rehabilitacyjnego,
- ▶ zasiłku macierzyńskiego,
- ▶ zasiłku opiekuńczego.

W okresie ulgi na start nie będziesz mieć także prawa do świadczeń w razie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej (zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego), które przysługują z ubezpieczenia wypadkowego.

Okres, w którym nie będziesz opłacać składek na ubezpieczenie emerytalne, nie będzie również uwzględniony przy ustalaniu Twojego prawa do emerytury ani nie podwyższy jej wysokości.

Czas korzystania z ulgi na start nie zostanie Ci zaliczony do okresu, który brany jest pod uwagę przy ustalaniu prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy i jej wysokości.

PREFERENCYJNE SKŁADKI

Gdy wykorzystasz ulgę na start przez 6 miesięcy lub wcześniej z niej zrezygnujesz, będziesz mógł potem opłacać preferencyjne składki. Możesz też opłacać preferencyjne składki od razu po rozpoczęciu działalności. To Ty decydujesz, z jakiej ulgi i przez jaki okres korzystasz.

WARUNKI

Preferencyjne składki możesz opłacać, jeśli spełnisz łącznie następujące warunki:

- ▶ w ostatnich 60 miesiącach kalendarzowych przed rozpoczęciem działalności gospodarczej nie prowadziłeś innej działalności,
- ▶ nie wykonujesz dla byłego pracodawcy tego, co robiłeś dla niego jako pracownik w tym lub w poprzednim roku kalendarzowym.

UPRAWNIENIA

Preferencyjne składki możesz opłacać przez 24 kolejne miesiące kalendarzowe. Naliczasz je od zadeklarowanej przez Ciebie kwoty, nie niższej jednak niż 30% minimalnego wynagrodzenia.





Foto: Freepik (freepik.com)

SKUTKI

Twoja decyzja o skorzystaniu z preferencyjnych składek będzie miała wpływ na wysokość świadczeń, które przysługują:

- ▶ z ubezpieczenia chorobowego (zasitek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasitek macierzyński, zasitek opiekuńczy),
- ▶ z ubezpieczenia wypadkowego (m.in. zasitek chorobowy, świadczenia rehabilitacyjne),
- ▶ z ubezpieczenia emerytalnego i ubezpieczeń rentowych (emerytura, renta).

Jeśli będziesz opłacać składki od 30% minimalnego wynagrodzenia, to od tej kwoty będzie obliczony m.in. Twój zasitek chorobowy, macierzyński, opiekuńczy.

DZIAŁALNOŚĆ NIEEWIDENCJONOWANA

SKUTKI

Jeśli prowadzisz działalność nieewidencjonowaną, nie jesteś objęty ubezpieczeniami społecznymi. Dlatego nie korzystasz z ochrony, którą te ubezpieczenia gwarantują – nie masz prawa do świadczeń, m.in. w razie choroby, macierzyństwa czy wypadku przy pracy.

Okres działalności nieewidencjonowanej nie będzie też uwzględniony przy ustalaniu Twojej emerytury lub renty. Dotyczy to również świadczeń dla członków Twojej rodziny po Twojej śmierci.

Ważne!

O warunkach prowadzenia działalności nieewidencjonowanej przeczytasz na stronie www.biznes.gov.pl.

Na stronie www.zus.pl znajdziesz wszystkie szczegółowe informacje dotyczące powyższych ulg oraz wyjaśnienia z przykładami.

Źródło: materiały informacyjne ZUS

Wakacje w Europie? Weź EKUZ!



MONIKA BĄK

Mazowiecki Oddział Wojewódzki Narodowego Funduszu Zdrowia

Jeżeli wybierasz się w podróż po krajach Unii Europejskiej koniecznie prócz dowodu osobistego bądź paszportu zabierz ze sobą Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ). Może okazać się bardzo pomocna.

EKUZ to jeden z ważniejszych dokumentów, które powinniśmy zabrać ze sobą w podróż. Dlaczego? Bo w razie nagłego pogorszenia stanu zdrowia na terenie państw Unii Europejskiej lub Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (Islandia, Norwegia, Szwajcaria oraz Liechtenstein) pozwoli nam na korzystanie ze świadczeń zdrowotnych w ramach powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego, czyli mówiąc kolokwialnie „na NFZ”. Bez karty taki tryb leczenia też jest możliwy, jednak zdecydowanie bardziej biurokratyzowany, a biurokracja to ostatnia rzecz, o jakiej myślimy chorując.

Należy pamiętać, że korzystając w krajach UE/EFTA ze świadczeń zdrowotnych jesteśmy traktowani tak, jak obywatel danego kraju. Jeśli on za jakieś świadczenie płaci, my także za nie zapłacimy, jeśli jest ono dla niego bezpłatne, my także nie poniesiemy żadnych kosztów. Nie ma listy świadczeń, jakie mogą być nam udzielone. Każdorazowo decyduje o nich lekarz starając się – jeśli to możliwe – umożliwić ubezpieczonemu dalszą podróż, a w poważniejszych przypadkach bezpieczny powrót do Polski na leczenie.

Jak wyrobić EKUZ?

Aby otrzymać Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego należy złożyć wniosek w oddziale wojewódzkim lub delegaturze Narodowego Funduszu Zdrowia właściwych ze względu na miejsce zamieszkania. Można to zrobić osobiście lub przez osobę upoważnioną. Karta zostanie wydana na miejscu. Jeśli podpisany i zeskanowany wniosek prześlemy pocztą elektroniczną lub przez ePUAP, istnieją dwa rozwiązania – kartę można odebrać osobiście lub wskazać we wniosku adres, na który zostanie wysłana.

EKUZ otrzymają osoby, które posiadają prawo do świadczeń zdrowotnych finansowanych ze środków publicznych zgodnie z przepisami krajowymi, w tym osoby zgłoszone do ubezpieczenia zdrowotnego.

Karta coraz popularniejsza

Z roku na rok EKUZ staje się popularniejsza. W 2018 roku wyrobiło ją ponad 3,5 miliona Polaków. To o blisko 30 proc. więcej niż w 2017 r. W bieżącym roku NFZ wydał już niemal 1,3 miliona kart.

Skąd zainteresowanie? Rośnie świadomość, że karta może przydać się w podróży. Latem nie trudno przecież o złamanie nogi w górach, zadławienie ością w nadmorskim kurorcie czy nagłe zaostrzenie choroby przewlekłej. Inną zachętą jest wydłużony w czerwcu br. ter-



Foto: Freepik (freepik.com)

min ważności karty dla osób zatrudnionych z 1,5 roku do aż 3 lat. Emeryci i dzieci poniżej 18 r.ż. otrzymają kartę na 5 lat. W przypadku osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy EKUZ jest ważny do 2 miesięcy.

Obecnie oddziały NFZ przeżywają prawdziwy szturm. Mazowiecki NFZ w lipcu ubiegłego roku wydawał nawet 5 tys. kart dziennie! Dlatego o wyrobieniu tego niepozornego, acz przydatnego kawałka plastiku warto pomyśleć odpowiednio wcześniej i nie zostawiać tej czynności na dzień wyjazdu.

Pamiętaj! EKUZ obowiązuje w następujących krajach: Austrii, Belgii, Bułgarii, Chorwacji, Cypru, Czech, Danii, Estonii, Finlandii, Francji, Grecji, Hiszpanii, Holandii, Islandii, Irlandii, Liechtensteinu, Litwy, Luksemburga, Łotwy, Malty, Niemiec, Norwegii, Portugalii, Rumunii, Słowacji, Słowenii, Szwecji, Szwajcarii, Węgier, Wielkiej Brytanii i Włoch.

Zainteresowanie EKUZ

Liczba wydanych kart przez NFZ w Polsce:

- ▶ 2005 r.: 75 955 kart
- ▶ 2010 r.: 1 305 866 kart
- ▶ 2018 r.: 3 447 407 kart
- ▶ 2019 r.: 1 279 508 kart (5 m-cy)
- ▶ maj 2019 r.: 404 800 kart

Liczba wydanych kart przez MOW NFZ na Mazowszu:

- ▶ 2005 r.: 9 676 kart
- ▶ 2010 r.: 144 778 kart
- ▶ 2018 r.: 457 898 kart
- ▶ 2019 r.: 180 122 kart (5 m-cy)
- ▶ czerwiec 2018 r.: 74 063 kart
- ▶ lipiec 2017 r.: 85 385 kart (średnio niemal 3,4 tys. kart dziennie)
- ▶ lipiec 2018 r.: 95 686 kart (średnio niemal 3,8 tys. kart dziennie)
- ▶ maj 2019 r.: 55 142 kart

Sytuacja na lokalnym rynku pracy – – wielkość i struktura bezrobocia rejestrowanego w m. Płock

Maj 2019 r.

 **NINA OBRĘBSKA** MUP w Płocku

W maju 2019 r. sytuację na płockim rynku pracy charakteryzowały:

- ▶ **liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku na poziomie 3.995 osób**, tj. o 320 osób mniej niż przed rokiem (maj 2018 r. – 4.315 os.) i o 159 osób mniej niż miesiąc wcześniej (kwiecień 2019 r. – 4.154 os.),
- ▶ **liczba bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku na poziomie 2.504 osób**, tj. o 204 kobiety mniej niż przed rokiem (maj 2018 r. – 2.708 os.) i o 62 kobiety mniej niż miesiąc wcześniej (kwiecień 2019 r. – 2.566 os.),
- ▶ przewaga w ogóle bezrobotnych, bezrobotnych w grupach: bez prawa do zasiłku (88%)¹, poprzednio pracujących (90,3%)², długotrwale bezrobotnych (57,1%), kobiet (62,7%)³,
- ▶ **stopa bezrobocia na poziomie 6,3%**. W tym samym okresie stopa bezrobocia w kraju wyniosła 5,4%, a w województwie – 4,6%,
- ▶ **spadek liczby wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej** zgłoszonych w miesiącu w stosunku do danych za maj 2018 r. (o 93 oferty) oraz wzrost w stosunku do danych za kwiecień 2019 r. (o 59 ofert). **Ogółem liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych w miesiącu wyniosła 298 ofert.**

Tabela 1. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej w okresie styczeń – maj 2019 r.

WYSZCZEGÓLNIENIE		Zgłoszone w okresie sprawozdawczym (narastająco w 2019 r.)				W końcu maja 2019 r.		
		razem	z rubr. 1 dotyczące pracy			razem	w tym niewykorzystane dłużej niż 30 dni	
			subsydiowanej	z sektora publicznego	sezonowej			
0		1	2	3	4	5	6	
Ogółem wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej (w.02+w.03)*		01	1264	388	144	15	265	5
z ogółem w tym	zatrudnienie lub inna praca zarobkowa	02	936	60	49	15	264	4
	miejsca aktywizacji zawodowej	03	328	328	95	X	1	1
	staże	04	260	260	27	X	0	0
	przygotowanie zawodowe dorosłych	05	0	0	0	X	0	0
	prace społecznie użyteczne	06	68	68	68	X	1	1
	dla niepełnosprawnych	07	67	8	2	0	19	0
	dla osób w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki	08	0	0	0	0	0	0

- 1 Bezrobotni z prawem do zasiłku – 12%.
- 2 Dotychczas niepracujący – 9,7%.
- 3 Mężczyźni – 37,3%.

* Wiersz 01 Ogółem wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej to suma zgłoszonych przez pracodawców wolnych miejsc zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz miejsc aktywizacji zawodowej (staży, przygotowania zawodowego dorosłych, prac społecznie użytecznych).

Opracowanie: Samodzielne Stanowisko ds. statystyk i analiz | Płock, czerwiec 2019 r.
Źródło: sprawozdanie MRPIPS-01 o rynku pracy

Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w Płocku na lata 2019-2020

W dniu 25 kwietnia 2019 r. Rada Miasta Płocka Uchwałą Nr 144/VII/2019 przyjęła „Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w Płocku na lata 2019-2020”.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nakłada na samorząd powiatu obowiązek opracowania i realizacji programu promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy. Zgodnie z tą ustawą opracowany „Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w Płocku na lata 2019-2020” stanowi część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych.

Pierwszy „Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Płocku na lata 2008-2013” został przyjęty uchwałą Nr 379/XXVI/08 Rady Miasta Płocka z dnia 26 sierpnia 2008 r. Kolejny „Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w Płocku na lata 2014-2018” został przyjęty uchwałą nr 782/XLVI/2014 Rady Miasta Płocka z dnia 29 kwietnia 2014 r. Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w Płocku na lata 2019-2020 jest kontynuacją ww. programów.

Dwuletni okres obowiązywania programu pozwoli – w razie potrzeby – dopasować go do dynamicznie zmieniającej się sytuacji na lokalnym rynku pracy w nowej perspektywie czasowej, a jednocześnie podyktowany jest okresem obowiązywania obecnej Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych Miasta Płocka na lata 2014-2020, której jest częścią.

Cel główny Programu: Zapobieganie wykluczeniu społeczno-zawodowemu mieszkańców miasta Płocka oraz ograniczenie negatywnych skutków bezrobocia (w szczególności długotrwałego) poprzez wsparcie aktywności zawodowej i przedsiębiorczości płocczan, a także zapewnienie wysokiej jakości usług rynku pracy.

Kierunki działania:

- I. Promocja zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy przy wykorzystaniu dostępnych usług rynku pracy oraz wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy.
- II. Promocja i wspieranie zatrudnienia, samozatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy przy wykorzystaniu dostępnych instrumentów rynku pracy oraz innych form aktywizacji.
- III. Wysoka jakość instytucjonalnej obsługi rynku pracy.
- IV. Sprzyjanie rozwojowi kształcenia odpowiadającego potrzebom lokalnego rynku pracy.
- V. Intensyfikacja dialogu i współpracy z partnerami rynku pracy.
- VI. Monitorowanie lokalnego rynku pracy.

Oczekiwane rezultaty:

1. Podjęcie zatrudnienia (lub innej pracy zarobkowej) przez jak największą liczbę osób bezrobotnych, w tym będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.
2. Stworzenie (poprzez finansowe wsparcie) jak największej liczby miejsc pracy dla osób bezrobotnych, w tym będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.
3. Efektywne propagowanie postaw przedsiębiorczych wśród mieszkańców miasta prowadzące do zwiększenia zainteresowania pracą na własny rachunek jako alternatywy dla osób pozostających poza rynkiem pracy.

4. Wzrost aktywności i mobilności zawodowej bezrobotnych mieszkańców miasta, w tym zagrożonych wykluczeniem społecznym.
5. Podniesienie jakości świadczonych usług.
6. Wzmocnienie zdolności i roli Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku w zakresie kształtowania lokalnej polityki rynku pracy.
7. Wzmocnienie i upowszechnienie idei uczenia się przez całe życie, łączenia nauki z pracą oraz kształcenia zawodowego odpowiadającego potrzebom lokalnego rynku pracy.
8. Dopasowanie realizowanych działań do aktualnej sytuacji na lokalnym rynku pracy i skuteczniejsze reagowanie na zachodzące na nim zmiany, a tym samym efektywniejsze wykorzystanie dostępnych instrumentów wsparcia.

„Pracownik nie praca, nie ucieknie?” – Ogólnopolska Konferencja Naukowa

W dniu 10 maja br. w gmachu Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku odbyła się Ogólnopolska Konferencja Naukowa „Pracownik nie praca, nie ucieknie? Współczesne tendencje na rynku pracy”, której partnerem edukacyjnym był Miejski Urząd Pracy w Płocku.

Patronat honorowy nad wydarzeniem objęli Marszałek Województwa Mazowieckiego **Adam Struzik**, Prezydent Miasta Płocka **Andrzej Nowakowski** oraz Starosta Płocki **Mariusz Bieniek**.

Przedstawiciele świata nauki, samorządu, urzędów pracy oraz lokalni przedsiębiorcy wspólnie dyskutowali o współczesnym i przyszłym kształcie rynku pracy. Uczestnicy konferencji wysłuchali m.in. prelekcji:

mgr Anny Grochowskiej z Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie „Warunki pracy oraz determinanty imigracji obywateli Ukrainy do województwa mazowieckiego”,

dr Edyty Bogdańskiej ze Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku „Prawo pracy w 2019 r. – zmieniające się przepisy w świetle obowiązków i praw pracodawcy”,

dr Piotra Sadowskiego z Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu „Czy zezwolenia na pracę w Polsce i oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia obywatelowi państwa trzeciego wykonywania pracy w Polsce są komplementarnymi instrumentami odpowiadającymi na potrzeby polskiego rynku pracy w zakresie zatrudniania cudzoziemców?”,

dr Agaty Skorek ze Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku „Brexit – koniec migracji pracowników z UE?”,

dr Krzysztofa Buczkowskiego z Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Płocku „Motywacja do odbycia stażu wyznacznikiem aktywności zawodowej osób bezrobotnych”.

dr Andrzeja Jagodzińskiego z Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Płocku i **dr Agnieszki Krzętowskiej** z Politechniki Warszawskiej „Potrzeby i oczekiwania mieszkańców subregionu płockiego w obszarze rynku pracy”.



Płockie Forum Biznesu

W dniu 24 maja br. w Centrum Konferencyjnym Dom Technika przy ulicy Kazimierza Wielkiego 41 w Płocku odbyło się Płockie Forum Biznesu. Było to pierwsze tego typu wydarzenie w naszym regionie, które zorganizowano z inicjatywy przedsiębiorców zrzeszonych w Izbie Gospodarczej Regionu Płockiego.

Spotkanie było znakomitą okazją do wymiany wiedzy i doświadczenia pomiędzy przedstawicielami administracji rządowej, samorządowej i sfery szeroko pojętego biznesu.

Forum składało się z trzech Stref: Prezentacyjnej, gdzie swoje produkty i usługi prezentowały firmy z regionu płockiego, Eksperckiej, w której odbywały się konsultacje z przedstawicielami Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Urzędu Skarbowego, Państwowej Inspekcji Pracy oraz płockich urzędów pracy oraz Merytorycznej, gdzie dyskutowano między innymi na temat roli biznesu w rozwoju regionu płockiego, efektywnym szkoleniu pracowników czy promocji własnej firmy. Pracownicy Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku informowali o świadczonych przez tutejszy urząd usługach w ramach przygotowanego stoiska.

Forum zakończyła uroczysta Gala Biznesu na której m.in. zostało wręczone podziękowanie od Izby Gospodarczej Regionu Płockiego za wsparcie merytoryczne Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku, podczas Forum Biznesu.



Spotkania informacyjne z młodzieżą

➔ W dniach 27.05. – 13.06.2019 r. Miejski Urząd Pracy w Płocku gościł młodzież ze Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego Nr 2 w Płocku. W sześciu spotkaniach informacyjnych wzięli udział uczniowie drugich oraz trzecich klas Branżowej Szkoły I Stopnia Nr 6.



Natomiast 05.06.2019 r. w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku odbyło się spotkanie informacyjne dla uczniów Szkoły Podstawowej nr 22 w Płocku.

Tematyka spotkań informacyjnych dotyczyła m.in. zagadnień: rejestracji w urzędzie, praw i obowiązków osoby bezrobotnej, usług i instrumentów rynku pracy świadczonych przez urząd, Barometru zawodów.

W szczególny sposób zaakcentowano sytuację młodych osób na rynku pracy. Stojąc w obliczu trudnej decyzji, jaką jest wybór zawodu, podczas spotkań młodzież uzyskała wiele cennych informacji oraz materiałów, które pomogą w podjęciu tych decyzji. Na koniec każdego spotkania uczniowie mieli możliwość zapoznania się z aktualnymi ofertami pracy oraz otrzymali materiały informacyjne.

Dzień Integracji i Aktywności Osób z Niepełnosprawnościami

➔ W dniu 6 czerwca 2019 r. na terenie Specjalnego Ośrodka Szkolno – Wychowawczego Nr 2 w Płocku ul. Lasockiego 14 miał miejsce Dzień Integracji i Aktywności Osób z Niepełnosprawnościami. Były na nim prezentowane m.in. oferty pracy dla osób niepełnosprawnych.

„Współczesne Problemy Ekonomii, Zarządzania, Finansów, Ubezpieczeń i Bankowości” – konferencja naukowa

➔ W dniu 7 czerwca 2019 r. w Auli Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Płocku ul. Gałczyńskiego 28 odbyła się konferencja naukowa „Współczesne Problemy Ekonomii, Zarządzania, Finansów, Ubezpieczeń i Bankowości”.

Jednym z partnerów konferencji był Miejski Urząd Pracy w Płocku. Uczestnicy konferencji wysłuchali m.in. prelekcji:

prof. dr hab. Janiny Sawickiej (SGGW w Warszawie, PWSZ w Płocku) „Zmiany w zasobach kapitału ludzkiego na rynku pracy w Polsce z perspektywy Unii Europejskiej innych krajów”,

dr Grzegorza Wąsiewskiego (Towarzystwo Naukowe Płockie) „Bezpieczeństwo pracy w zakładach przemysłowych”,

dr Pawła Antoszka (Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy) „Zróżnicowanie wynagrodzeń w województwie mazowieckim”.

Targi Młodych – Dobry Start – – Lepsze Perspektywy

W dniu 12 czerwca 2019 roku na terenie Zespołu Szkół Usług i Przedsiębiorczości im. Abpa A. J. Nowowiejskiego w Płocku przy ul. Padlewskiego 2 odbyły się Targi Młodych – Dobry Start – Lepsze Perspektywy zorganizowane przez Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Płocku.

Targi skierowane były do młodzieży oraz osób poszukujących dodatkowego zatrudnienia. W wydarzeniu udział wzięło blisko 11 wystawców – instytucji i pracodawców działających na lokalnym rynku pracy.

Pracownicy Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku informowali o usługach i działaniach skierowanych do młodych ludzi, będących na początku swojej drogi zawodowej.

Równoległe w salach wykładowych odbywały się prelekcje:

- ▶ „Life coaching dla młodzieży” – Dorota Cichecka,
- ▶ „Start up – młody przedsiębiorczy jak osiągnąć sukces” – Tomasz Wysocki.



V Mazowieckie Forum Pracodawców i Urzędów Pracy

W dniu 12 czerwca 2019 r. Dyrektor MUP w Płocku uczestniczył w V Mazowieckim Forum Pracodawców i Urzędów Pracy w Warszawie. Forum było poświęcone tematyce związanej z aktywnym starzeniem się i problematyce wydłużania czasu aktywności zawodowej.

Zmiany demograficzne stanowią obok zjawiska dynamicznych zmian technologicznych czy globalizacji, jedno z największych wyzwań dla współczesnego rynku pracy. Mobilizacja potencjału starszych pracowników może stanowić rozwiązanie problemu kurczących się zasobów siły roboczej. Uczestnicy Forum wysłuchali m.in. prelekcji Dr hab. Piotra Szukałskiego prof. nadzw. Uniwersytetu Łódzkiego „Zarządzanie wiekiem: remedium na starzenie się zasobów pracy”.

Miejska Rada Rynku Pracy w Płocku

W dniu 18 czerwca 2019 r. odbyło się drugie w tym roku posiedzenie Miejskiej Rady Rynku Pracy w Płocku. Na posiedzenie została zaproszona Pani Beata Puda – Kierownik Ośrodka Wsparcia Ekonomii Społecznej Mazowsza Płockiego. Omówiła ona „Możliwości zatrudnienia w przedsiębiorstwach społecznych na przykładzie dobrych praktyk w Płocku”. Następnie Zastępca Dyrektora MUP w Płocku Radosław Śliwiński zreferował na czym polega „Współpraca Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku z lokalnymi spółdzielniami socjalnymi” (szczegóły w artykule).

Dyrektor MUP w Płocku przedstawił natomiast informację o sytuacji na lokalnym rynku pracy według stanu na koniec maja bieżącego roku. Poinformował, że w maju 2019 r. sytuację na płockim rynku pracy charakteryzowały:

- ▶ Spadek ogólnej liczby bezrobotnych zarejestrowanych w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku o 320 osób w porównaniu z danymi za maj 2018 r. oraz w porównaniu z danymi za kwiecień 2019 r. – o 159 osób. Liczba bezrobotnych na koniec miesiąca wyniosła 3.995 osób.
- ▶ Spadek liczby bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku o 204 osoby w porównaniu z danymi za maj 2018 r. oraz w porównaniu z danymi za kwiecień 2019 r. – o 62 osoby. Liczba bezrobotnych kobiet na koniec miesiąca wyniosła 2.504 osoby.
- ▶ Przewaga w populacji bezrobotnych, bezrobotnych w grupach: bez prawa do zasiłku (88%), poprzednio pracujących (90,3%), długotrwale bezrobotnych (57,1%), kobiet (62,7%).

Następnie Rada przystąpiła do zaopiniowania zmian w Planie Finansowym MUP w Płocku na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2019 roku oraz w Planie organizacji nowych miejsc pracy, stażu, szkoleń i samozatrudnienia w ramach aktywnych programów rynku pracy przez MUP w Płocku w 2019 roku. Wszystkie zmiany w w/w planach zostały pozytywnie i jednogłośnie zaakceptowane przez Radę. Pozytywnie również został zaopiniowany Plan Finansowy Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku na finansowanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2019 roku po zmianach z dnia 23.05.2019 r. Zmiany dotyczyły zwiększenia liczby osób planowanych do przeszkolenia z 400 do 570.

Do kompetencji Rady należy również opiniowanie wniosków o umorzenie w całości albo w części nienależnie pobranych świadczeń, na posiedzeniu został zaopiniowany 1 wniosek.



PŁOCKIE TARGI AKTYWNOŚCI I PRZEDSIĘBIORCZOŚCI 2019

8 PAŹDZIERNIKA 2019 r. w godz. 10.00-14.00

Hala Widowiskowo-Sportowa ORLEN ARENA w Płocku,
Plac Celebry Papieskiej 1

Płockie Targi Pracy, których tegoroczna edycja odbędzie się pod nazwą Płockie Targi Aktywności i Przedsiębiorczości, to jedno z największych tego typu wydarzeń w regionie odbywających się cyklicznie już od 24 lat. Przedsięwzięcie każdego roku przyciąga pracodawców, osoby poszukujące pracy, a także absolwentów, którzy dopiero planują własną karierę zawodową. Targi dają szansę znalezienia pracy, praktyk i staży, umożliwiają wymianę informacji i wzajemnych oczekiwań. Osoby zainteresowane podniesieniem lub zmianą kwalifikacji zawodowych będą mogły skorzystać z oferty szkoleniowej i edukacyjnej wielu instytucji.

Przedsiębiorców oraz inne podmioty zainteresowane prezentacją swojej oferty szerokiemu gronu odbiorców zapraszamy do współpracy. Targi są okazją do zaprezentowania swojej marki, przedstawienia oferty i prowadzonych projektów rekrutacyjnych. Atmosfera targów sprzyja nawiązywaniu kontaktów biznesowych, prezentacji swojego potencjału i kompetencji.

Z uwagi na niesłabnące zainteresowanie zatrudnianiem obcokrajowców, wzorem ubiegłego roku podczas tegorocznej edycji Targów zamierzamy uruchomić punkt informacyjny dla pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem cudzoziemca, gdzie w roli ekspertów dyżurowaliby przedstawiciele Wojewody Mazowieckiego, Straży Granicznej i urzędów pracy.

Podczas wydarzenia utworzona zostanie również strefa przedsiębiorczości, do której zaprosiliśmy przedstawicieli Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Urzędu Skarbowego, Państwowej Inspekcji Pracy oraz innych instytucji wspierających rozwój biznesu. Eksperci będą udzielali porad zainteresowanym pracodawcom, przedsiębiorcom oraz osobom zamierzającym rozpocząć własną działalność gospodarczą.

Organizatorzy zapewniają 75 stoisk wystawienniczych oraz promocję przedsięwzięcia realizowaną na terenie miasta Płocka i okolicznych powiatów, w lokalnych mediach, Internecie, na uczelniach oraz w instytucjach publicznych. Informacja o wystawcach zostanie również zamieszczona w biuletynie Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku „PRACA I ROZWÓJ”.

1 sierpnia 2019 r. rozpoczniemy nabór, dołącz do grona Wystawców. Dla wszystkich uczestników udział w Targach jest **bezpłatny**.

Informacji udzielają pracownicy Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku:
ul. 3 Maja 16, II piętro, pokój 201 lub 204 | tel. 24 367 18 43/51,
e-mail: oferty.pracy@mup.plock.eu