

E-BOOK 27

AKADEMIA

Mistrzostwa Kadrowo-Płacowego
i Zarządzania Zasobami Ludzkimi
o HR, kadrach i płacach z pasją



ПОЛЬСЬКИЙ РИНОК ПРАЦІ ДЛЯ ІНОЗЕМЦІВ

ПОРАДИ, НЕОБХІДНІ ДЛЯ ПОШУКУ
СТАБІЛЬНОЇ РОБОТИ ТА ОСНОВИ
ТРУДОВОГО ПРАВА.



[HRnaszpilkach.pl](https://hrnaszpilkach.pl)

pracuj.pl

HR

NA SZPILKACH

monikasmulewicz.pl

ВСТУП

Польський ринок праці пропонує багато професійних можливостей і відкритий для кандидатів з-поза меж Польщі. Знайти себе в новій професійній реальності не завжди легко, хоча б через мовні бар'єри та необхідності виконання різних формальностей. Виникають різні питання, побоювання та сумніви, тому, щоб зробити процес пошуку роботи легшим і менш напруженим, ми хочемо поділитися з вами своїми знаннями та досвідом. Сподіваємося, що вони допоможуть вам у важливі для вас моменти.

ЦЯ ПУБЛІКАЦІЯ ДАЄ ВІДПОВІДІ НА ТАКІ ЗАПИТАННЯ:

- Де шукати роботу в Польщі?
- Які можливості пропонують польські роботодавці?
- З яких джерел слід черпати знання про компанії?
- Які інструменти та рішення полегшують іноземцям орієнтуватись на польському ринку праці?
- Як написати ефективне резюме та підготуватися до співбесіди?
- Що варто знати про рекрутинг у Польщі?
- Як оцінити вартість своїх компетенцій?

Посібник крок за кроком проведе вас через ринкові тенденції та допоможе знайти стабільне та безпечне місце роботи.

Ви дізнаєтеся про те, на підставі якого договору укласти легальне працевлаштування, на які пільги та гарантії може розраховувати людина, яка працевлаштована за трудовим договором та як виглядають юридичні умови роботи в Польщі.

Запрошуємо!



pracuj.pl



Monika Smulewicz

Генеральний директор
Akademię Mistrzostwa Kadrowo-Płacowego
i Zarządzania Zasobami Ludzkimi

Все більше іноземців знаходять роботу в Польщі! За даними Соціального Страхування, на кінець квітня до пенсійного страхування та страхування по інвалідності зголошено 970 тисяч іноземців, серед яких найчисельніша група – громадяни України, аж 700 тис. Завдяки системним рішенням, які впроваджує влада за допомогою т. зв. Українського спецакту аж 132 тис людей були працевлаштовані за спрощеною процедурою легалізації праці.

Серед причин уповільнення економічного зростання роботодавці вказують на дефіцит кадрів та недостатню кількість компетенцій, наявних на ринку праці. За оцінками, до 2025 року на польському ринку праці може не вистарчати аж 1,5 мільйона працівників! Відповіддю на цю проблему є відкритість вітчизняних підприємств для працівників, які приїжджають з інших країн. Звісно, це пов'язано з низкою проблем, таких як, наприклад, культурна інтеграція, яка, у свою чергу, є роботою на багатьох рівнях – як мериторичної підтримки у сфері трудового права, так і соціального права, пов'язаного з мовним бар'єром і культурними відмінностями.

Шукаючи роботу в Польщі, варто запитати потенційних роботодавців, як вони підтримують громадян інших країн у процесі інтеграції з командою. Чи впроваджували вони у своїх компаніях програми, спрямовані на мінімізацію труднощів адаптації? Чи дотримуються вони антидискримінаційної політики у своїх командах? Чи культура та цінності, представлені потенційним роботодавцем та управлінською командою сприяють рівному ставленню? Під час співбесіди запитайте напряду – чи в компанії працевлаштовані іноземці і яким досвідом у цій сфері компанія може поділитись? Таким чином ви забезпечите собі додаткові знання про майбутнє робоче місце та безпечну адаптацію до нового середовища. Ви будете почувати себе впевнено і зосередитися на розвитку свого потенціалу, чого я вам щиро бажаю!

А роботодавцям, які приймають або планують приймати на роботу іноземців і сподіваються досягти високих інтеграційних результатів, рекомендую звернути особливу увагу на міжособистісні контакти. Роботодавець, кадрові служби та керівники повинні пам'ятати про забезпечення належних умов, за яких іноземець, який влаштовується на роботу в компанію, матиме якнайчастіші контакти з місцевими працівниками та буде залучений до встановлення цих контактів. Слід пам'ятати, що правильне управління культурними відмінностями в компанії має на меті залучити місцевий персонал до контактів з іноземцями, щоб вони пізнали один одного та здобули взаємну довіру.

Monika Smulewicz

ЯК І ДЕ ШУКАТИ РОБОТУ?

Чесну, надійну, доброзичливу, яка надає відчуття безпеки. Таку компанію шукає кожен, тому при пошуку компанії варто використовувати офіційні та надійні джерела інформації, а також сайти професійних оголошень.

На таких веб-сайтах, як Pracuj.pl, ви маєте можливість дізнатися не лише про пропозиції роботи, а також ознайомитись з профілем роботодавців. Оголошення на Pracuj.pl готуються відповідно до стандартів рекрутингу. Наприклад, організації можуть, крім адреси, опублікувати в шаблоні оголошення точне місце розташування компанії, позначене на карті. Ключовими елементами є, наприклад, назва компанії та інформація про неї. Їх відсутність у змісті оголошення є тривожним сигналом для потенційного працівника. Пропозиція про роботу також має містити опис роботи, коло обов'язків і вимог, а також переваги для працівника, такі як тип контракту, пільги, можливості розвитку. Але будьте уважні до оголошень в Інтернеті, в яких немає змістовних деталей, але є обіцянка швидкого, легкого і надзвичайно привабливого заробітку за короткий час, при невеликому обсязі праці. Також не відповідайте на повідомлення, відправник яких намагається отримати т.зв конфіденційні дані. Фальшиві рекламодавці виманюють номери PESEL, номери ідентифікаційних карток або номери банківських рахунків.

ПРОПОЗИЦІЇ ДЛЯ КАНДИДАТІВ І КАНДИДАТОК З УКРАЇНИ

На сайті Pracuj.pl є функції, які полегшують українцям орієнтуватися в просторі, заповненому пропозиціями роботи. У вкладці «Робота» розміщені актуальні оголошення роботодавців, які відкриті для набору кандидатів з України. Веб-сайт: <https://porady.pracuj.pl/ua/> також пропонує корисну інформацію та поради щодо працевлаштування, написані українською мовою. Експерти Pracuj.pl безкоштовно консультують онлайн-резюме українською мовою на сайті: <https://konsultacjecz.pracuj.pl/>

Наступні веб-сайти також допоможуть під час пошуку роботи:

<https://zielonalinia.gov.pl/pomoc-dla-obywateli-ukrainy>

<https://psz.praca.gov.pl/pomocdlaukrainy>

<https://oferty.praca.gov.pl/>

ЯК І ДЕ ШУКАТИ РОБОТУ?

ДЕ ЗНАЙТИ ІНФОРМАЦІЮ ПРО РОБОТОДАВЦІВ?

Зверни увагу на різноманітні джерела:

- Сайт компанії
- Вкладка «Кар'єра» на веб-сайті компанії або підсторінка, присвячена підбору персоналу, навчанню, програмам стажування тощо.
- Профілі компанії в соціальних мережах
- Профілі роботодавців на Pracuj.pl: <https://pracodawcy.pracuj.pl/>
- Рейтинги та конкурси кращих роботодавців
- Фестивалі та ярмарки вакансій (наприклад, <https://jobicon.pracuj.pl/>)
- Галузеві заходи, дні кар'єри, дні відкритих дверей компаній
- Інформація про компанію в пошукових системах
- Публікації та статті в галузевих ЗМІ

У пошукових системах CEIDG і KRS можна перевірити дані компанії та юридичну інформацію про господарську діяльність.

Найкращі амбасадори бренду – це робітники. Дізнайтеся, що вони говорять про атмосферу, можливості розвитку, цінності компанії та умови роботи. Одним із джерел знань також є інтернет-форуми, дискусійні групи та портали з думками про роботодавців, де колишні працівники діляться своїми враженнями та спостереженнями. Читати їх можна, але при цьому варто триматися на відстані і не припускати наперед, що це достовірна та перевірена інформація, адже частина з них може бути вкрай суб'єктивною, написаною в сильних емоціях, неправдивою тощо. Можливо знаєш когось, хто працює в обраній вами галузі, варто поговорити з такою людиною. Можливо, хтось із близького чи дальнього оточення знайде для вас корисні поради та рекомендації. Варто також ознайомитися з основними матеріалами про компанію, наприклад, про діяльність і реалізовані продукти, співпрацю з ринковим середовищем, плани розвитку та найму персоналу, стратегії CSR, участь компанії в галузевих конкурсах, нагороди чи відзнаки. Читайте також про місію та бачення організації – чи відповідають вони вашим цінностям і вашому погляду на роботу?

Аж 78% кандидатів під час працевлаштування звертають увагу на добру думку роботодавця та репутацію на ринку.

Źródło: Badanie Pracuj.pl „Polacy w nowym środowisku pracy”

ПЕРШИЙ КРОК - ВАШІ ПОТРЕБИ ТА РИНОК ПРАЦІ

Перш ніж почати переглядати оголошення, подумайте, яка робота вас найбільше цікавить. Бажаєте працювати стаціонарно чи віддалено? Яким критеріям повинен відповідати ваш потенційний роботодавець? Що вас хвилює і про які рішення точно не може бути й мови? Оголошення, опубліковані в т. зв дошка вакансій – це своєрідна підказка про ринкові тенденції та очікування роботодавців. Варто проаналізувати їх, щоб порівняти ваші очікування з можливостями, які пропонують організації, а також щоб дізнатися, які компетенції чи кваліфікації слід доповнити, щоб підвищити свої шанси під час працевлаштування



ЯК НАПИСАТИ ЕФЕКТИВНЕ РЕЗЮМЕ?

Резюме – це ваша вітрина – ви відповідаєте на оголошення роботодавця, представляючи власну пропозицію компетенцій, знань і досвіду. Тож подбайте про високу якість документа та не пропускайте його важливі елементи. Як виділитися серед конкурентів? Що робити, щоб привернути увагу рекрутера? Запорука успіху — це профілювання вашого резюме, тобто адаптація змісту до вимог, представлених у пропозиції про роботу. При складанні резюме мова йде не про перерахування та детальний опис усіх різноманітних досвідів та професійної діяльності, а про вибір інформації та виділення тих, які будуть ключовими на прийнятій посаді в даній компанії. Пишучи або оновлюючи своє резюме, варто ознайомитися з описом роботи та обов'язками, а також вимогами, зазначеними в конкретній пропозиції про роботу. Завдяки цьому вам буде легше представити переваги, які роботодавець може отримати від вашого працевлаштування.

КОРИСНИЙ ІНСТРУМЕНТ: KREATOR CV

Безкоштовний [Kreator CV Pracuj.pl](https://kreatorcv.pracuj.pl/). Creator допоможе вам створити документи для заявки. На сайті ви обережете відповідний тип і шаблон резюме. Ви претендуєте на посаду, пов'язану з технологіями? Зверніться до технічного резюме, в якому ви висвітлите свої навички, пов'язані з роботою певних технологій. А може ти ще



ПЕРШИЙ КРОК - ВАШІ ПОТРЕБИ ТА РИНОК ПРАЦІ

студент? Ви нещодавно закінчили університет і робите перші кроки на ринку праці? Хорошим рішенням тоді буде резюме студента, в якому оформлення змісту буде адаптовано до цього етапу професійного розвитку.

Варто також знати, що ви можете подати заявку на деякі пропозиції, розміщені на Pracuj.pl, не надсилаючи своє резюме. Детальніше про це можна прочитати тут: <https://cv.pracuj.pl/poradniki/aplikuj-bez-cv-czesc-ogloszen-na-to-pozwala/>



ОСНОВНІ ЕЛЕМЕНТИ РЕЗЮМЕ

Персональні дані – ім'я, прізвище, адреса електронної пошти, номер телефону. Немає обов'язку вказувати адресу проживання або назву міста. Якщо ви хочете, ви можете вибрати місце, де ви зараз проживаєте, або взагалі відмовитися від такої інформації. У професійному резюме варто зробити акцент на мобільності та готовності до переїзду, якщо ви готові до роботи в іншому місті чи регіоні.

Професійний досвід – у цьому розділі є особливо важливим опис завдань і обов'язків, які виконувалися вами на попередньому робочому місці. Важливо, щоб він був конкретним і чітко ілюстрував сферу ваших компетенцій. Пам'ятайте про правило зворотної хронології, тому починайте з опису найновішої, найактуальнішої роботи.

Освіта – якщо ви закінчили університет, все, що вам потрібно зробити, це вказати назву та напрямок навчання, а також точні дати початку та закінчення, не враховуючи вашої середньої школи.

Тверді та м'які навички – перерахуйте свої компетенції, які відповідають вимогам роботодавця. Вагомі навички є особливо важливими, тобто знання роботи промислової системи, комп'ютерної програми чи інших інструментів, необхідних на роботі. У випадку IT-індустрії важливо знати технології та мови програмування, про що також варто вказати в резюме. М'які компетенції включають, наприклад, командну роботу, публічні виступи та аналітичні навички.

Іноземні мови – повідомляючи про знання мови або мов, обов'язково вказуйте рівень володіння за європейською шкалою, наприклад A1, B2, C1.

Курси та тренінги – перелічіть ті види діяльності, які відповідають посаді, на яку ви претендуєте. Обов'язково вказуйте отримані сертифікати та повноваження.

Інтереси – якщо ви пишете про свої захоплення, не використовуйте загальні слова на кшталт: спорт, література. Опишіть їх точніше, наприклад, гра у волейбол, науково-фантастична література. У вас є незвичайне хобі? Також поділіться цією інформацією.

ПЕРШИЙ КРОК - ВАШІ ПОТРЕБИ ТА РИНОК ПРАЦІ

Посилання – у вас є свій веб-сайт? Обов'язково додайте посилання на нього в своє резюме. Покажіть рекрутеру ваше портфоліо, приклади діяльності, про які він може прочитати в Інтернеті, список публікацій, які ви створили, блог або інший канал комунікації.

70% респондентів вважають, що наявність цікавого хобі може бути перевагою на співбесіді. 52% респондентів заявляють, що досвід, пов'язаний з хобі, виявився корисним на роботі. Видатні хобі включають в себе, наприклад, гра на інструменті, шиття або риболовля.

Джерело: дослідження Pracuj.pl «Поляки в новому робочому середовищі»



ВАРТО ЗНАТИ

Фото не є обов'язковою частиною резюме. Проте, якщо у вас є якісне фото, адекватне для прийому на роботу – варто додати його до свого резюме. Ви можете прочитати більше про те, чи може роботодавець вимагати від вас фотографію під час найму на роботу, на сторінці XX цього опрацювання.

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ЗГОДУ НА ОБРОБКУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ

У світлі чинних у Польщі норм, пункт про обробку персональних даних у резюме є непотрібним, але лише теоретично. Більшість компаній оновили свої політики захисту та обробки даних у зв'язку з впровадженням RODO. Багато організацій використовують веб-сайти з оголошеннями про роботу, такі як pracuj.pl, які не дозволяють прикріпити та надіслати своє резюме без «настискання» відповідної згоди на обробку даних. Для певності, однак, варто включити принаймні мінімальну версію у своє резюме, наприклад:

«Я даю згоду на обробку моїх персональних даних (тут: назва компанії, до якої ми подаємо заявку) з метою найму на посаду, на яку я претендую.»

Також можуть застосовуватися більш розширені положення (які стосуються конкретних правових положень), представлені в Інтернеті та на різних форумах. Використовуючи формулу згоди на обробку, ми не повинні вказувати правову основу згоди на обробку персональних даних. Однак важливе зауваження тут: компанії часто вимагають використання положення в іншій, власній версії, ніж загальновідома:

ПЕРШИЙ КРОК - ВАШІ ПОТРЕБИ ТА РИНОК ПРАЦІ

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ЗГОДУ НА ОБРОБКУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ

Я даю згоду на обробку моїх персональних даних для цілей процесу прийому на роботу (відповідно до Закону від 10 травня 2018 року про захист персональних даних (Закон. вісник 2018 р., п. 1000) та відповідно до Положення про Європейського Парламенту та Ради (ЄС) 2016/679 від 27 квітня 2016 року про захист осіб у зв'язку з обробкою персональних даних і про вільний рух таких даних, а також про скасування Директиви 95/46 / ЄС (RODO) .



Тоді вам не залишається нічого іншого, як просто скопіювати цю версію з оголошення про прийом на роботу, тому що вона зазвичай там розміщена, і додати її до свого резюме. Згода повинна бути розміщена в самому кінці документа.

ПІДСУМОК - ВАША ВІДМІННА РИСА!

У верхній частині резюме є місце для професійного підсумку особистості . Декількома реченнями опишіть свою діяльність або досягнення, підсумуйте свій кар'єрний шлях і визначте подальші цілі кар'єри, тобто в якому напрямку ви хочете розвиватися, що ви хочете робити або в якому середовищі працювати. Важливо, щоб ваші інтереси, прагнення, цінності та мотивації впливали з цієї стислої замітки. В ідеалі вони повинні бути відповіддю на те, що потенційний роботодавець шукає через оголошення. Якщо ваш професійний досвід ще невеликий, тому що ви щойно змінили професію або робите перші кроки в новій галузі—вказіть, як ви можете використовувати свої компетенції з попередньої діяльності, навіть якщо вони безпосередньо не пов'язані з новою сферою. Покажіть, що ви навчаєтесь і що ви відкриті до нових завдань.

ПЕРШИЙ КРОК - ВАШІ ПОТРЕБИ ТА РИНОК ПРАЦІ

Шаблон резюме

UX дизайнер

Картина, слово, спілкування. Це моя пристрасть, якою я займаюся вже більше десяти років. Я UX-дизайнер, я роблю подорож покупців торговими шляхами простішою та зручнішою. Найбільш мені залежить на роботі в міжнародному середовищі та розробку цифрових продуктів, які покращують якість життя.

Анна Ковальська

Електронна адреса: anna.kowalska@ox.com

Телефон: +48 543 210 000

Дата народження: 9 серпня 1983 року

Місто: Варшава

Досвід роботи:

01.2020- 04.2022

UX спеціаліст / компанія XCYvZACb2m / Варшава

Короткий опис посади:

Проведення семінарів з клієнтами та користувачами

Створення макетів і прототипів програм електронної комерції

Виконання дослідницьких проектів

Проведення UX аудиту

02.2016- 09.2019

Графічний дизайнер / Агенція xZy9AbxBbJ9 / Варшава

Короткий опис посади:

Дизайн графіки для інтернет-магазинів

Аналіз торгових шляхів

01.2008- 12.2015

Графічний дизайнер / Firma XzY3LldWnK1 / Краків

Короткий опис посади:

Розробка маркетингових матеріалів

Копірайтинг, створення описів товарів

Освіта

10.2002 – 07.2007

Akademia Sztuk Pięknych im. Jana Matejki в Кракові

Спеціальність: Графіка

Освітній рівень: магістр

Знання мов:

Англійська: просунутий (рівень C1), італійська: середній (рівень B2)

Навички:

Вільне знання програм: Figma, Miro, InDesign, Photoshop, аналітичні навички, знання UX методів дослідження.

Курси, тренінги, сертифікати

01.2022

Курс: UX writing

Організатор: Компанія U7VcABC8Hw

10.2021

Навчання: UX research та якісні дослідження

Організатор: компанія C5nBxYt4AL

09.10.2019

Курс: Digital UX

Організатор: компанія Cz7Xvv8KIJ

Зацікавлення

Декупаж, туристична література, гра на гітарі

Посилання

www.annakowalska_portfolio.pl

РЕКРУТАЦІЯ - ЧОГО ВИ МОЖЕТЕ ОЧІКУВАТИ??

Залежно від посади та компанії процес найму може складатися з одного або двох етапів, але може бути і більш складним. За допомогою короткої телефонної співбесіди можна дізнатися про мотивацію кандидата та доповнити ключові інформації вказані в резюме. Важливим елементом кожного підбору персоналу є співбесіда – з потенційним роботодавцем, рекрутером або представником відділу кадрів, майбутнім керівником, менеджером або керівником групи. До методів перевірки компетенцій також відносяться різноманітні тести, робочі випробування, розігрування сцен або створення презентацій.

Деякі компанії вирішують організувати сесію Assessment Center, яка дозволяє перевірити відповідність кандидата команді та організаційній культурі. Трапляється, що деякі роботодавці використовують незвичайні або подібні популярні методи підбору персоналу, наприклад, гейміфікацію. Використання партійної гри змушує учасників брати участь у завданнях, наприклад, у спеціальному додатку, і водночас знайомитися з компанією та її продуктами. Таким чином роботодавець отримує інформацію про схильності та компетенції потенційних працівників.



РЕКРУТАЦІЯ - ЧОГО ВИ МОЖЕТЕ ОЧІКУВАТИ?

СЛОВНИЧОК З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

РЕКРУТАЦІЙНІ ВИПРОБУВАННЯ	ASSESSMENT CENTER
Кандидатам можуть запропонувати виконати тести	
Мовні тести - перевірка рівня знання іноземної мови	
Перевірки знань – перевіряють знання нормативних документів тощо.	
Тести на компетенцію - перевіряють жорсткі та м'які навички (наприклад, креативність, знання користування комп'ютерною програмою)	
Психологічні тести - наприклад, особистісні тести, тести інтелекту	
Числові тести - перевірити вміння логічно мислити	
	<p>Сесія АС використовується для перевірки компетенцій кандидатів, яким доручено виконувати різноманітні завдання, типові для набраної посади. Протягом цього часу за ними спостерігає т. зв засідателі. Завдання можуть включати проведення дискусій з іншими кандидатами або аналіз прикладів і пропонування цікавого рішення.</p> <p>Варто дізнатися, скільки триватиме заняття і чи буде воно груповим чи індивідуальним. Фахівці рекомендують під час зустрічі орієнтуватися на природність і діяти в гармонії з самим собою, а не гадати, яке ставлення найбільше сподобається спостерігачам.</p>

РЕКРУТАЦІЯ - ЧОГО ВИ МОЖЕТЕ ОЧІКУВАТИ?

ЯК ПІДГОТУВАТИСЯ ДО СПІВБЕСІДИ?

Щоб мінімізувати стрес, пов'язаний з співбесідою, варто подбати про мериторичну підготовку. Можливо, перед зустріччю вам знадобиться відновити свої навички та знання в тій чи іншій галузі. Шукайте інформацію про компанію, її місію та організаційну культуру. Перегляньте окремі пункти свого резюме та подумайте, як ви представите свою професійну історію. Ви можете створити коротку історію (докладніше про так званий storytelling можна прочитати тут: cv.pracuj.pl/poradniki/)



Природно та достовірно розкажіть про свою діяльність, про те, як ви набули та використовували певні навички, або чому ви обрали таку професію чи напрямок навчання.

ЧАСТІ ЗАПИТАННЯ ПІДЧАС ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ. ПРИКЛАДИ

- Чому ви хочете працювати в нашій компанії?

Вкажіть конкретні аргументи на користь певної марки. Зверніться, наприклад, до його цінності або пропонованих можливостей розвитку. Також розкажіть про те, що ви вважаєте важливим і цінним у контексті вашої кар'єри.

- Будь ласка, розкажіть мені щось про себе.

Робіть ставку на природну самопрезентацію. Подумайте про те, що може бути важливим для потенційного роботодавця, і розкажіть, наприклад, про свої сильні сторони, риси особистості, які вас відрізняють, компетенції, найбільш корисні для компанії, ваші цілі або цінності та пріоритети, які ви цінуєте.

- Який був ваш найбільший професійний успіх?

На додаток до цього запитання або замість нього вас також можуть попросити вказати ваші найбільші переваги чи найсильніші сторони. Важливо не зупинятися на перерахуванні загальних термінів на кшталт «амбітний», «працьовитий», «комунікабельний» тощо. Варто говорити мовою переваг. Замість прикметників набагато краще використовувати динамічні дієслова, які підкреслять вашу активність, наприклад, «розвивати», «створювати», «змінювати», «удосконалювати», «впроваджувати», «навчатися», «робити». Замість: «Я креативний і добре організований» краще сказати: «Я створюю креативні концепції», «Я створив власний інструмент», «Я розробив новий метод», «Я керував міждисциплінарними проектами». Готуючись до запитання про найбільше досягнення, подумайте про свою аргументацію та пригадайте конкретні елементи історії успіху, яку ви хочете дослідити. Числові показники, статистика або приклади дій і реакцій, що підтверджують позитивний ефект, будуть хорошим доповненням.

РЕКРУТАЦІЯ - ЧОГО ВИ МОЖЕТЕ ОЧІКУВАТИ?

- Які ваші слабкі сторони?

По-перше, не варто уникати відповіді на це питання або обривати розмову словами «у мене немає недоліків». Вам також не потрібно вдаватися в подробиці. Непогано буде послатися на особливості, які, з одного боку, можуть бути недоліком, а з іншого - принести користь, наприклад перфекціонізм.

- Що ви очікуєте від нашої компанії?

Згадайте про переваги роботи у вашого роботодавця. Мова про переваги, повинна бути в оголошенні, яке варто ще раз прочитати перед прийомною нарадою. Ваша відповідь на це питання також буде вираженням ваших цілей. До речі, ви продемонструєте знання про компанію та її діяльність.



ЕКСПЕРТ РАДИТЬ

Konstancja Zyzik,

Talent Acquisition & Capabilities
Development Manager w Grupie Pracuj

Я розумію, що говорити про плани та декларувати конкретний термін перебування в Польщі для багатьох людей може бути важко. Тим не менш, варто бути готовим до таких запитань рекрутера. Роботодавець хотів би знати, яке наставлення є у кандидата.

Вони шукають лише тимчасову роботу чи збираються залишитися на довше? Чи хочуть вони бути пов'язаними з компанією на кілька тижнів, місяців або, можливо, ще рік? Такі запитання можна поставити під час прийомної наради. Також закликаю всіх учасників рекрутингу підготувати власні запитання, які вони хотіли б задати потенційному роботодавцю. Зазвичай така можливість з'являється в кінці співбесіди, але, на жаль, не всі рекрутери повідомляють про це. Багато кандидатів не знають про те, що вони можуть задавати запитання, не кажучи вже про те, що це вітається, оскільки це доводить відданість, мотивацію та підготовку кандидата. Тому не бу-

РЕКРУТАЦІЯ - ЧОГО ВИ МОЖЕТЕ ОЧІКУВАТИ?

демо боятися питань і розвіємо всі сумніви, які виникають на перших етапах підбору персоналу. Варто запитати, наприклад, про організаційну культуру, яких цінностей дотримується компанія, як вона піклується про комфорт і почуття безпеки своїх співробітників, чи є вона соціально відповідальною. Питання можуть стосуватися і команди-її структури, чисельності, методів співпраці та обміну знаннями, а також методології роботи або стилю управління потенційного керівника. Можливості розвитку, способи мотивації, доступ до сучасних інструментів для підтримки навчання, культура спілкування та командної роботи в домашньому офісі – це теж цікаві аспекти, про які варто запитати рекрутера. Якщо ми не отримали інформацію про наступні етапи набору, також добре дізнатися, коли вони заплановані та коли ми можемо розраховувати на спілкування з цього приводу.

ДИСТАНЦІЙНИЙ ПІДБІР ПЕРСОНАЛУ - НОВІ МОЖЛИВОСТІ

Онлайн-співбесіди з рекрутером вже є стандартом у багатьох галузях. Це рішення зарекомендувало себе в умовах пандемії, тому роботодавці охоче ним користуються, економлячи час – як собі, так і кандидатам, і водночас отримуючи можливість охопити людей з різних міст і селищ. Якщо в оголошенні про роботу зазначено, пронабір у дистанційній формі, будьте готові до такої форми

співбесіди.

- Подбайте про технічну частину, тобто хороше підключення до Інтернету та доступ до відповідної комунікаційної платформи.
- Перевірте гучність і налаштування камери - зверніть увагу на освітлення і нейтральний фон.
- Виберіть тихе місце для розмови - подалі від відволікаючих факторів.
- Подбайте про свій зовнішній вигляд, одягніться відповідно до співбесіди.
- Заздалегідь обміркуйте відповіді на поширені запитання щодо підбору персоналу.
- Під час розмови зосередьтеся на взаємодії – слухайте, ставте запитання.

Якщо сумніваєтеся у чомусь, не бійтеся запитати – запитайте в рекрутера вказівки та інструкції або навіть спробуйте зв'язатися з ним онлайн для перевірки.



ЗАХИСТІТЬ СВОЮ КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ, ТОБТО ОСОБИСТІ ДАНІ В ПРОЦЕСІ РЕКРУТИНГУ.

Які особисті дані можна довірити потенційному роботодавцю на етапі підбору персоналу?

Кожному процесу набору передують попередній аналіз резюме. Саме від даних, що містяться в цьому документі, який спочатку надсилається потенційному роботодавцю, залежить подальший інтерес роботодавця до кандидата-претендента. Часто кандидати перебільшують в розміщенні найбільш привабливої інформації про себе, щоб збільшити свої шанси у потенційного роботодавця. Трапляється також, що роботодавці, не знаючи законодавчої бази та наслідків неналежного підходу до отримання та обробки персональних даних, вимагають від претендентів надати інформацію, яка не повинна братися до уваги при працевлаштуванні.

Люди, які активно шукають роботу, повинні знати, які персональні дані потенційний роботодавець може очікувати від претендента на роботу, і це конкретна інформація, яка міститься в закритому каталозі, що впливає безпосередньо з Трудового кодексу.

Стаття 22 (1) Трудового кодексу

[Персональні дані працівника]

§ 1. Роботодавець вимагає від претендента надати особисті дані в тому числі:

- 1) ім'я (імена) та прізвище;
- 2) дата народження;
- 3) контактні дані, зазначені такою особою;
- 4) освіта;
- 5) професійна кваліфікація;
- 6) перебіг попередньої роботи.



| 16

Відомості про освіту, професійну кваліфікацію та попередню роботу можуть бути витребувані роботодавцем лише у разі необхідності виконання роботи певного виду або на певній посаді.

Варто пам'ятати, що під час найму на посади, кваліфікаційні вимоги яких визначені окремими нормативними актами, це стосується деяких професій, таких як лікар, медсестра, адвокат, пілот та багато інших, шукачі роботи повинні будуть представити документи «необхідні для виконання робіт певного виду або на певній посаді», не перелічені у ст. 22 (1) Трудового кодексу. Однак у кожному такому випадку роботодавець зобов'язаний безпечно обро-

ЗАХИСТІТЬ СВОЮ КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ, ТОБТО ОСОБИСТІ ДАНІ В ПРОЦЕСІ РЕКРУТИНГУ.

бляти дані про освіту, кваліфікацію та перебіг попередньої роботи.

Обробка потенційним роботодавцем даних, відмінних від перелічених у ст. 22 (1) Трудового кодексу, надані особою, яка зацікавлена на працевлаштуванням, на вимогу роботодавця або персональні дані, надані роботодавцю з ініціативи особи, яка зацікавлена на працевлаштуванням, можлива лише за згодою особи, яка зацікавлена на працевлаштуванням.

Вимагання від кандидата інших даних, ніж у згаданій вище ст. 22 (1) § 1 Трудового кодексу про працю допускається, якщо обов'язок їх надання випливає з окремих положень закону або це відбувається за згодою суб'єкта даних. Відсутність згоди або її відкликання не може, однак, бути підставою для несприятливого ставлення до претендента на роботу і не може спричинити для нього будь-яких негативних наслідків, особливо не може бути причиною, що виправдовує відмову у працевлаштуванні.

ЧЕК-ЛИСТ - ЯК ЗАХИСТИТИСЯ ВІД ФІШИНГУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ НЕЧЕСНИМИ ПСЕВДОРБОТОДАВЦЯМИ?

Вимагання персональних даних методом «потрібно для рекрутингу» стало величезною проблемою останніх років. Будь обережний! Процес пошуку роботи може бути важким і нервовим етапом хоча б з фінансових причин. Однак майте на увазі, що онлайн-рекрутинг вимагає від вас особливої уваги та консерватизму.

- Не надавайте жодних конфіденційних даних, включаючи номер PESEL та номер ідентифікаційної картки
- Не надсилайте скан свого посвідчення особи чи інших документів, що посвідчують особу – на будь-якому етапі набору вам не знадобляться копії документів, які посвідчують особу, а вони можуть бути використані шахраями для отримання кредиту
- Будьте обережні та перевіряйте пропоновану зарплату - якщо вона перевищує діапазон зарплат у вашій галузі, це може означати, що ви маєте справу з шахраєм
- Використовуйте лише надійні веб-сайти оголошень, щоб гарантувати, що ваше резюме не стане об'єктом «комерції» та не буде продано в комерційних цілях третім особам

ЗАХИСТІТЬ СВОЮ КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ, ТОБТО ОСОБИСТІ ДАНІ В ПРОЦЕСІ РЕКРУТИНГУ.

- Не передавайте свої дані через невідомі, незахищені посилання, які вказують на підроблені веб-сайти працевлаштування або видають себе за відомі веб-сайти; це можуть бути небезпечні програми, які перехоплюють дані з вашого комп'ютера чи телефону
- Не надсилайте своє резюме на невідомі приватні адреси електронної пошти - ви можете піддати себе ризику зараження вірусом!
- У процесі найму ніхто не має права стягувати з вас жодних комісій! Не робіть переказів, навіть символічних! Участь у процесі підбору персоналу або розміщення оголошення про пошук роботи є безкоштовним.



Чи може роботодавець вимагати від претендента на роботу розмістити фотографію в своєму резюме?

Право вимагати зображення не базується на положеннях польського трудового права. Роботодавець може вимагати від претендента надати особисту анкету, але зверніть увагу, що серед даних, зазначених у шаблоні резюме, що міститься в цій публікації, немає місця для фото! Як ми вже зазначали, включення фотографії в резюме не є обов'язковим і не може бути частиною запиту від потенційного роботодавця. Однак це може стати для нього причиною маси неприємностей ...

Відповідно до ст. 183a § 1 та ст. 183b § 1 Кодексу законів про працю, роботодавець може бути звинувачений у дискримінації у сфері праці. Фраза «у працевлаштуванні» означає, що захист поширюється як на працівників, так і на претендентів на роботу. Зрештою, фотографія також може виявити інвалідність, расу, релігію, національність, етнічне походження та навіть віросповідання.

ЗАХИСТІТЬ СВОЮ КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ, ТОБТО ОСОБИСТІ ДАНІ В ПРОЦЕСІ РЕКРУТИНГУ.

Однак слід пам'ятати, що принцип рівного ставлення у сфері праці не порушується:

- не прийняття працівника на роботу за віком, статтю тощо, якщо це виправдано видом роботи, умовами її виконання або професійними вимогами;
- диференціація на основі релігії або віросповідання, якщо через тип і характер діяльності, що проводиться в церквах та інших релігійних об'єднаннях і організаціях, релігія або переконання працівника є важливою та виправданою професійною вимогою.

Відповідно до ст.23 Цивільного кодексу зображення є одним із особистих прав особи, що підлягає охороні законом. Імідж, що розуміється як цінність, тісно пов'язана з конкретною людиною, є невід'ємним благом, охорона якого гарантується законом. Згода цієї особи буде вирішальною для використання зображення кандидата. Таким чином, без чіткого зазначення правової підстави немає права вимагати включення фотографії кандидата до резюме чи інших документів.

Тому можна припустити, що роботодавець, маючи об'єктивні причини, може попросити долучити до резюме зображення кандидата. Особливо це стосується робочих місць, де імідж відіграє важливу роль, а приємна зовнішність стає «робочим знаряддям», сприяє встановленню міжособистісних контактів і, зокрема, співпраці із зовнішнім клієнтом, наприклад, хостес, порт'є, стюардесою. Остаточне рішення про те, включати власне зображення у своє резюме, завжди приймає кандидат на посаду.



ЯК ОЦІНИТИ СВОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ?

Переглядаючи пропозиції роботи, ви помітите, що деякі з них містять інформацію про запропоновану суму зарплати. Особливо популярна ця практика в IT-індустрії. В інших сферах може бути інакше, і може статися, що про розмір зарплати ви дізнаєтесь лише під час співбесіди. Тому перед зустріччю обов'язково уточніть свої фінансові очікування. Не недооцінюйте значення ваших компетенцій і досвіду. Не давайте ухильних відповідей. Оцініть розмір винагороди як у контексті ваших професійних досягнень, так і ваших потреб. Важливо відчувати, що заробітна плата, яку ви отримуєте, відповідає вашим очікуванням, дозволяє почуватися в безпеці та додатково мотивує продовжувати свою діяльність. Варто ознайомитися зі звітами по зарплаті, проаналізувати заробіток по тому чи іншому місту або провінції, порівняти ставки для схожих посад. Корисний інструмент можна знайти на <https://zarobki.pracuj.pl/>: **калькулятор зарплати**. Завдяки цьому ви також порівняєте свій заробіток залежно від типу договору (трудовий договір, договір доручення, договір про конкретне завдання, договір B2B), а також конвертуєте валову суму в чисту суму і навпаки.



ЕКСПЕРТ РАДИТЬ

Konstancja Zyzik,

Talent Acquisition & Capabilities
Development Manager w Grupie Pracuj

Якщо ви шукаєте роботу за посадою або професією, за якою ви вже працювали в цій країні, ви вже маєте певний досвід та знаєте фінансові можливості в даній галузі, тому вам буде легше визначити свої фінансові очікування. Якщо ви вирішуєте пра-

цювати зовсім на іншій посаді, але з припущенням, що це лише перехідний період, тому що зрештою ви хочете повернутися до попередньої професії, давайте подумайте, скільки триватиме такий етап і що ви можете зробити протягом цього часу, що вам потрібно, щоб досягти вашої мети. Можливо, коли ви візьметесь за оплачувану роботу, ви також зосередитесь на підвищенні кваліфікації, навчанні, розвитку мовних навичок або доповненні необхідних дозволів і кваліфікації, щоб повернутися до вашої професії якнайшвидше. Перш ніж прийняти пропозицію про роботу, важливо визначити, чи відповідає вона нашим критеріям, у тому числі фінансовим. У Польщі є багато сфер, де бракує робочої сили. Дефіцит кадрів помітний не лише в IT-секторі,

ЯК ОЦІНИТИ СВОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ?

але й у сферах туризму, готелів, громадського харчування, догляду за людьми похилого віку, шкіл, дитячих садків та закладів догляду. Польський ринок праці потребує, зокрема, людей, які володіють українською та мають кваліфікацію для роботи як педагог, психолог, терапевт. Зараз відкривається абсолютно новий пул професій, в якому знадобляться вчителі української мови, українські лікарі, стоматологи, тобто всі ті, чия робота базується на контакті з іншою людиною і хто, завдяки знанню української мови, може професійно надати послуги українцям, які проживають у Польщі. Такі люди додатково підвищать свою конкурентоспроможність на ринку праці, якщо також досить швидко вивчать польську мову. Але давайте пам'ятати, що є також професії, де англійська є ключовою, наприклад, у корпораціях, у технологічній індустрії. Відсутність або слабке знання польської мови не є перешкодою для претендування на таку посаду. З іншого боку, якщо ви збираєтесь змінити галузь, шукайте можливості використовувати нові навички на практиці, а під час співбесіди на роботу підкреслюйте свою мотивацію, пристрась і відданість справі. Читаючи пропозиції роботи в новій для вас галузі, ви можете дізнатися як про обов'язки та вимоги до певної посади, так і про умови працевлаштування.



ПОПУЛЯРНІ ПІЛЬГИ В ПОЛЬЩІ - ПЕРЕВІРТЕ!

Незалежні від заробітної плати виплати є цінним доповненням до фінансової пропозиції. Інформація про це зазвичай міститься в оголошенні про роботу, але співбесіда також є гарним часом, щоб дізнатися більше про зручності та переваги. Якщо запропонована зарплата не задовольняє кандидата, варто поцікавитися додатковими перевагами, які можуть бути своєрідною компенсацією. Цінним рішенням у такій ситуації може бути, наприклад, гнучкий графік роботи або співфінансування навчання в аспірантурі чи покриття витрат на мовні курси роботодавцем.

Для багатьох співробітників дистанційна робота стала оптимальною моделлю, тому вони часто розраховують на неї при зміні місця роботи. Якщо цей аспект також важливий для вас, дізнайтеся, якою мірою (скільки днів на тиждень / місяць) ви можете виконувати обов'язки поза офісом. Також варто знати, яку підтримку (організаційну, фінансову) надає компанія, наприклад, чи може працівник розраховувати на покриття витрат на дистанційну роботу.

Серед найпопулярніших пільг у Польщі – медичні пакети, спортивні квитки та страхування життя. Трапляється, що компанія також пропонує більш складні та оригінальні переваги, наприклад, забезпечуючи систему кафетерію, з якої працівник вибирає ті рішення, які його чи її цікавлять.

Приклади виплат, не пов'язаних із заробітною платою:

- РПриватна медична допомога
- Дофінансування до відпустки
- Спортивна карта
- Співфінансування тренінгів
- Вивчення іноземних мов
- Дитячий садок/ясла для дітей працівників
- Ваучери на покупки
- Співфінансування проїзду
- Страхові пакети
- Психологічний супровід
- Пенсійна програма
- Можливість віддаленої роботи

69% респондентів отримують хоча б одну вигоду у своїй роботі.

Джерело: звіт Pracuj.pl «Пільги – або що мотивує працівників??»

Пошук роботи – це процес, тому важливо не падати духом, а продовжувати йти до своєї цілі. Варто користуватись доброзичливою підтримкою та ставити запитання, які здаються незрозумілими та сумнівними. Тримаємо кулаки та бажаємо удачі та всього найкращого!

ОСНОВИ ТРУДОВОГО ПРАВА В ПОЛЬЩІ - ВСЕ, ЩО ВАМ ПОТРІБНО ЗНАТИ!

Види договорів у польській правовій системі	
1	Трудовий договір
	Правова основа Трудовго договору
	1.1 Трудовий договір зі строком випробування
	1.2 Строковий трудовий договір
1.3 Трудовий договір на невизначений термін	
2	Цивільно-правовий договір
	Правова основа Цивільного кодексу
	2.1 Договір доручення
	2.2 Договір на конкретні роботи

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР - ВСЕ, ЩО ПОТРІБНО ЗНАТИ ДЛЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Трудовий договір є основною формою укладення трудових відносин. У трудовому договорі вказується, зокрема, день початку роботи, кількість робочих годин (нормальна повна зайнятість — 8 годин на день при середньому 5-денному робочому тижні), місце роботи, посада, вид і тривалість контракту, а також оплата праці. **Трудовий договір укладається в письмовій формі!** Перед укладенням трудового договору кандидат направляється роботодавцем (за його рахунок) на попередні медичні огляди, необхідні для

виконання роботи на даній посаді. Якщо лікар з медицини праці визнає кандидата придатним до роботи, роботодавець може укласти трудовий договір і допустити працівника до роботи.

ПРАВА ПРАЦІВНИКА

Працівник, прийнятий на умовах трудових відносин, має право:

- рівне ставлення незалежно від статі, віку, інвалідності, переконань чи членства в профспілці
- безпечні та гігієнічні умови праці
- гідна винагорода
- відпочинок
- доступ до документів у закладі, які стосуються безпосередньо його особи (наприклад, особисті справи, файли заробітної плати).

Основним обов'язком працівника є сумлінне виконання роботи та виконання розпоряджень керівника, якщо вони не суперечать законодавству або трудовому договору.

ОСНОВИ ТРУДОВОГО ПРАВА В ПОЛЬЩІ - ВСЕ, ЩО ВАМ ПОТРІБНО ЗНАТИ!

ОБОВ'ЯЗКИ ПРАЦІВНИКА

Працівник, прийнятий на роботу за трудовим договором, зобов'язаний до:

- дотримання встановленого на підприємстві режиму робочого часу,
- дотримання трудового розпорядку,
- піклування про благополуччя робочого місця, захист його власності та конфіденційності інформації, розголошення якої може завдати шкоди роботодавцю,
- дотримуватися таємниці, визначеної окремими положеннями,
- дотримання принципів соціального співіснування в закладі,
- дбайливе ставлення до майна роботодавця,
- дотримуватися положень і правил гігієни та безпеки праці (зокрема, він повинен використовувати засоби захисту, а також робочий одяг і взуття, виконувати роботу відповідно до положень і принципів гігієни та безпеки праці, дбати про справний стан машин, приладів, інструментів та устаткування, а також про порядок на робочому місці, негайно повідомити керівника про помічений на підприємстві нещасний випадок або загрозу життю чи здоров'ю людей).

ЩО ТАКЕ РОБОЧИЙ ЧАС?

Основні норми робочого часу 8 годин на день
40 годин при п'ятиденному робочому тижні В середньому
48 годин на робочий тиждень, включаючи понаднормову роботу

Відповідно до ст. 128 Трудового кодексу під робочим часом слід розуміти час, протягом якого працівник знаходиться в розпорядженні роботодавця на робочому місці або в іншому місці, визначеному для роботи.

Для того, щоб певний період часу вважався робочим, необхідно виконати дві умови:

- працівник повинен залишатися в розпорядженні роботодавця - під інструкцією слід розуміти готовність виконувати накази або виконувати такі накази
- працівник повинен залишатися на робочому місці або в іншому місці, призначеному для виконання роботи.



ст.134 Трудового кодексу

Якщо щоденна тривалість робочого часу працівника становить не менше 6 годин, працівник має право на перерву в роботі тривалістю не менше 15 хвилин, що включається до робочого часу.

ОСНОВИ ТРУДОВОГО ПРАВА В ПОЛЬЩІ - ВСЕ, ЩО ВАМ ПОТРІБНО ЗНАТИ!

ГОТОВНІСТЬ ДО ВИКОНАННЯ РОБОТИ

Бажання працювати не є тим самим, що перебування у відведеному для цього місці та часі. Необхідний психофізичний стан працівника, який дозволяє йому реально виконувати роботу, тобто вказує на бажання і здатність виконувати покладені на нього завдання. Також важливими та необхідними для виконання роботи є професійна та медична кваліфікації.

Правова категорія робочого часу не включає періоди, коли працівник не перебуває у «розпорядженні» роботодавця або перебуває у визначеному місці, але в стані, що перешкоджає виконанню розпоряджень роботодавця (наприклад, у стані алкогольного сп'яніння).

ЩО ТАКЕ НЕ РОБОЧИЙ ЧАС?

До робочого часу не зараховується час на усунення несправностей виниклих у ситуації не правильного виконання своїх обов'язків. Така робота не вважається понаднормовою, навіть якщо вона виконується поза нормальним робочим часом. Отже, якщо працівник залишається на роботі понаднормово, щоб відремонтувати неправильно або недбало виконану роботу, він не має права на будь-яку додаткову компенсацію.

ПОНАДНОРМОВА РОБОТА

Для цього потрібен наказ або принаймні згода або схвалення керівника.

Загалом, працівник не може заперечувати проти понаднормової роботи, якщо тільки немає вагомих причин для відмови від виконання понаднормової роботи, наприклад, це може загрожувати здоров'ю чи життю.

ВІДПУСТКА

Тривалість щорічної відпустки, яка надається працівнику, залежить від стажу і може складати:

- 20 днів - якщо стаж працівника менше 10 років,
- 26 днів - якщо стаж працівника перевищує 10 років.

ОСНОВИ ТРУДОВОГО ПРАВА В ПОЛЬЩІ - ВСЕ, ЩО ВАМ ПОТРІБНО ЗНАТИ!

ПРОПОРЦІЙНА ВІДПУСТКА

У разі роботи протягом кількох місяців календарного року розмір відпустки визначається пропорційно до періоду роботи. Статтю 151 Трудового кодексу передбачено, що у разі роботи на строк, менший за кінець календарного року, щорічна відпустка надається пропорційно тривалості роботи в цьому календарному році.



Стаття 155 (2a) Трудового кодексу

§ 1. При визначенні тривалості відпустки згідно зі ст. 1551 щорічна відпустка працівника у разі припинення трудових відносин та ст. 1552 розмір щорічної відпустки працівника, який повертається на роботу до поточного роботодавця, календарний робочий місяць відповідає 1/12 суми належної працівникові відпустки згідно зі ст. 154 період щорічної відпустки § 1 і 2.

§ 2. Неповний календарний робочий місяць округлюється до повного місяця.

§ 3. Якщо трудові відносини з попереднім роботодавцем припиняються і відносини з наступним роботодавцем встановлюються в тому самому календарному місяці, поточний роботодавець округляє до повного місяця.

ВІДПУСТКА ЗА БАЖАННЯМ ПРАЦІВНИКА

Протягом календарного року **працівник має право на 4 дні відпустки за бажанням незалежно від кількості роботодавців і тривалості відпустки**. Відпустка на вимогу може бути використана як 4 дні поспіль, так і окремо через різні проміжки часу.

ВІДПУСТКА НА ВИМОГУ Є ЧАСТИНОЮ ЩОРІЧНОЇ ВІДПУСТКИ. ЦЕ НЕ ДОДАТКОВА ВІДПУСТКА.

Про відпустку за бажанням необхідно повідомити не пізніше дня початку відпустки в установленому організацією порядку. Невикористана відпустка за вимогою не переноситься на наступний рік. Роботодавець не зобов'язаний давати згоду на вихід працівника у цю відпустку.

ВІДПУСТКА ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА СТ. 188 ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

Відпустка для догляду за дитиною надається тривалістю **2 дні або 16 годин** з правом на оплату праці. Батько, який бере відпустку, вирішує, як її використовувати. Невикористана відпустка на наступний рік не переноситься.



Стаття 188 § 1 Трудового кодексу

Працівник, який виховує хоча б одну дитину до 14 років, має право на звільнення від роботи на 16 годин або 2 дні протягом календарного року із збереженням права на оплату праці.

ОСНОВИ ТРУДОВОГО ПРАВА В ПОЛЬЩІ - ВСЕ, ЩО ВАМ ПОТРІБНО ЗНАТИ!

ВІДПУСТКА ЗА ПЕВНИХ ОБСТАВИН

Відпустка з роботи, яка є спеціальною відпусткою, надається і використовується в тісному зв'язку з подіями, яких вона стосується, такими як весілля, смерть чи народження мертвої дитини. Роботодавець зобов'язаний її надати.

- У разі весілля працівника або народження у нього дитини, а також смерті та похорону чоловіка або дитини, батька, матері, вітчима чи мачухи працівника відпустка надається у розмірі - 2 дні.
- Відпустка на 1 день призначається у разі одруження дитини працівника або смерті та похорону сестри, брата, тещі, тестя, бабусі, дитини, а також іншої особи, яка перебуває на утриманні працівника або під його безпосередньою опікою.

КОЛИ ХВОРИЄШ, НЕ ЗАБУДЬ ПРО ЛІКАРНЯНИЙ!

Положення трудового законодавства передбачають, що працівник має право на відповідну винагороду за виконану роботу. Також у трудовому законодавстві існують ситуації, коли особам, які працюють у трудових відносинах, гарантується грошове забезпечення, незважаючи на відсутність роботи. Такі ситуації серед інших прогугли через хворобу. Будь-яка особа, яка працює за трудовими відносинами чи договором доручення, яка сплачує внесок на страхування на випадок хвороби, має право на виплату заробітної плати або допомоги у зв'язку з хворобою.

ОПЛАТА ЛІКАРНЯНИХ

Лікарняні – це ні що інше, як хвороба за рахунок роботодавця, оскільки вона фінансується з коштів роботодавця. Працівникам виплачується лікарняний за 33 дні непрацездатності. Якщо працівник старше 50 років, винагорода виплачується за 14 днів непрацездатності. Лікарняні, як і допомога у зв'язку з хворобою, виплачуються за кожний день визнання непрацездатності, навіть якщо це вихідні для працівника, наприклад, неділя чи свято. Як правило, лікарняні виплачуються в розмірі 80% від підстави.

Лікарняні у розмірі 100% від підстави виплачується у період непрацездатності внаслідок:

- аварії в дорозі на роботу або з роботи
- захворювання під час вагітності
- проходження необхідних медичних оглядів, передбачених для кандидата на донорство клітин, тканин і органів, і проходження процедури донорства тканин і органів.

Лікарняні виплачуються за кожний день непрацездатності, включаючи неробочі дні.

ОСНОВИ ТРУДОВОГО ПРАВА В ПОЛЬЩІ - ВСЕ, ЩО ВАМ ПОТРІБНО ЗНАТИ!

ДОПОМОГА ПРИ ХВОРОБІ

Після вичерпання ліміту лікарняних протягом 14 або 33 днів протягом певного календарного року працівник має право на допомогу у зв'язку з хворобою у розмірі:

- 182 дні
- 270 днів - якщо непрацездатність викликана туберкульозом або вагітністю.

ДОПОМОГА НА ДОГЛЯД

Належить працівникові, який звільняється від роботи у зв'язку з необхідністю особистого догляду за:

- здоровою дитиною у віці 8 років у разі в т.ч. раптового закриття ясел або дитячого садка, хвороби няні, у зв'язку з пологами дружини або перебуванням в лікарні одного з батьків, який постійно доглядає за дитиною.
- хворою дитиною у віці до 14 років
- іншим членом сім'ї.

Іншим членом сім'ї вважаються: чоловік/дружина, батьки, батьки дитини, вітчим, мачуха, свекруха, дід, баба, онуки, брати та сестри, а також діти віком від 14 років за умови, що на період догляду вони проживають разом.

Допомога по догляду призначається на період до:

- 60 днів у календарному році - по догляду за дитиною до досягнення нею 14 років;
- 14 днів у календарному році - для догляду за іншими членами сім'ї, у тому числі за хворими дітьми віком від 14 років.

Ці періоди не залежать від кількості осіб, які мають право на допомогу по догляду, та кількості дітей та інших хворих членів родини, які потребують догляду.

Допомога по догляду становить 80% підстави для нарахування допомоги.

PODSTAWY PRAWA PRACY W POLSCE - WSZYSTKO, CO MUSISZ WIEDZIEĆ!

Документи, необхідні для отримання допомоги по догляду:

- Лікарняний або
- Заява про непередбачене закриття закладу догляду або
- Медична довідка, що підтверджує перебування в лікарні того з батьків, хто доглядає за дитиною + Заява на виплату допомоги за формою Z-15A (догляд за дитиною) або Z-15B (догляд за іншим членом сім'ї).

ЗАРПЛАТА

У світлі чинних у Польщі нормативних актів винагорода за працю має визначатися таким чином, щоб відповідати, зокрема, виду виконуваної роботи та кваліфікації, необхідній для її виконання, а також брати до уваги кількість і якість виконаної роботи. Працівник, прийнятий на роботу за трудовим договором, має право на оплату праці в розмірі не нижчому від мінімальної заробітної плати, що визначається щорічно постановою уряду.

Оплата праці при повній зайнятості не може бути нижчою від мінімальної заробітної плати. У 2022 році мінімальна винагорода за працю становить 3010 злотих брутто.

Якщо ви працюєте за трудовим договором у **неповному вимірі часу праці**, а ваша заробітна плата відповідає розміру мінімальної заробітної плати, то **місячна заробітна плата буде пропорційна кількості робочих годин**, які необхідно відпрацювати в цьому місяці.

Із заробітної плати штатного працівника сплачується внески на обов'язкове соціальне страхування (пенсійне, інвалідність, хвороба) та медичне страхування, а також податок на доходи від фізичних осіб.

Пенсійне страхування - **9,76%**

Страхування на випадок інвалідності - **1,5%**

Страхування на випадок хвороби - **2,45%**

Медичне страхування - **9%**

ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВІ ДОГОВОРИ В ПОЛЬЩІ

ДОГОВІР ДОРУЧЕННЯ

Договір доручення — це цивільно-правовий договір, за яким підрядник зобов'язується вчинити за довірителя певні юридичні дії. Надання послуг на підставі договору доручення регулюється Цивільним кодексом.

Договір доручення називається контрактом належної обачності, що означає, що підрядник прагне виконати завдання з належною обачністю.

У результаті укладення договору особа, яка приймає замовлення, зобов'язується вчинити певну юридичну дію для особи, яка цю дію замовляє. Отже, договір доручення укладається між підрядником і довірителем. Договір може бути укладено в будь-якій формі, як в усній, так і в письмовій формі. Однак для того, щоб сторони почувалися в безпеці, варто укладати замовлення в письмовій формі, а в самому договорі повинні бути вказані:

- дані особи, котра відповідатиме за прийняття та видачу замовлення,
- предмет договору доручення,
- Тривалість,
- винагороду та порядок її виплати.

Особи, які працюють на основі договору про доручення, мають законодавчо встановлену мінімальну заробітну плату – у 2022 році вона становить 19,70 злотих брутто за годину (з 1 січня 2020 року).

Положення Трудового договору не поширюються на договори доручення, що призводить до того, що підрядник не має прав працівника, наприклад права на відпустку. Такий договір може бути розірваний за повідомленням у будь-який час з урахуванням строку повідомлення, узгодженого сторонами при укладанні договору.



ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВІ ДОГОВОРИ В ПОЛЬЦІ

ДОГОВІР НА КОНКРЕТНУ РОБОТУ

За цим договором замовник замовляє, а підрядник (приймаючи замовлення) зобов'язується виконати конкретну роботу, тобто отримати конкретний результат своєї роботи, який може бути матеріальним (наприклад, намалювати картину) або нематеріальним (прочитати лекцію).

Відповідальність за виконання роботи згідно із замовленням, тобто обумовлений результат виконаної роботи, несе підрядник.

Договір на конкретну роботу завжди оплачується.

Як правило, винагорода виплачується одноразово по завершенні роботи. Однак сторони можуть домовитися про часткову оплату, що означає, що винагорода виплачується після виконання наступних етапів роботи.

Характерними ознаками конкретного трудового договору є:

- зобов'язання передати роботу,
- оплата,
- можливість пред'явлення претензії на підставі гарантій за дефекти,
- понесення підрядником повної відповідальності за результат роботи,

- можливість контролювати формування окремих етапів роботи,
- можливість контролювати своєчасність і правильність виконання.

Контракт на конкретну роботу не дає права на соціальне або медичне страхування. Замовник повинен сплатити податок на доходи фізичних осіб із доходів, отриманих за конкретним договором про виконання завдання.

