

E-BOOK 27

AKADEMIA

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



POLSKI RYNEK PRACY DLA CUDZOZIEMCÓW

WSKAZÓWKI NIEZBĘDNE W POSZUKIWANIU
STABILNEGO ZATRUDNIENIA ORAZ PODSTAWY
PRAWA PRACY.



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

pracuj.pl

HR

NA SZPILKACH

monikasmulewicz.pl

WSTĘP

Polski rynek pracy oferuje wiele możliwości zawodowych i jest otwarty na kandydatki i kandydatów spoza Polski. Odnalezienie się w nowych realiach zawodowych nie zawsze jest jednak łatwe, choćby ze względu na kwestie językowe i konieczność dopełnienia różnych formalności. Pojawiają się różne pytania, obawy i wątpliwości, dlatego aby usprawnić proces szukania pracy i uczynić go mniej stresującym, pragniemy podzielić się z Wami naszą wiedzą i doświadczeniem. Mamy nadzieję, że okażą się one wspierające w ważnych dla Was momentach.

NINIEJSZA PUBLIKACJA PRZYNOSI ODPOWIEDZI NA PYTANIA:

- *Gdzie szukać pracy w Polsce?*
- *Jakie możliwości oferują polscy pracodawcy?*
- *Z jakich źródeł czerpać wiedzę o firmach?*
- *Jakie narzędzia i rozwiązania ułatwiają cudzoziemcom poruszanie się po polskim rynku pracy?*
- *Jak napisać skuteczne CV i przygotować się do rozmowy rekrutacyjnej?*
- *Co warto wiedzieć o rekrutacji w Polsce?*
- *Jak wycenić wartość swoich kompetencji?*

Poradnik przeprowadzi Was – krok po kroku – po trendach rynkowych i pomoże w poszukiwaniu stabilnego, bezpiecznego miejsca zatrudnienia.

Dowiecie się o tym, na podstawie jakiej umowy zawrzeć legalne zatrudnienie, na jakie korzyści i gwarancje może liczyć osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę oraz jak wyglądają warunki prawne świadczenia pracy w Polsce.

Zapraszamy!



pracuj.pl



Monika Smulewicz

Dyrektor Zarządzająca
Akademią Mistrzostwa Kadrowo-Płacowego
i Zarządzania Zasobami Ludzkimi

Pracę w Polsce znajduje coraz więcej cudzoziemców! Jak podaje Zakład Ubezpieczeń Społecznych, na koniec kwietnia do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych zgłoszonych było 970 tys. cudzoziemców, z czego najliczniejszą grupę stanowią obywatele Ukrainy, bo aż 700 tys. Dzięki systemowym rozwiązaniom wdrożonym przez Rząd za pomocą tzw. specustawy ukraińskiej aż 132 tys. osób zatrudnionych zostało poprzez uproszczone procedury legalizacji pracy.

Wśród przyczyn spowolnienia wzrostu gospodarczego pracodawcy wskazują braki personalne i niedostateczne kompetencje dostępne na rynku pracy. Szacuje się że do 2025 r. na polskim rynku pracy może brakować nawet 1,5 mln pracowników! Odpowiedzią na te problemy jest otwartość rodzimych przedsiębiorstw na pracowników napływających z innych państw. Oczywiście wiąże się to z szeregiem wyzwań, takich jak np. integracja kulturowa, która z kolei, jest pracą na wielu płaszczyznach - zarówno wsparcia merytorycznego w zakresie prawa pracy, jak i społecznego, związanego z barierą językową i różnicami kulturowymi.

Poszukując zatrudnienia w Polsce warto pytać potencjalnych pracodawców, jak wspierają obywateli innych krajów w procesie integracji z zespołem pracowników. Czy wdrożyli w swoich firmach programy, które mają na celu minimalizowanie trudności adaptacyjnych? Czy egzekwują w swoich zespołach polityki antydyskryminacyjne? Czy kultura i wartości reprezentowane przez potencjalnego pracodawcę i zespół kierowników promują równe traktowanie? Podczas rozmowy kwalifikacyjnej zapytaj wprost - czy firma zatrudnia cudzoziemców i jakie ma w tym obszarze doświadczenia. W ten sposób zapewnisz sobie dodatkową wiedzę o przyszłym miejscu pracy i bezpieczną adaptację w nowym środowisku. Będziesz czuć się pewnie i skupisz się na rozwoju swojego potencjału, czego szczerze Ci życzę!

A pracodawcom, którzy zatrudniają lub planują zatrudniać cudzoziemców i liczą na uzyskanie wysokich wyników integracji, polecam zwrócić szczególną uwagę na kontakty międzyludzkie. Pracodawca, służby HR i kierownicy muszą pamiętać o zapewnieniu odpowiednich warunków, w których cudzoziemiec podejmujący zatrudnienie w firmie będzie miał możliwie częsty kontakt z pracownikami rodzimymi i będzie w nawiązywanie tych kontaktów zaangażowany. Należy pamiętać, że właściwe zarządzanie różnicami kulturowymi w firmie zmierza w kierunku zaangażowania personelu miejscowego w kontakty z obcokrajowcami, tak by przez to wzajemnie się poznali i nabrali wzajemnego zaufania.

Monika Smulewicz

JAK I GDZIE SZUKAĆ PRACY?

Uczciwa, wiarygodna, przyjazna, dająca poczucie bezpieczeństwa. Takiej firmy szuka każdy, dlatego na drodze tych poszukiwań warto korzystać z oficjalnych i rzetelnych źródeł informacji oraz profesjonalnych portali ogłoszeniowych.

W takich serwisach jak Pracuj.pl masz możliwość zapoznania się nie tylko z ofertami, ale też profilami pracodawców. Ogłoszenia na Pracuj.pl przygotowywane są zgodnie ze standardami rekrutacyjnymi. Przykładowo, organizacje mogą – oprócz adresu – opublikować w szablonie ogłoszenia dokładną, oznaczoną na mapie lokalizację firmy. Kluczowymi elementami są m.in. nazwa firmy oraz informacje na jej temat. Ich brak w treści ogłoszenia stanowi sygnał ostrzegawczy dla potencjalnego pracownika. W ofercie pracy powinny znaleźć się również opis stanowiska, zakres obowiązków i wymagań, jak również korzyści dla pracownika, takie jak np. rodzaj umowy, benefity, możliwości rozwoju. Zachowaj natomiast czujność wobec znalezionych w Internecie ogłoszeń, w których nie ma merytorycznych konkretów, za to pojawia się obietnica szybkiego, łatwego i niezwykle atrakcyjnego zarobku w krótkim czasie, przy niewielkim nakładzie pracy. Nie odpowiadaj też na komunikaty, których nadawca próbuje uzyskać tzw. dane wrażliwe. Fałszywi ogłoszeniodawcy wyłudniają numery PESEL, numery dowodu osobistego czy konta bankowego.

OFERTY DLA KANDYDATÓW I KANDYDATEK Z UKRAINY

Na stronie Pracuj.pl działają funkcje ułatwiające osobom z Ukrainy poruszanie się po przestrzeni wypełnionej ofertami pracy. W zakładce „Робота” znajdują się aktualne ogłoszenia pracodawców, którzy są otwarci na rekrutację kandydatów i kandydatek z Ukrainy. W serwisie: <https://porady.pracuj.pl/ua/> dostępne są też użyteczne informacje i porady rekrutacyjne napisane po ukraińsku. Eksperti Pracuj.pl bezpłatnie konsultują online CV w języku ukraińskim, za pośrednictwem strony:

<https://konsultacjyecv.pracuj.pl/>

Pomocne w poszukiwaniu pracy są także strony:

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

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

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

JAK I GDZIE SZUKAĆ PRACY?

GDZIE ZNALEŹĆ INFORMACJE O PRACODAWCACH?

Sięgnij do zróżnicowanych źródeł:

- Strona www firmy
- Zakładka Kariera na stronie firmy lub podstrona dedykowana rekrutacji, praktykom, programom stażowym etc.
- Profile firmowe w mediach społecznościowych
- Profile pracodawców w Pracuj.pl: <https://pracodawcy.pracuj.pl/>
- Rankingi i konkursy najlepszych pracodawców
- Festiwale i targi pracy (np. <https://jobicon.pracuj.pl/>)
- Wydarzenia branżowe, dni kariery, dni otwarte w firmach
- Informacje o firmie w wyszukiwarkach internetowych
- Publikacje i artykuły w mediach branżowych

Dane firm i informacje prawne na temat działalności gospodarczej możesz sprawdzić w wyszukiwarkach CEIDG i KRS.

Najlepszymi ambasadorami marki są pracownicy. Warto dowiedzieć się, co mówią o panującej atmosferze, możliwościach rozwoju, wartościach firmy i warunkach pracy. Jednym ze źródeł

wiedzy są też fora internetowe, grupy dyskusyjne i portale z opiniami o pracodawcach, gdzie byli pracownicy dzielą się swoimi wrażeniami i spostrzeżeniami. Można się z nimi zapoznać, ale jednocześnie warto zachować dystans i nie zakładać z góry, że są to rzetelne i sprawdzone informacje, gdyż część z nich może być mocno subiektywna, pisana w silnych emocjach, niezgodna z prawdą itd. Jeśli znasz kogoś, kto pracuje w wybranej przez Ciebie branży, porozmawiaj z taką osobą. Być może ktoś z kręgu bliższych lub dalszych znajomych będzie miał dla Ciebie przydatne wskazówki i rekomendacje. Warto też przejrzeć merytoryczne materiały o firmie, np. na temat realizowanych działań i wdrażanych produktów, współpracy z otoczeniem rynkowym, planach rozwojowo-rekrutacyjnych, strategii CSR, udziału firmy w konkursach branżowych, zdobytych nagrodach czy wyróżnieniach. Poczytaj też o misji i wizji organizacji – czy są one zgodne z Twoimi wartościami i sposobem myślenia o pracy?

Aż 78% kandydatów podczas rekrutacji zwraca uwagę na dobrą opinię i rynkową renomę pracodawcy.

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

PIERWSZY KROK – TWOJE POTRZEBY A RYNEK PRACY

Zanim zaczniesz przeglądać ogłoszenia, zastanów się, na jakim rodzaju pracy najbardziej Ci zależy. Czy chcesz pracować stacjonarnie czy zdalnie? Jakie kryteria powinien spełniać Twój potencjalny pracodawca? Na czym Ci zależy, a jakie rozwiązania na pewno nie wchodzi w grę? Ogłoszenia publikowane w tzw. job boardach stanowią swego rodzaju wskazówkę na temat trendów rynkowych i oczekiwań pracodawców. Warto je przeanalizować, aby zestawić swoje oczekiwania z możliwościami oferowanymi przez organizacje, ale też dowiedzieć się, jakie kompetencje czy kwalifikacje należy uzupełnić, by zwiększyć swoje szanse podczas rekrutacji.



JAK NAPISAĆ SKUTECZNE CV?

Życiorys jest Twoją wizytówką – odpowiadasz na ogłoszenie pracodawcy, przedstawiając własną ofertę kompetencji, wiedzy i doświadczenia. Zadbaj więc o wysoką jakość dokumentu i nie pomijaj jego istotnych elementów. Jak wyróżnić się na tle konkurencji? Co zrobić, by przyciągnąć uwagę rekrutera? Kluczem do sukcesu jest sprofilowanie CV, a więc dostosowanie treści do wymagań przedstawionych w ofercie pracy. W tworzeniu życiorysu nie chodzi o to, by szczegółowo wymienić i opisać wszystkie różnorodne doświadczenia i aktywności zawodowe, ale by dokonać selekcji informacji i wyeksponować te, które będą kluczowe na rekrutowanym stanowisku w danej firmie. Pisząc lub aktualizując swoje CV, warto spoglądać na opis stanowiska i obowiązków oraz wymagania wypunktowane w konkretnej ofercie pracy. Dzięki temu łatwiej Ci będzie zaprezentować korzyści, jakie pracodawca może czerpać z zatrudnienia właśnie Ciebie.

PRZYDATNE NARZĘDZIE: KREATOR CV

W stworzeniu i wygenerowaniu dokumentów aplikacyjnych pomoże Ci darmowy [Kreator CV Pracuj.pl](https://kreatorcv.pracuj.pl). Na stronie wybierzesz odpowiedni typ i szablon życiorysu. Aplikujesz na stanowisko związane z technologiami? Sięgnij po CV techniczne, w którym wyeksponujesz swoje umiejętności twarde, związane z obsługą



PIERWSZY KROK – TWOJE POTRZEBY A RYNEK PRACY

konkretnych technologii. A może jesteś jeszcze studentem/studentką? Niedawno zdobyłeś dyplom uczelni i stawiasz pierwsze kroki na rynku pracy? Dobrym rozwiązaniem będzie wówczas CV studenckie, w którym układ treści jest dopasowany pod kątem właśnie takiego etapu rozwoju zawodowego.

Warto też wiedzieć, że na część ofert zamieszczonych w serwisie Pracuj.pl można aplikować bez wysyłania CV. Więcej na ten temat przeczytasz tutaj: cv.pracuj.pl/poradniki



KLUCZOWE ELEMENTY CV

Dane osobowe – imię, nazwisko, adres e-mail, numer telefonu.

Nie ma obowiązku podawania adresu zamieszkania czy nazwy miasta. Jeśli chcesz, możesz wskazać miejsce, w którym obecnie mieszkasz, lub zupełnie zrezygnować z takiej informacji. Warto w podsumowaniu zawodowym podkreślić mobilność i gotowość do relokacji, jeśli uwzględniasz również możliwość pracy w innym mieście, regionie.

Doświadczenie zawodowe – w tej rubryce szczególne znaczenie ma opis zadań i obowiązków realizowanych dotychczas. Ważne, żeby był on konkretny i w jasny sposób obrazował zakres Twoich

kompetencji. Pamiętaj o zasadzie odwróconej chronologii, a więc zaczynaj od opisu najnowszego, najbardziej aktualnego stanowiska pracy.

Wykształcenie – jeśli jesteś absolwentem lub absolwentką uczelni, wystarczy podanie jej nazwy i kierunku studiów oraz dokładnych dat rozpoczęcia i zakończenia nauki, bez wyliczania szkoły średniej.

Umiejętności twarde i miękkie – wymień posiadane przez Ciebie kompetencje, które współgrają z wymaganiami pracodawcy. Szczególnie istotne są umiejętności twarde, czyli znajomość obsługi systemu branżowego, programu komputerowego czy innych narzędzi potrzebnych w pracy. W przypadku branży IT ważna jest znajomość technologii, języków programowania, które też należy wymienić w CV. Kompetencje miękkie to np. umiejętność pracy zespołowej, wystąpień publicznych, umiejętności analityczne.

Języki obce – informując o znajomości danego języka bądź języków, koniecznie doprecyzuj poziom zaawansowania zgodnie z europejską skalą, np. A1, B2, C1.

Kursy i szkolenia – wymień takie aktywności, które mają znaczenie ze względu na stanowisko, o które się ubiegasz. Koniecznie wspomnij o uzyskanych certyfikatach i uprawnieniach.

PIERWSZY KROK – TWOJE POTRZEBY A RYNEK PRACY

Zainteresowania – jeśli piszesz o swoim hobby, nie używaj ogólników typu: sport, literatura. Zadbaj o większą precyzję, np. gra w siatkówkę, literatura science fiction. Masz nietypowe hobby? Również podziel się taką informacją.

Linki – prowadzisz swoją stronę www? Koniecznie dodaj odnośnik w CV. Pokieruj rekrutera do Twojego portfolio, przykładowych działań, o których może przeczytać w sieci, wykazu stworzonych przez Ciebie publikacji, prowadzonego bloga czy innego kanału komunikacji.

70% respondentów uważa, że posiadanie interesującego hobby może być atutem na rozmowie kwalifikacyjnej. 52% badanych deklaruje, że doświadczenia związane z hobby okazały się pomocne w pracy.

Wyróżniające się hobby to m.in. gra na instrumencie, szycie oraz wędkarstwo.

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



DOBRCZE WIEDZIEĆ

Zdjęcie nie jest obowiązkowym elementem CV. Jeśli jednak posiadasz fotografię dobrej jakości, adekwatną do rekrutacji – warto dołączyć ją do życiorysu. Więcej o tym czy pracodawca może żądać od Ciebie zdjęcia w procesie rekrutacji przeczytasz na stronie 19 niniejszego opracowania.

KLAUZULA ZGODY NA PRZETWARZANIE DANYCH OSOBOWYCH

W świetle aktualnie obowiązujących w Polsce przepisów klauzula przetwarzania danych osobowych w CV jest zbędna, ale tylko w teorii. Większość firm zaktualizowała swoje polityki ochrony danych i ich przetwarzania w związku z wdrożeniem RODO. Sporo organizacji korzysta z serwisów ogłoszeń o pracę, takich jak Pracuj.pl, które nie pozwalają na załączenie i przesłanie CV, bez “odklikania” stosownej zgody na przetwarzanie danych. Dla pewności jednak warto w CV zawrzeć przynajmniej wersję minimum, np.:

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych przez (tu: nazwa firmy do której aplikujemy) w celu prowadzenia rekrutacji na aplikowane przeze mnie stanowisko.

Prezentowane w Internecie i na różnych forach bardziej rozbudowane klauzule (te z powołaniem się na konkretne przepisy prawa.) mogą być także stosowane. Stosując formułę zgody na

PIERWSZY KROK – TWOJE POTRZEBY A RYNEK PRACY

przetwarzanie nie musimy wskazywać podstawy prawnej do wyrażenia zgody na przetwarzanie danych osobowych. Jednak tu ważna uwaga: firmy często wymagają zastosowania klauzuli w innej, własnej wersji niż ta powszechnie znana:

KLAUZULA ZGODY NA PRZETWARZANIE DANYCH OSOBOWYCH]

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji (zgodnie z ustawą z dnia 10 maja 2018 roku o ochronie danych osobowych (Dz. Ustaw z 2018, poz. 1000) oraz zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO).

Wówczas nie pozostaje nic innego jak skopiować taką wersję po prostu z ogłoszenia rekrutacyjnego, bo zwykle tam jest zamieszczona, i umieścić w swoim CV. Zgoda powinna znaleźć się na samym końcu dokumentu.

PODSUMOWANIE – TWÓJ WYRÓZNIK!

W górnej części CV jest miejsce na podsumowanie zawodowe. Opisz w kilku zdaniach swoje najważniejsze aktywności bądź osiągnięcia, podsumuj swoją ścieżkę kariery i określ dalsze cele zawodowe, czyli w jakim kierunku chcesz się rozwijać, czym chcesz się zajmować albo w jakim środowisku pracować. To istotne, aby z tej zwięzłej notki wybrzmiewały Twoje zainteresowania, aspiracje, wartości czy motywacje. Idealnie, jeśli będą stanowić odpowiedź na to, czego poprzez ogłoszenie szuka potencjalny pracodawca. Jeśli Twoje doświadczenie zawodowe nie jest jeszcze bogate, ponieważ dopiero co zmieniłeś/zmieniłaś zawód albo stawiasz pierwsze kroki w nowej branży – wskaż, jak możesz wykorzystać posiadane kompetencje i wcześniejsze aktywności, nawet jeśli nie są bezpośrednio związane z nowym stanowiskiem. Pokaż, że się uczysz i masz w sobie otwartość na nowe zadania.

PIERWSZY KROK – TWOJE POTRZEBY A RYNEK PRACY

WZÓR CV

UX Designer

Obraz, słowo, komunikacja. To moja pasja, którą zajmuję się od kilkunastu lat. Jestem projektantką UX, upraszczam i dbam o to, by podróż klienta przez ścieżki zakupowe była łatwiejsza i wygodniejsza. Szczególnie zależy mi na pracy w międzynarodowym środowisku i rozwijaniu cyfrowych produktów, które podnoszą komfort życia.

Anna Kowalska

E-mail: anna.kowalska@ox.com
Telefon: +48 543 210 000
Data urodzenia: 09.08.1983
Miasto: Warszawa

Doświadczenie zawodowe:

01.2020 – 04.2022

Specjalistka ds. UX / Firma XCYvZACb2m / Warszawa

Krótki opis stanowiska:

Przeprowadzanie warsztatów z klientami i użytkownikami
Tworzenie makiet i prototypów aplikacji e-commerce
Realizowanie projektów badawczych
Przeprowadzanie audytów UX

02.2016 – 09.2019

Projektantka graficzna / Agencja xZy9AbxBbJ9 / Warszawa

Krótki opis stanowiska:

Projektowanie grafiki sklepów internetowych
Analiza ścieżek zakupowych

01.2008 – 12.2015

Graficzka komputerowa / Firma XzY3LIdWnK1 / Kraków

Krótki opis stanowiska:

Projektowanie materiałów marketingowych
Copywriting, tworzenie opisów produktów

Wykształcenie:

10.2002 – 07.2007

Akademia Sztuk Pięknych im. Jana Matejki w Krakowie

Kierunek: grafika

Poziom wykształcenia: magister

Znajomość języków:

angielski: zaawansowany (poziom C1), włoski: średnio zaawansowany (poziom B2)

Umiejętności:

biegła znajomość programów: Figma, Miro, InDesign, Photoshop, umiejętności analityczne, znajomość metod badań UX, znajomość zasad prostej polszczyzny

Kursy, szkolenia, certyfikaty:

01.2022

Szkolenie: UX writing

Organizator: Firma U7VcABC8Hw

10.2021

Szkolenie: UX research i badania jakościowe

Organizator: Firma C5nBxYt4AL

1.- 10.09.2019

Kurs: Digital UX

Organizator: Firma Cz7Xvv8KIJ

Zainteresowania:

decoupage, literatura podróżnicza, gra na gitarze

Linki:

www.annakowalska_portfolio.pl

REKRUTACJA – CZEGO MOŻESZ SIĘ SPODZIEWAĆ?

W zależności od stanowiska i firmy proces rekrutacji może składać się z jednego bądź dwóch etapów, ale może też być bardziej rozbudowany. Krótki wywiad telefoniczny może służyć poznaniu motywacji kandydata i sprawdzeniu bądź uzupełnieniu kluczowych informacji zawartych w CV. Ważnym elementem każdej rekrutacji jest rozmowa kwalifikacyjna – z potencjalnym pracodawcą, rekruterem bądź przedstawicielem działu HR, przyszłym przełożonym, managerem czy team leaderem. Do sposobów weryfikowania kompetencji należą też różnego rodzaju testy, próbki pracy, odgrywanie scenek czy tworzenie prezentacji. Niektóre firmy decydują się na zorganizowanie sesji Assessment Center, która pozwala sprawdzić dopasowanie kandydata do zespołu i kultury organizacji.

Zdarza się, że niektórzy pracodawcy sięgają po nietypowe czy mniej popularne metody rekrutacji, np. grywalizację. Zastosowanie mechanizmów gry sprawia, że uczestnicy angażują się w wykonanie zadań, np. w dedykowanej aplikacji, a przy tym poznają firmę i jej produkty. Z kolei pracodawca otrzymuje w ten sposób informację na temat predyspozycji i kompetencji potencjalnych pracowników.



REKRUTACJA – CZEGO MOŻESZ SIĘ SPODZIEWAĆ?

SŁOWNICZEK REKRUTACYJNY

TESTY REKRUTACYJNE	ASSESSMENT CENTER
Kandydaci i kandydatki mogą zostać poproszeni o wypełnienie testów	
Testy językowe – weryfikują stopień znajomości języka obcego	<p>Sesja AC służy sprawdzeniu kompetencji kandydatów, którzy otrzymują do wykonania różnorodne zadania typowe dla rekrutowanego stanowiska. W tym czasie są obserwowani przez tzw. asesorów. Wśród zadań może pojawić się prowadzenie dyskusji z innymi kandydatami czy analiza case studies i zaproponowanie ciekawego rozwiązania.</p> <p>Warto dowiedzieć się, jak długo będzie trwać sesja i czy będzie mieć charakter grupowy, czy indywidualny. Eksperti zalecają, by w trakcie spotkania postawić na naturalność i działać zgodnie z samym sobą, zamiast zgadywać, jaka postawa byłaby najlepiej widziana przez obserwujących asesorów.</p>
Testy wiedzy – sprawdzają znajomość zagadnień, przepisów itd.	
Testy kompetencji – sprawdzają umiejętności twarde i miękkie (np. kreatywność, znajomość obsługi programu komputerowego)	
Testy psychologiczne – np. testy osobowości, testy inteligencji	
Testy numeryczne – weryfikują umiejętność logicznego myślenia	

REKRUTACJA – CZEGO MOŻESZ SIĘ SPODZIEWAĆ?

JAK PRZYGOTOWAĆ SIĘ DO ROZMOWY REKRUTACYJNEJ?

Aby zminimalizować stres związany z rozmową kwalifikacyjną, warto zadbać o przygotowanie merytoryczne. Być może przed spotkaniem konieczne będzie odświeżenie umiejętności i wiedzy w zakresie danej dziedziny. Poszukaj informacji o firmie, jej misji i kulturze organizacyjnej. Przypomnij sobie poszczególne punkty w Twoim życiorysie i zastanów się, jak przedstawiš swoją historię zawodową. Możesz ją ubrać w opowieść (więcej o tzw. storytellingu przeczytasz tutaj: cv.pracuj.pl/poradniki/)



W naturalny, wiarygodny sposób opowiedz o podejmowanych przez Ciebie działaniach, jak zdobywałeś i wykorzystywałeś konkretne umiejętności albo dlaczego wybrałeś taki właśnie zawód czy kierunek studiów.

NAJCZĘŚCIEJ ZADAWANE PYTANIA REKRUTACYJNE. PRZYKŁADY

- **Dlaczego chce Pan/Pani pracować w naszej firmie?**

Wskaż konkretne argumenty przemawiające za daną marką. Odnieś się np. do jej wartości czy oferowanych możliwości rozwoju.

Opowiedz też o tym, co uważasz za ważne i wartościowe w kontekście Twojej ścieżki zawodowej.

- **Proszę powiedzieć coś o sobie.**

Postaw na naturalną autoprezentację. Zastanów się, co może być istotne dla potencjalnego pracodawcy, i opowiedz np. o swoich mocnych stronach, wyróżniających Cię cechach osobowości, najbardziej przydatnych dla firmy kompetencjach, Twoich celach czy cenionych przez Ciebie wartościach i priorytetach.

- **Jaki był Pana/Pani największy sukces zawodowy?**

Oprócz lub zamiast tego pytania może się też pojawić prośba o wskazanie Twoich największych atutów czy najmocniejszych stron. Ważne, by nie poprzestać wówczas na wyliczeniu ogólnych określeń typu „ambitny”, „pracowity”, „komunikatywny” itd. Warto mówić językiem korzyści. Zamiast przymiotników znacznie lepiej jest używać dynamicznych czasowników, które podkreślą Twoją aktywność, np. „rozwijać”, „tworzyć”, „zmieniać”, „udoskonalać”, „zrealizować”, „nauczyć się”, „zrobić”. Zamiast: „jestem kreatywny i dobrze zorganizowany”, lepiej powiedzieć: „tworzę koncepty kreatywne”, „zbudowałem autorskie narzędzie”, „opracowałam nową metodę”, „zarządzałem interdyscyplinarnymi projektami”. Przygotowując się do pytania o największe osiągnięcia, zastanów

REKRUTACJA – CZEGO MOŻESZ SIĘ SPODZIEWAĆ?

się nad argumentacją i przypomnij sobie konkretne elementy historii sukcesu, którą chcesz przybliżyć. Dobrym uzupełnieniem będą wskaźniki liczbowe, statystyki czy przykłady działań i reakcji świadczące o pozytywnych efektach.

- **Jakie są Pana/Pani słabe strony?**

Przede wszystkim nie warto unikać odpowiedzi na to pytanie czy też ucinać rozmowy stwierdzeniem „nie mam żadnych wad”, „nie mam słabych stron”. Nie musisz też wchodzić w szczegóły. Dobrym pomysłem będzie odwołanie się do cech, które z jednej strony potrafią być wadą, ale z drugiej – przynoszą też korzyści, jak np. perfekcjonizm.

- **Czego oczekuje Pan/Pani od naszej firmy?**

Wspomnij o korzyściach, które wiążą się z pracą u danego pracodawcy. Mowa o nich choćby w ogłoszeniu, które warto sobie przed spotkaniem rekrutacyjnym jeszcze raz przeczytać. Twoja odpowiedź na to pytanie będzie jednocześnie wyrazem Twoich celów. Przy okazji wykażesz się wiedzą na temat firmy i jej działalności.



Ekspertka radzi

Konstancja Zyzik,

Talent Acquisition & Capabilities
Development Manager w Grupie
Pracuj

Mam świadomość, że mówienie o planach i deklarowanie konkretnej długości pobytu w Polsce może być dla wielu osób trudne. Mimo wszystko warto jednak przygotować się na takie pytania ze strony rekrutera. Pracodawca chciałby bowiem wiedzieć, jakie jest nastawienie kandydata czy kandydatki. Czy szukają oni tylko tymczasowego zajęcia, czy może jednak zamierzają zostać na dłużej? Czy chcą się związać z firmą na kilka tygodni, miesięcy, czy może na kolejny rok? Takie pytania mogą paść podczas spotkania rekrutacyjnego. Zachęcam również wszystkich uczestników rekrutacji, by i oni przygotowali własne pytania, które chcieliby zadać potencjalnemu pracodawcy. Zwykle taka możliwość pojawia się pod koniec rozmowy, ale niestety nie wszyscy rekrutujący o tym informują. Sporo kandydatów nie ma

REKRUTACJA – CZEGO MOŻESZ SIĘ SPODZIEWAĆ?

też świadomości, że można zadawać pytania, mało tego – że jest to dobrze widziane, gdyż świadczy o zaangażowaniu, motywacji i przygotowaniu kandydata. Dlatego nie bójmy się pytać, rozwieźmy też wszelkie wątpliwości, które pojawiają się na pierwszych etapach rekrutacji. Warto dopytać np. o kulturę organizacyjną, jakimi wartościami kieruje się firma, jak dba o komfort i poczucie bezpieczeństwa pracowników, czy jest społecznie odpowiedzialna. Pytania mogą dotyczyć też zespołu – jego struktury, liczebności, sposobów współpracy i wymiany wiedzy, a także metodyki pracy czy stylu zarządzania potencjalnego przełożonego. Możliwości rozwoju, sposoby motywowania, dostęp do nowoczesnych narzędzi wspierających naukę, kultura komunikacji i pracy zespołowej podczas home office – to również ciekawe aspekty, o które warto dopytać rekrutera. Jeśli nie otrzymaliśmy informacji na temat kolejnych etapów rekrutacji, to również dobrze jest dowiedzieć się, kiedy są planowane i w jakim terminie możemy liczyć na komunikat w tej sprawie.

REKRUTACJA ZDALNA – NOWE MOŻLIWOŚCI

Rozmowy online z rekruterem to już standard w wielu branżach. Takie rozwiązanie sprawdziło się w pandemii, więc pracodawcy chętnie z niego korzystają, oszczędzając w ten sposób czas – swój i kandydatów, a przy tym zyskując możliwość dotarcia do osób z różnych miast i miejscowości. Jeśli w ogłoszeniu o pracy widnieje informacja o tym, że rekrutacja jest prowadzona zdalnie, przygotuj się do takiej formy rozmowy.

- Zadbaj o kwestie techniczne, czyli dobre połączenie internetowe i dostęp do odpowiedniej platformy komunikacyjnej.
- Sprawdź głośność i ustawienie kamery – zwróć uwagę na oświetlenie oraz neutralne tło.
- Wybierz spokojne miejsce do rozmowy – z dala od rozpraszaczy uwagi.
- Zadbaj o schludny ubiór, adekwatny do sytuacji, jaką jest rozmowa kwalifikacyjna.
- Zastanów się wcześniej nad odpowiedziami na często pojawiające się pytania rekrutacyjne.
- W trakcie rozmowy skoncentruj się na interakcji – aktywnie słuchaj, zadawaj pytania.

W razie wątpliwości, nie bój się pytać – poproś rekrutera o wskazówki i instrukcję, a nawet próbne połączenie się z nim online.



CHROŃ SWOJĄ PRYWATNOŚĆ, CZYLI DANE OSOBOWE W PROCESIE REKRUTACJI

Jakie dane osobowe możesz powierzyć potencjalnemu pracodawcy na etapie rekrutacji?

Każdy proces rekrutacji poprzedzony jest wstępną analizą CV. To dane zawarte w tym właśnie dokumencie, który zostaje przesłany do potencjalnego pracodawcy jako pierwszy, determinują dalsze zainteresowanie zatrudniającego aplikującym kandydatem. Często kandydaci prześcigają się w umieszczaniu najatrakcyjniejszych informacji o sobie, aby w ten sposób zwiększyć swoje szanse u potencjalnego pracodawcy. Zdarza się również, że to pracodawcy, nieświadomi ram prawnych i konsekwencji niewłaściwego podejścia do pozyskiwania i przetwarzania danych osobowych, wymagają podania od kandydatów informacji, które w toku rekrutacji w ogóle nie powinny być brane pod uwagę.

Osoby aktywnie poszukujące pracy powinny posiadać wiedzę o tym, jakich danych osobowych potencjalny pracodawca może oczekiwać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie, a są to konkretne informacje wymienione w zamkniętym katalogu wynikającym bezpośrednio z Kodeksu pracy.



Art. 221 Kodeksu pracy

[Dane osobowe pracownika]

§ 1. Pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) datę urodzenia;
- 3) dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;
- 4) wykształcenie;
- 5) kwalifikacje zawodowe;
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia

Informacji dotyczących wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia pracodawca może żądać tylko wtedy, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku

CHROŃ SWOJĄ PRYWATNOŚĆ, CZYLI DANE OSOBOWE W PROCESIE REKRUTACJI

Warto pamiętać, że w procesach rekrutacyjnych na stanowiska, na których wymagania kwalifikacyjne określone są w odrębnych przepisach, jak to ma miejsce w przypadku niektórych zawodów, takich jak lekarz, pielęgniarka, radca prawny, pilot i wiele innych, osoby poszukujące pracy będą musiały przedstawić dokumenty potwierdzające „niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku”, nie wymienione w art. 22¹ Kodeksu pracy. Jednak w każdym takim przypadku pracodawca zobowiązany jest do bezpiecznego przetwarzania danych dotyczących wykształcenia, kwalifikacji oraz przebiegu dotychczasowego zatrudnienia.

Przetwarzanie przez potencjalnego pracodawcę innych danych niż wymienione w art. 22¹ Kodeksu pracy, udostępnianych przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie na wniosek pracodawcy lub danych osobowych przekazanych pracodawcy z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie, jest możliwe tylko za zgodą osoby ubiegającej się o zatrudnienie.

Żądanie od kandydata innych danych niż w przywołanym art. 22¹ § 1 Kodeksu pracy jest dozwolone, jeśli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów prawa albo odbywa się to za zgodą osoby, której te dane dotyczą. Brak zgody lub jej wycofanie, nie może być jednak podstawą niekorzystnego traktowania osoby ubiegającej się o zatrudnienie, a także nie może powodować wobec niej jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej odmowę zatrudnienia.

CHROŃ SWOJĄ PRYWATNOŚĆ, CZYLI DANE OSOBOWE W PROCESIE REKRUTACJI

CHECK-LISTA - JAK CHRONIĆ SIĘ PRZED WYŁUDZANIEM DANYCH OSOBOWYCH PRZEZ NIEUCZLIWYCH PSEUDO PRACODAWCÓW?

Wyłudzenie danych osobowych metodą "na rekrutację" stało się w ostatnich latach ogromnym problemem. Bądź uważny! Proces poszukiwania pracy może być trudnym i nerwowym etapem, chociażby ze względów finansowych. Miej jednak na względzie to, że w rekrutacja online wymaga od Ciebie szczególnej uwagi i zachowawczości.



- Nie podawaj żadnych danych wrażliwych - w tym numeru PESEL oraz numeru dowodu osobistego.
- Nie wysyłaj skanu dowodu osobistego, ani innych dokumentów identyfikacyjnych - na żadnym etapie rekrutacji kopie dokumentów identyfikacyjnych nie będą potrzebne, a mogą posłużyć oszustom na wzięcia kredytu.
- Bądź uważny i weryfikuj proponowane wynagrodzenie - jeśli wykracza ono sporo ponad widełki płacowe obowiązujące w Twojej branży, może to oznaczać, że masz do czynienia z oszustem.
- Korzystaj tylko z wiarygodnych portali ogłoszeniowych, aby mieć pewność, że Twoje CV nie stanie się obiektem "handlu" i nie zostanie sprzedane w celach komercyjnych zewnętrznym podmiotom.
- Nie udostępniaj swoich danych poprzez nieznane, niezabezpieczone linki kierujące do fałszywych portali rekrutacyjnych lub podszywających się pod znane portale; mogą one być niebezpiecznymi aplikacjami przejmującymi dane z Twojego komputera lub telefonu.
- Nie wysyłaj CV na nieznane, prywatne adresy e-mail - możesz narazić się na ryzyko wirusa!
- W procesie rekrutacji nikt nie ma prawa pobierać od Ciebie żadnych opłat! Nie rób przelewów, nawet symbolicznych! Udział w procesie rekrutacji lub zamieszczenie ogłoszenia o poszukiwaniu pracy są bezpłatne.

CHROŃ SWOJĄ PRYWATNOŚĆ, CZYLI DANE OSOBOWE W PROCESIE REKRUTACJI

Czy pracodawca może żądać od kandydata do pracy umieszczenia w CV zdjęcia?

Prawo żądania wizerunku nie znajduje podstaw w przepisach polskiego prawa pracy. Pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie złożenia kwestionariusza osobowego, zauważ jednak, że wśród danych wyszczególnionych we wzorze CV zamieszczonym na łamach niniejszej publikacji nie ma miejsca na zdjęcie! Jak już wspomnieliśmy, umieszczenie w CV zdjęcia nie jest obowiązkowe i nie może być elementem żądania potencjalnego pracodawcy. Może stać się dla niego natomiast powodem wielu kłopotów...

Na gruncie art. **18^{3a} § 1** oraz art. **183b § 1** Kodeksu pracy pracodawca może być posądzony o dyskryminację w zatrudnieniu. Sformułowanie „w zatrudnieniu” oznacza, że ochrona dotyczy zarówno pracowników, jak i osób ubiegających się o zatrudnienie. Zdjęcie może przecież ujawnić dodatkowo niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, pochodzenie etniczne, a nawet wyznanie.

Należy tu jednak pamiętać, iż zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie narusza:

- niezatrudnienie pracownika ze względu na wiek, płeć itp. jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy, warunkami jej wykonywania lub wymaganiami zawodowymi;
- różnicowanie ze względu na religię lub wyznanie, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych i organizacji, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne i uzasadnione wymaganie zawodowe.



CHROŃ SWOJĄ PRYWATNOŚĆ, CZYLI DANE OSOBOWE W PROCESIE REKRUTACJI

Na gruncie Art. 23 Kodeksu Cywilnego wizerunek jest jednym z dóbr osobistych człowieka, które podlega ochronie prawnej. Wizerunek rozumiany jako wartość powiązana ściśle z konkretną osobą jest dobrem jej przynależnym, którego ochrona jest gwarantowana przez prawo. Decydujące znaczenie w zakresie dysponowania wizerunkiem kandydata będzie miała zgoda tej osoby. Tak więc bez wyraźnego wskazania podstawy prawnej, nie ma mowy o prawie żądania zamieszczenia zdjęcia kandydata w dokumentach aplikacyjnych.

Można zatem przyjąć, iż o dołączenie do CV wizerunku kandydata będzie mógł prosić pracodawca, który ma ku temu obiektywne powody. Dotyczy to w szczególności stanowisk pracy, na których wizerunek odgrywa istotną rolę, a miła aparycja staje się „narzędziem pracy”, ułatwia nawiązanie kontaktów międzyludzkich, a w szczególności współpracę z klientem zewnętrznym np. hostessa, recepcjonistka, stewardessa. Ostateczną decyzję o zamieszczeniu lub nie własnego wizerunku w CV, zawsze podejmie pretendent do danego stanowiska.



JAK WYCENIĆ SWOJE KOMPETENCJE?

Przeglądając oferty pracy, zauważysz, że niektóre z nich zawierają informację na temat proponowanej wysokości wynagrodzenia. Taka praktyka jest szczególnie popularna w branży IT. W innych obszarach bywa różnie i może się zdarzyć, że o widełkach płacowych dowiesz się dopiero podczas rozmowy rekrutacyjnej. Dlatego jeszcze przed spotkaniem koniecznie sprecyzuj swoje oczekiwania finansowe. Nie zaniżaj wartości swoich kompetencji i doświadczeń. Nie udzielaj wymijających odpowiedzi. Oszacuj wysokość wynagrodzenia zarówno w kontekście swojego dorobku zawodowego, jak i Twoich potrzeb. To ważne, by mieć poczucie, że otrzymywana pensja pokrywa się z Twoimi oczekiwaniami, pozwala czuć się bezpiecznie i dodatkowo dodaje motywacji do dalszych działań. Warto zapoznać się z raportami płacowymi, przeanalizować zarobki dla danego miasta czy województwa oraz porównać stawki na podobnych stanowiskach. Przydatne narzędzie znajdziesz na stronie <https://zarobki.pracuj.pl/>: kalkulator wynagrodzeń. Dzięki temu porównasz zarobki również w zależności od rodzaju umowy (umowa o pracę, umowa-zlecenie, umowa o dzieło, umowa B2B), a także przeliczysz kwotę brutto na netto i odwrotnie.



Ekspertka radzi

Konstancja Zyzik,

Talent Acquisition & Capabilities
Development Manager w Grupie
Pracuj

Jeśli szukamy pracy na stanowisku czy w zawodzie, w którym pracowaliśmy w naszym rodzimym kraju, to mamy już pewien ogląd, znamy możliwości finansowe w danej branży, więc będzie nam łatwiej zdefiniować własne oczekiwania finansowe. Jeżeli decydujemy się na pracę na zupełnie innym stanowisku, ale z założeniem, że jest to tylko okres przejściowy, bo docelowo chcemy wrócić do wykonywanego wcześniej zawodu, zastanówmy się, jak długo taki etap będzie trwać i co w tym czasie możemy zrobić, czego potrzebujemy, by zrealizować nasz cel. Być może podejmując pracę zarobkową, jednocześnie skoncentrujemy się na podnoszeniu kwalifikacji, przyuczeniu się, rozwijaniu umiejętności językowych czy uzupełnianiu wymaganych pozwoleń i uprawnień, by jak najszybciej wrócić do swojego zawodu. Istotne jest to, żeby przed przyjęciem oferty pracy zastanowić

JAK WYCENIĆ SWOJE KOMPETENCJE?

się, czy spełnia ona nasze kryteria, również finansowe. W Polsce można zaobserwować wiele obszarów, w których brakuje pracowników. Deficyt kadry widoczny jest nie tylko w sektorze IT, ale choćby w branżach turystycznej, hotelarskiej, gastronomicznej, związanej z opieką nad osobami starszymi, w szkołach, przedszkolach i placówkach opiekuńczych. Polski rynek pracy potrzebuje osób, które mówią w języku ukraińskim i mają kwalifikacje, aby pracować m.in. jako pedagog, psycholog, terapeuta. Otwiera się obecnie zupełnie nowa pula zawodów, w których będą potrzebni nauczyciele języka ukraińskiego, ukraińscy lekarze, stomatolodzy, a więc wszystkie te osoby, których praca bazuje na kontakcie z drugim człowiekiem i którzy dzięki znajomości języka ukraińskiego mogą profesjonalnie obsługiwać Ukraińców mieszkających w Polsce. Takie osoby dodatkowo zwiększą swoją konkurencyjność na rynku pracy, jeśli dość szybko nauczą się także języka polskiego. Ale pamiętajmy, że są również zawody, w których kluczowy jest język angielski, np. w korporacjach, w branży technologicznej. Brak lub słaba znajomość języka polskiego nie stanowią wówczas przeszkody w ubieganiu się o taką posadę.

Jeśli natomiast zamierzamy się przebranżowić, szukajmy możliwości, by móc wykorzystać w praktyce nowe umiejętności, a podczas rozmowy o pracę podkreślajmy naszą motywację, pasję i zaangażowanie. Czytając oferty pracy w nowej dla nas branży, możemy poznać zarówno obowiązki i wymagania stawiane na danym stanowisku, jak i warunki zatrudnienia.



POPULARNE BENEFITY W POLSCE – SPRAWDŹ!

Świadczenia pozapłacowe stanowią cenne dopełnienie oferty finansowej. Informacje na ten temat zwykle znajdują się w ogłoszeniu o pracę, jednak rozmowa rekrutacyjna to również dobry moment, by dowiedzieć się więcej na temat udogodnień i benefitów. Jeśli proponowane wynagrodzenie nie jest satysfakcjonujące dla kandydata czy kandydatki, warto dopytać o dodatkowe świadczenia, które mogłyby stanowić swego rodzaju rekompensatę. Wartościowym rozwiązaniem w takiej sytuacji może być na przykład elastyczny czas pracy albo dofinansowanie studiów podyplomowych czy pokrycie przez pracodawcę kosztów kursów językowych.

Dla wielu pracowników praca zdalna stała się optymalnym modelem, dlatego często oczekują jej przy zmianie miejsca zatrudnienia. Jeśli również dla Ciebie ten aspekt ma znaczenie, dowiedz się, w jakim wymiarze (ile dni w tygodniu/miesiącu) możesz wykonywać obowiązki poza biurem. Warto też wiedzieć, jakiego rodzaju wsparcie (organizacyjne, finansowe) zapewnia firma, np. czy pracownik może liczyć na pokrycie kosztów pracy zdalnej.

Do najbardziej popularnych benefitów w Polsce należą pakiety medyczne, karnety sportowe i ubezpieczenie na życie. Zdarza się, że firma oferuje też bardziej wyszukane i oryginalne świadczenia, np. poprzez udostępnienie systemu kafeteryjnego, z którego pracownik wybiera sobie interesujące go rozwiązania.

Przykładowe świadczenia pozapłacowe:

- Prywatna opieka medyczna
- Dofinansowanie do urlopu
- Karta sportowa
- Dofinansowanie szkoleń
- Nauka języków obcych
- Przedszkole/żłobek dla dzieci pracowników
- Bony zakupowe
- Dofinansowanie dojazdów do pracy
- Pakiety ubezpieczeniowe
- Wsparcie psychologiczne
- Program emerytalny
- Możliwość pracy zdalnej

69% badanych otrzymuje w swej pracy przynajmniej jeden benefit.

Źródło: Raport Pracuj.pl „Benefity – czyli co motywuje pracowników?”

Szukanie pracy to proces, dlatego tak ważne jest, aby się nie zniechęcać, tylko próbować. Warto korzystać z życzliwego wsparcia i pytać o kwestie, które wydają się niejasne i budzące wątpliwość. Trzymamy kciuki i życzymy powodzenia oraz wszystkiego dobrego!

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

Rodzaje umów w polskim porządku prawnym	
1	Umowa o pracę
	Podstawa prawna Kodeks pracy
	1.1 Umowa o pracę na okres próbny
	1.2 Umowa o pracę na czas określony 1.3 Umowa o pracę na czas nieokreślony
2	Umowa cywilnoprawna
	Podstawa prawna Kodeks cywilny
	2.1 Umowa zlecenie
	2.2 Umowa o dzieło

UMOWA O PRACĘ - WSZYSTKO CO MUSISZ WIEDZIEĆ, ABY PODJĄĆ ZATRUDNIENIE

Umowa o pracę jest podstawową formą nawiązania stosunku pracy. W umowie o pracę określa się m.in. dzień rozpoczęcia pracy, wymiar czasu pracy (standardowo pełen etat wynosi 8 godzin dziennie w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy), miejsce wykonywania pracy, stanowisko, rodzaj i długość trwania umowy, a także wynagrodzenie. Umowę o pracę zawiera się na piśmie!

Przed zawarciem umowy o pracę kandydat kierowany jest przez pracodawcę (i na jego koszt) na wstępne badania lekarskie, niezbędne do wykonywania pracy na danym stanowisku. Jeśli lekarz medycyny pracy orzeknie, że kandydat jest zdolny do pracy, pracodawca może zawrzeć umowę o pracę i dopuścić pracownika do wykonywania pracy.

PRAWA PRACOWNIKA

Pracownik zatrudniony w ramach stosunku pracy ma prawo do:

- równego traktowania bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, przekonania lub przynależność związkową
- bezpiecznych i higienicznych warunków pracy
- godziwego wynagrodzenia
- wypoczynku
- wglądu do dokumentów znajdujących się w zakładzie, a dotyczących bezpośrednio jego osoby (np. akta osobowe, kartoteka wynagrodzeń).

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

Podstawowym obowiązkiem pracownika jest sumienne i staranne wykonywanie swojej pracy oraz stosowanie się do poleceń przełożonego, chyba, że są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

OBOWIĄZKI PRACOWNIKA

Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę jest zobowiązany do:

- przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie,
- przestrzegania regulaminu pracy,
- dbałości o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- przestrzegania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- przestrzegania w zakładzie zasad współżycia społecznego,
- dbałości o mienie pracodawcy,
- przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (m.in. powinien stosować środki ochrony oraz odzież

i obuwiu robocze, wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp, dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o ład i porządek w miejscu pracy, niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie wypadku albo zagrożeniu dla życia lub zdrowia ludzkiego).

CO JEST CZASEM PRACY?

Podstawowe normy czasu pracy
8 godzin na dobę
40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy
48 godzin przeciętnie w tygodniu pracy, łącznie z nadgodzinami

Zgodnie z art. 128 Kodeksu pracy przez czas pracy należy rozumieć czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

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

Aby dany okres czasu można było uznać za czas pracy, muszą zostać spełnione dwie przesłanki:

- pracownik musi pozostawać w dyspozycji pracodawcy - przez dyspozycję należy rozumieć gotowość do wykonywania poleceń lub wykonywanie tychże poleceń
- pracownik musi przebywać w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.



Art. 134 Kodeksu pracy

Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.

GOTOWOŚĆ DO PRACY

Gotowość do pracy nie jest jednoznaczna z przebywaniem w wyznaczonym do niej miejscu i czasie. Niezbędny jest taki stan psychofizyczny pracownika, który umożliwi mu rzeczywiste wykonywanie pracy - czyli wskazujący na chęć i możliwość wykonywania powierzonych czynności. Nie bez znaczenia jest pozostają tu również kwalifikacje zawodowe i zdrowotne niezbędne do wykonywania pracy.

Do prawnej kategorii czasu pracy nie zalicza się okresów, w których pracownik nie pozostaje w "dyspozycji" pracodawcy albo przebywa w wyznaczonym miejscu, lecz w stanie uniemożliwiającym wykonywanie poleceń pracodawcy (np. w stanie nietrzeźwości).

CO NIE JEST CZASEM PRACY?

Nie zaliczamy do czasu pracy czasu usuwania następstw wadliwie wykonanej pracy oraz powstałych w ich wyniku usterek. Praca tego rodzaju nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych, nawet jeśli wykonywana jest poza normalnymi godzinami pracy. Jeśli więc pracownik pozostaje w pracy po godzinach, aby naprawić błędnie czy niestarannie wykonaną pracę nie przysługuje mu z tego tytułu żadna dodatkowa rekompensata.

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



PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH

Wymaga ona zlecenia bądź co najmniej zgody lub aprobaty przełożonego.

Zasadniczo, pracownik nie może się sprzeciwić wykonywaniu pracy w nadgodzinach, chyba że występują ważne powody, aby odmówić świadczenia takiej pracy, np. zagraża ona zdrowiu lub życiu.

URLOP WYPOCZYNKOWY

Wymiar urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi jest uzależniony od jego stażu urlopowego i może wynosić:

- 20 dni - jeśli staż urlopowy pracownika wynosi mniej niż 10 lat,
- 26 dni - jeśli staż urlopowy pracownika wynosi więcej niż 10 lat.

URLOP PROPORCJONALNY

W przypadku zatrudnienia przez kilka miesięcy w roku kalendarzowym, wymiar urlopu ustala się proporcjonalnie do okresu zatrudnienia. Art. 151 Kodeksu pracy stanowi, że w razie zatrudnienia na czas krótszy, niż do końca danego roku kalendarzowego, urlop wypoczynkowy przysługuje w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym.

Art. 155(2a) Kodeksu pracy

§ 1. Przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie art. 1551 wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika w razie ustania stosunku pracy i art. 1552 wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika powracającego do pracy u dotychczasowego pracodawcy kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi zgodnie z art. 154 wymiar urlopu wypoczynkowego § 1 i 2.

§ 2. Niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca.

§ 3. Jeżeli ustanie stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy i nawiązanie takiego stosunku u kolejnego pracodawcy następuje w tym samym miesiącu kalendarzowym, zaokrąglenia do pełnego miesiąca dokonuje dotychczasowy pracodawca.

URLOP NA ŻĄDANIE

W trakcie roku kalendarzowego pracownikowi przysługują **4 dni urlopu na żądanie**, niezależnie od liczby pracodawców oraz liczby należnych dni urlopu. Urlop na żądanie można wykorzystać jako 4 dni następujące po sobie lub pojedynczo w różnym odstępie czasu.

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

URLOP NA ŻĄDANIE JEST CZĘŚCIĄ URLOPU WYPOCZYNKOWEGO. NIE JEST TO URLOP DODATKOWY

Urlop na żądanie należy zgłosić najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, w sposób skuteczny, przyjęty w organizacji. Niewykorzystany urlop na żądanie nie przechodzi na rok kolejny. Pracodawca nie ma obowiązku wyrażenia zgody na skorzystanie przez pracownika z tego urlopu.

URLOP OPIEKUŃCZY NA PODSTAWIE ART. 188 KODEKSU PRACY

Urlop na opiekę nad dzieckiem przysługuje w wymiarze 2 dni lub 16 godzin z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. O sposobie wykorzystania decyduje rodzic, który korzysta z urlopu. Niewykorzystany urlop nie przechodzi na rok kolejny.



Art. 188 § 1 Kodeksu pracy

Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

URLOP OKOLICZNOŚCIOWY

Zwolnienie od pracy, jakim jest urlop okolicznościowy, jest udzielane i wykorzystywane w ścisłym związku ze zdarzeniami, których dotyczy, takimi jak ślub, zgon lub urodzenie martwego dziecka. Pracodawca jest obowiązany do jego udzielenia.

- W wymiarze 2 dni przysługuje w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy
- W wymiarze 1 dnia przysługuje w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

KIEDY CHORUJESZ, ZADBAJ O ZWOLNIENIE LEKARSKIE!

Przepisy prawa pracy przewidują, że w zamian za wykonywanie pracy pracownikowi przysługuje odpowiednie wynagrodzenie. W prawie pracy występują również sytuacje, kiedy to osobom zatrudnionym w ramach stosunku pracy zagwarantowane są świadczenia pieniężne, pomimo tego, że praca nie jest świadczona. Takimi sytuacjami są m. in. absencje chorobowe. Każda osoba zatrudniona, czy to w ramach stosunku pracy czy też umowy zlecenie, która opłaca składkę na ubezpieczenie chorobowe, ma prawo do wypłaty wynagrodzenia lub zasiłku chorobowego.

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

WYNAGRODZENIE CHOROBOWE

Wynagrodzenie chorobowe to nic innego jak choroba na koszt pracodawcy, finansowane jest bowiem z jego środków. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie chorobowe przez okres 33 dni niezdolności do pracy. W przypadku, gdy pracownik ukończył 50 lat, wynagrodzenie należy mu się przez okres 14 dni niezdolności do pracy. Wynagrodzenie chorobowe, podobnie jak zasiłek chorobowy, wypłaca się za każdy dzień orzeczonej niezdolności do pracy, nawet jeśli są to dni dla pracownika wolne od pracy czyli np. niedziela czy święto. Standardowo, **wynagrodzenie chorobowe przysługuje w wysokości 80% podstawy.**

Wynagrodzenie chorobowe w wysokości 100% podstawy przysługuje za czas niezdolności do pracy spowodowanej:

- wypadkiem w drodze lub z pracy
- chorobą przypadającą w trakcie ciąży
- poddaniem się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydata na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddaniem się zabiegowi pobrania tkanek i narządów.

Wynagrodzenie chorobowe przysługuje za każdy dzień niezdolności do pracy wraz z dniami wolnymi od pracy.

ZASIŁEK CHOROBOWY

Po wyczerpaniu limitu 14 lub 33 dni wynagrodzenia chorobowego w danym roku kalendarzowym, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy w wymiarze:

- 182 dni
- 270 dni - w przypadku, gdy niezdolność do pracy spowodowana jest gruźlicą lub przypada w trakcie ciąży.

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

ZASIŁEK OPIEKUŃCZY

Przysługuje pracownikowi, który jest zwolniony od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:

- zdrowym dzieckiem w wieku 8 lat w przypadku m.in. nieprzewidzianego zamknięcia żłobka lub przedszkola, choroby niani, porodu lub pobytu w szpitalu małżonka lub rodzica stale opiekującego się dzieckiem
- chorym dzieckiem w wieku do 14 lat
- innym członkiem rodziny.

Za innego członka rodziny uważa się: małżonka, rodziców, rodzica dziecka, ojczyma, macochę, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo oraz dzieci w wieku powyżej 14 lat, pod warunkiem, że pozostają oni ze sobą we wspólnym gospodarstwie domowym w okresie sprawowania opieki.

Zasiłek opiekuńczy przysługuje przez okres do:

- 60 dni w roku kalendarzowym - z tytułu opieki nad dziećmi w wieku do lat 14;
- 14 dni w roku kalendarzowym - z tytułu opieki nad innymi członkami rodziny, w tym chorymi dziećmi w wieku powyżej 14 lat.

Okresy te są niezależne od liczby osób uprawnionych do zasiłku opiekuńczego oraz liczby dzieci i innych chorych członków rodziny wymagających opieki.

Zasiłek opiekuńczy przysługuje w wysokości 80% podstawy wymiaru zasiłku.

Dokumenty niezbędne do uzyskania zasiłku opiekuńczego:

- Zwolnienie lekarskie lub
- Oświadczenie o nieprzewidzianym zamknięciu placówki opiekuńczej lub
- Zaświadczenie lekarskie o pobycie w szpitalu rodzica opiekującego się dzieckiem
- Wniosek o wypłatę zasiłku na druku Z-15A (opieka nad dzieckiem) lub Z-15B (opieka nad innym członkiem rodziny).

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

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

W świetle obowiązujących w Polsce przepisów wynagrodzenie za pracę powinno być ustalone tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę przysługuje wynagrodzenie w wysokości nie niższej płaca minimalna określana co roku na mocy rozporządzenia rządu.

Wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. W 2022 roku minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 3010 zł brutto.

Jeśli jesteś osobą zatrudnioną na podstawie umowy o pracę w **niepełnym wymiarze czasu pracy**, a Twoje wynagrodzenie odpowiada minimalnemu wynagrodzeniu za pracę, to miesięczna stawka wynagrodzenia odpowiadać będzie kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania w danym miesiącu.

Od wynagrodzenia pracownika etatowego odprowadzane są obowiązkowe składki ZUS na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe) oraz ubezpieczenie zdrowotne, a także podatek dochodowy od osób fizycznych.

Ubezpieczenie emerytalne - **9,76%**

Ubezpieczenie rentowe - **1,5%**

Ubezpieczenie chorobowe - **2,45%**

Ubezpieczenie zdrowotne - **9%**



UMOWY CYWILNOPRAWNE W POLSCE

UMOWA ZLECENIE

Umowa zlecenie to umowa cywilnoprawna, w której zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonania określonych czynności prawnych na rzecz zleceniodawcy. Wykonywanie usług w oparciu o umowę zlecenie znajduje swoje regulacje w Kodeksie cywilnym.

Umowa zlecenie nazywana jest umową starannego działania, co oznacza, że zleceniobiorca dąży do zrealizowania zadań przy zachowaniu należytej staranności.

W skutek zawarcia umowy zlecenie osoba przyjmująca je zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej na rzecz tego, który tę czynność zleca. Umowa zlecenia zawierana jest więc pomiędzy zleceniobiorcą a zleceniodawcą. Umowę zawrzeć można w dowolnej formie, zarówno ustnie jak i pisemnie. Jednak, aby strony mogły czuć się bezpiecznie, warto zawrzeć zlecenie w formie pisemnej, zaś w samej umowie uwzględnić:

- dane przyjmującego i dającego zlecenie,
- przedmiot umowy zlecenia,
- czas trwania,
- wynagrodzenie i sposób jego wypłaty.

Osoby pracujące na podstawie umowy zlecenie mają zagwarantowaną przepisami stawkę minimalną – w 2022 roku wynosi ona 19,70 zł brutto na godzinę (od 1 stycznia 2020 roku).

Do umów zleceń nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy, czego konsekwencją jest fakt, że wykonawcy zlecenia nie przysługują uprawnienia pracownicze takie jak np. prawo do urlopu wypoczynkowego. Umowa taka może zostać rozwiązana za wypowiedzeniem w każdym czasie, z zachowaniem okresu wypowiedzenia ustalonego przez strony przy zawieraniu umowy.

UMOWA O DZIEŁO

Poprzez tę umowę zamawiający zleca a wykonawca (przyjmujący zamówienie) zobowiązuje się wykonać określone dzieło, czyli uzyskać określony rezultat swojej pracy, który może mieć charakter materialny (np. namalowanie obrazu) lub niematerialny (wygłoszenie wykładu).

Odpowiedzialność za wykonanie dzieła zgodnie z zamówieniem, czyli uzgodniony wynik wykonanej pracy, spoczywa na wykonawcy.

UMOWY CYWILNOPRAWNE W POLSCE

Umowa o dzieło jest zawsze odpłatna.

Wynagrodzenie co do zasady wypłacane jest jednorazowo po zakończeniu dzieła. Strony mogą jednak uzgodnić wypłatę w transzach, co oznacza, że wynagrodzenie wypłaca się po zakończeniu kolejnych etapów realizacji dzieła.

Charakterystycznymi cechami umowy o dzieło są:

- obowiązek dostarczenia dzieła,
- odpłatność,
- możliwość dochodzenia roszczeń z tyt. rękojmi za wady,
- ponoszenie przez wykonawcę całkowitej odpowiedzialności za wynik pracy,
- możliwość kontroli powstawania poszczególnych etapów dzieła,
- możliwość kontroli terminowości i prawidłowości wykonawstwa.

Umowa o dzieło nie stanowi tytułu do ubezpieczeń społecznych ani ubezpieczenia zdrowotnego. Od przychodów osiągniętych z tytułu umowy o dzieło zlecający odprowadzi podatek dochodowy od osób fizycznych.

