



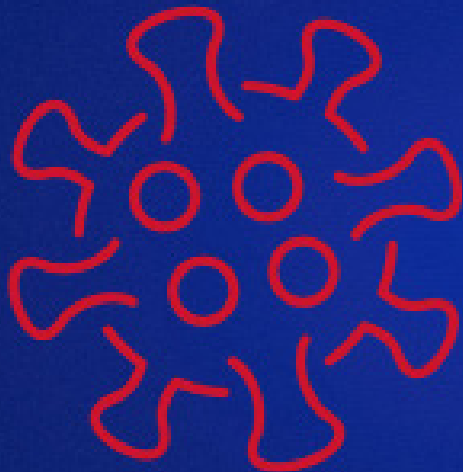
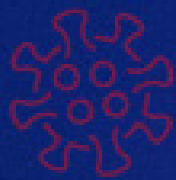
POWIATOWY URZĄD PRACY W MŁAWIE

PRZYJAZNY  
URZĄD

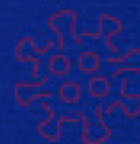
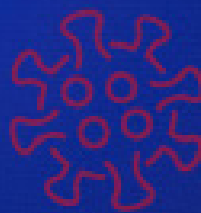
# Kwartalnik

## Mławski Świat Pracy

Egzemplarz  
bezpłatny  
Lipiec 2020/30  
ISSN 2300-4002



**Tarcza**  
Antykryzysowa



gov.pl



## Drodzy Czytelnicy!

W aktualnym numerze Kwartalnika przedstawiamy podsumowanie pierwszego półrocza 2020 roku. W tym roku realizujemy pięć programów na ponad 4 mln zł, dzięki którym wsparcie w aktywizacji zawodowej otrzymają najtrudniejsze grupy osób bezrobotnych.

Pisaliśmy już w poprzednim numerze o formach wsparcia realizowanych dodatkowo od kwietnia 2020 roku, czyli tzw. "tarczy antykryzysowej" dla przedsiębiorców dotkniętych skutkami pandemii. Do połowy lipca do mławskiego urzędu pracy wpłynęło ponad 3900 wniosków od pracodawców na ochronę miejsc pracy na kwotę ponad 24 mln zł. W tym numerze przedstawimy również szczegółową informację o wsparciu przedsiębiorców w ramach Covid-19. Ponadto publikujemy

materiał zawierający informację o zmianach, które między innymi poszerzają grupę beneficjentów.

Wśród standardowych usług urzędu pracy niezmiennie oferujemy wsparcie w ramach pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, które w połączeniu ze sobą pomagają osobom osoby bezrobotnym w znalezieniu pracy i podjęciu zatrudnienia.

Idąc z trendami nowoczesnych metod wsparcia naszych klientów podnosimy jakość usług, wprowadzając nową praktykę i innowacyjną metodę rozwoju zawodowego jaką jest coaching. Informacje na ten temat można znaleźć w obecnym numerze biuletynu. Zapraszam do lektury.



[mlawa.praca.gov.pl](http://mlawa.praca.gov.pl)

*Witold Feranowski*

Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy  
w Mławie

## Spis treści

SŁOWO WSTĘPNE .....	2
RYNEK PRACY W POWIECIE MŁAWSKIM .....	3
PODSUMOWANIE PÓŁROCZA 2020 ROKU .....	4-5
WSPIERAMY ISTNIEJĄCE MIEJSCA PRACY - PODSUMOWANIE .....	5-6
ZMIANY W TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ .....	7-8
DODATEK SOLIDARNOŚCIOWY .....	9
IŚĆ Z DUCHEM CZASU .....	9
COACHING - INNOWACYJNA METODA ROZWOJU ZAWODOWEGO .....	10-11
ZASTANAWIASZ SIĘ, GDZIE SZUKAĆ PRACY? A MOŻE ZOSTAŃ ŻOŁNIERZEM! .....	11
ZAGRANICZNE POŚREDNICTWO PRACY W RAMACH SIECI EURES .....	12

Wydawca: Powiatowy Urząd Pracy w Mławie, ul. Wyspiańskiego 7, 06-500 Mława tel. 23 654-52-85, 23 654-34-01, 23 655-19-96  
Redaktor prowadzący: Anna Czaplicka, [anna.czaplicka@pup.mlawa.pl](mailto:anna.czaplicka@pup.mlawa.pl)

Materiały do numeru przygotowali: Pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie  
Adres redakcyjny: Powiatowy Urząd Pracy w Mławie, 06-500 Mława ul. Wyspiańskiego 7  
tel. 23 654 44 08 [mlawa.praca.gov.pl](http://mlawa.praca.gov.pl)

Wydawnictwo bezpłatne. Nakład- 500 egz. Druk: Drukarnia J.J. Maciejewscy. Adres: ul. Gdańska 1, 06-300 Przasnysz  
Wykorzystywanie danych statystycznych oraz przedruki kwartalnika dozwolone wyłącznie za podaniem źródła

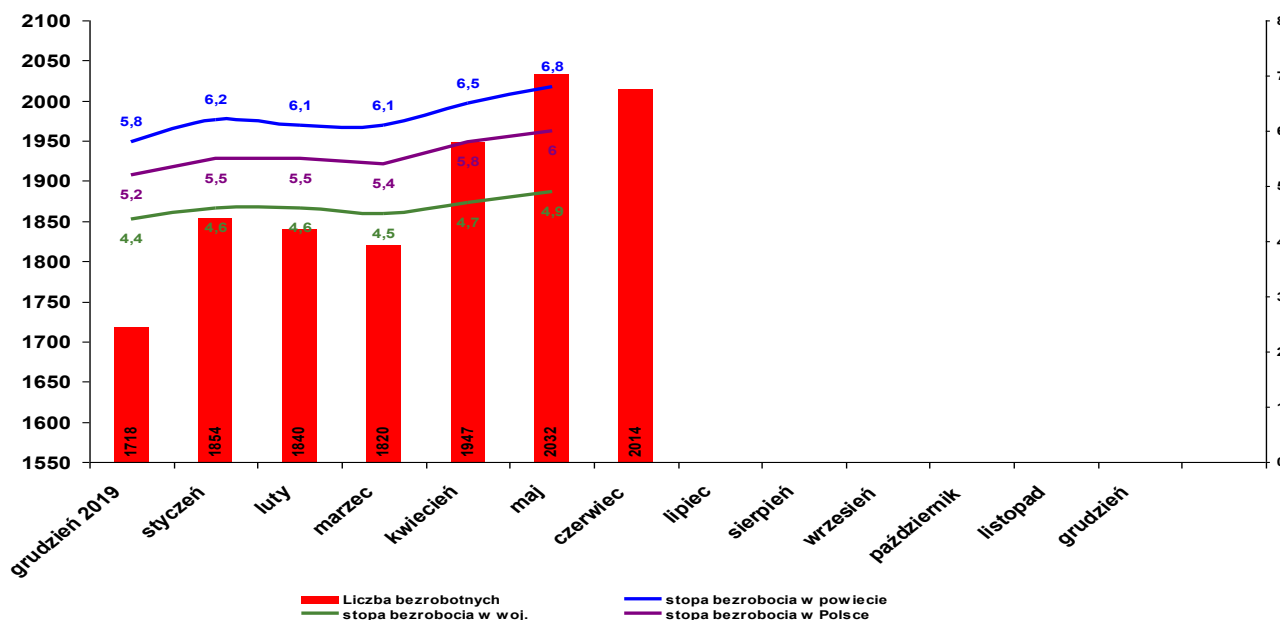
Wszystkie numery Kwartalnika "Mławski Świat Pracy" dostępne są na stronie [mlawa.praca.gov.pl](http://mlawa.praca.gov.pl)

# Rynek pracy w powiecie mławskim

## Struktura osób bezrobotnych na dzień 30 czerwca 2020 roku

Źródło danych: Powiatowy Urząd Pracy w Mławie

Bezrobocie w powiecie mławskim w 2020 roku



Osoby zarejestrowane znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy	Ilość osób ogółem	W tym kobiet
Bezrobotni w wieku powyżej 50 lat	519	18
Bezrobotni w wieku 18-25 lat	278	178
Bezrobotni niepełnosprawni	122	59
Osoby bez kwalifikacji zawodowych	406	424
Zamieszkali na wsi	1089	627
Osoby z prawem do zasiłku	373	212
Zwolnieni z przyczyn zakładu pracy	2	1
Osoby w okresie 12 miesięcy od ukończenia nauki	26	14

Osoby zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mławie z podziałem na gminy według stanu na dzień 30.06.2020 r.

Nazwa gminy	Ilość osób ogółem	W tym kobiet
Mława	926	534
Dzierzgowo	79	47
Lipowiec Kościelny	138	80
Radzanów	94	51
Strzegowo	185	100
Stupsk	119	75
Szreńsk	114	67
Szydłowo	127	73
Wieczfnia Kościelna	92	44
Wiśniewo	140	89
Ogółem	2014	1160

Opracowanie: Oktawian Bińkiewicz



POWIATOWY  
URZĄD PRACY  
W MŁAWIE

## PODSUMOWANIE PÓŁROCZA 2020 ROKU

Za nami pierwsze półrocze 2020 roku. To dobry moment na wstępne podsumowanie naszej dotychczasowej działalności w aktywizacji zawodowej oraz zapoznanie czytelników kwartalnika z planami na kolejne miesiące tego roku, tym bardziej, że dla wszystkich był to okres szczególnie trudny. Pomimo ogłoszonego w miesiącu marca stanu pandemii COVID-19, wszystkie ustawowe zadania Urzędu były realizowane w zwykłym trybie. Dodatkowo od kwietnia nasz Urząd realizuje zapisy Tarczy Antykryzysowej, której celem jest łagodzenie skutków wystąpienia COVID-19 w Polsce.

Aktywizacja zawodowa to podjęcie wszelkich działań zmierzających do znalezienia pracy przez osobę, wobec której zostały one zastosowane. Z pomocą przychodzi tu rozpoznanie potrzeb naszych klientów poprzez indywidualną rozmowę z doradcą klienta. W ramach aktywizacji zawodowej kierujemy naszych klientów np. na staże, prace interwencyjne czy przyznajemy bony na zasiedlenie. Do tych form pomocy niezbędne są środki finansowe, pozwalające na wspieranie zatrudnienia na naszym rynku pracy. Dlatego też jednym z głównych działań PUP w Mławie jest pozyskiwanie środków finansowych na programy na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej służące zwiększeniu zdolności do zatrudnienia oraz powrotu lub wejścia na rynek pracy osobom bezrobotnym. Głównym celem tych programów jest właśnie umożliwienie osobom bezrobotnym zdobycia doświadczenia oraz kwalifikacji zawodowych w ramach dostępnych form aktywizacji zawodowej.

W tym roku tutejszy Urząd realizuje 5 takich programów, dzięki którym wsparcie w aktywizacji zawodowej otrzymują najtrudniejsze grupy osób bezrobotnych. Łączna wartość tych środków wynosi ponad 4 mln 880,5 tys. zł. Wśród realizowanych programów znajdują się:

1. Algorytm dla zarejestrowanych 56 osób bezrobotnych,
2. „Wewnętrzny Program Specjalny 2020” dla 54 osób bezrobotnych, w szczególności: osoby zamieszkujące na wsi, osoby powyżej 50 roku życia, długotrwale bezrobotni, osoby bezrobotne wymagające wsparcia w programie specjalnym- na podstawie Indywidualnego Planu Działania, kobiety.
3. Projekt Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie mławskim (III)” w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) dla 186 osób bezrobotnych w wieku 18-29 lat
4. Projekt „Aktywizacja osób w wieku 30 lat i powyżej pozostających bez pracy w powiecie mławskim (III)” w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego na lata 2014-2020 współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Działania 8.1 dla 100 osób bezrobotnych
5. Projekt „Bezrobotni z III profilem pomocy aktywni na rynku pracy powiatu mławskiego” w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego na lata 2014-2020 współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Działania 9.2- projekt konkursowy dla 20 osób bezrobotnych.

Na początku miesiąca lipca w odpowiedzi na ogłoszony konkurs złożyliśmy do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie wniosek na dodatkowy Program specjalny Nr 1/2020 na kwotę 1 mln 316 tys. zł. Wniosek ten został pozytywnie oceniony i otrzymał wnioskowane dofinansowanie. W programie specjalnym wsparcie otrzyma 100 zarejestrowanych bezrobotnych, w szczególności spełniających jeden z warunków: długotrwale bezrobocie, zamieszkiwanie terenów wiejskich, kobiety oraz osoby bezrobotne wymagające wsparcia w programie specjalnym- na podstawie Indywidualnego Planu Działania. Pierwsze działania w ramach tych środków planujemy rozpocząć jeszcze w miesiącu lipcu. Nasi klienci będą mogli skorzystać ze staży, szkoleń, prac interwencyjnych, robót publicznych lub otrzymać zatrudnienie w ramach refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, zgodnie z ich indywidualnymi potrzebami. W ofercie programu znajdują się także jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej dla osób bezrobotnych, które zamierzają otworzyć własną firmę. Nowością zastosowaną w omawianym programie będą bezpłatne sesje coachingowe, prowadzone przez dyplomowanego coacha, jako specyficzny element wspierający zatrudnienie. Analizując sytuację na rynku pracy da się zauważyć konieczność adaptacji potencjalnego pracownika do zmieniających się realiów oraz stałą gotowość do podejmowania nowych wyzwań. Zastosowanie coachingu przyczyni się do łagodzenia skutków bezrobocia, aktywizowania i inspirowania uczestników programu specjalnego do zmiany swojej sytuacji zawodowej. Program specjalny realizowany będzie do wyczerpania środków finansowych, nie dłużej niż do końca 2020 roku. Wnioski na poszczególne formy wsparcia składać będzie można w ramach ogłoszonych naborów.

Dodatkowo dla podnoszenia jakości świadczonych usług oraz zwiększania szans na utrzymanie zatrudnienia przez osoby już pracujące, PUP w Mławie świadczy pomoc w zakresie wspierania podnoszenia kwalifikacji przez pracodawców i ich pracowników. W ramach środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) osoby pracujące oraz pracodawcy mogą uczestniczyć w kształceniu ustawicznym (szkolenia, kursy, egzaminy, studia podyplomowe), które mogą podlegać dofinansowaniu przez nasz Urząd. Na ten cel od początku roku Urząd przeznaczył kwotę w wysokości 349,5 tys. zł. Aby ubiegać się o sfinansowanie kształcenia

ustawicznego, zainteresowani pracodawcy mogą składać wnioski dostępne na stronie internetowej PUP w Mławie w ramach ogłaszanych naborów.

Do końca I półrocza br. w działaniach aktywizacyjnych bierze udział ponad 320 osób bezrobotnych. Do końca roku jeszcze ok. 100 naszych klientów może liczyć na różne formy pomocy.

Analizując sytuację na mławskim rynku pracy, niewątpliwą cechą naszego regionu jest zauważalne od kilku lat duże zainteresowanie zakładaniem i rozwijaniem firm prowadzonych przez osoby fizyczne. Naszą rolą, oprócz działań informacyjno-promocyjnych, jest także wsparcie finansowe, jakie kierujemy do naszych klientów. Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy przyznawana pracodawcom cieszy się niesłabnącym zainteresowaniem, nawet pomimo spowolnienia gospodarczego spowodowanego światową pandemią COVID-19. Sytuacja ta potwierdza, iż w powiecie mławskim są warunki do ciągłego rozwoju przedsiębiorczości.

Pomimo zmian, jakie obserwujemy od kilku lat na rynku pracy, analizując zainteresowanie zarówno ze strony bezrobotnych, jak i pracodawców, aktywna polityka wspierająca zatrudnienie jest wciąż niezbędna. Osoby bezrobotne dzięki naszym działaniom zdobywają doświadczenie zawodowe a pracodawcy mogą łatwiej zrekrutować pracowników odpowiadających potrzebom ich firm. Pracodawcy korzystający z zatrudnienia wspieranego ograniczają ryzyko i koszty związane z rekrutacją, jednocześnie inwestując w pracownika, który zdobywa niezbędne na rynku pracy doświadczenie i umiejętności zawodowe.

Osoby bezrobotne zainteresowane realizowanymi przez nas działaniami aktywizacyjnymi mogą kontaktować się telefonicznie ze swoimi doradcami klienta w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mławie przy ul. Wyspiańskiego 7, pokój nr 6. (parter w nowej części budynku) lub telefonicznie 023 654 39 18 wew. 332, 333, 334, 335.

Pracodawców chętnych do współpracy z naszym Urzędem zapraszamy do kontaktu z doradcami klienta instytucjonalnego pod numerem telefonu: 23 655 19 96 wew.301, kom. 504-755-715.

Opracowania: Aleksandra Marek



## WSPIERAMY ISTNIEJĄCE MIEJSCA PRACY - PODSUMOWANIE

Powiatowy Urząd Pracy w Mławie realizuje 6 instrumentów wsparcia z ustawy tzw. "tarczy antykryzysowej", które mają przeciwdziałać negatywnym skutkom gospodarczym pandemii. Do połowy miesiąca lipca 2020 roku wpłynęło do mławskiego urzędu pracy ponad 3900 wniosków na kwotę ponad 24 mln zł.

Jednym z najpopularniejszych instrumentów są niskooprocentowane pożyczki do 5 tys. zł na pokrycie bieżących kosztów działalności gospodarczej dla mikroprzedsiębiorcy, a dzięki nowelizacji ustawy skorzystać z niej mogą też podmioty, które nie zatrudniają pracowników. Do końca czerwca 2020r. wpłynęło do urzędu ponad trzy tysiące wniosków tylko na tą formę pomocy. Blisko 99,5% wniosków zostało już rozpatrzonych, a łączna suma wypłaconych środków przekroczyła 14 mln zł. Niemal wszystkie pożyczki udzielono w kwocie 5 tys. zł. Wnioskodawca może skorzystać z umorzenia pożyczki pod warunkiem, że prowadził działalność przez trzy miesiące od dnia jej udzielenia – dnia wypłaty środków.

Pozostałe formy wsparcia, które realizujemy w ramach "tarczy" różnią się warunkami, które przedsiębiorca musi spełnić, aby je otrzymać. Najważniejszym z nich jest wykazanie spadku obrotów gospodarczych, rozumiany jako zmniejszenie sprzedaży towarów lub usług w ujęciu ilościowym lub wartościowym o minimum 30%. Wśród tych form największą popularnością cieszy się dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej dla przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną, niezatrudniającego pracowników - Art. 15zcc w ramach, którego wpłynęło ponad 500 wniosków.


Należy również zwrócić uwagę na dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne - Art. 15zbb, którego celem jest ochrona miejsc pracy. Pracodawcy wskazali we wnioskach ponad 1700 miejsc pracy.

Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 wprowadziła zmianę dotyczącą naborów wniosków. Zatem nabory ogłoszone nie ulegają zakończeniu z upływem 14-dniowego terminu, lecz przekształcają się w nabory ciągłe i trwają do czasu ogłoszenia ich zakończenia przez Dyrektora Urzędu Pracy.

Zapraszamy do systematycznej obserwacji strony internetowej [mlawa.praca.gov.pl](http://mlawa.praca.gov.pl), gdyż to właśnie na tej stronie znajdują się wszystkie aktualności dotyczące oferowanego wsparcia

Opracowanie: Anna Czaplicka, Nina Sztuba - Wieczorek

Podsumowanie realizowanych form wsparcia dla Przedsiębiorców - dane na dzień 17 lipca 2020 r.<sup>1</sup>

 <p>Ustawa z dnia 2 marca 2020 r., o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 374, z późn.zm.)</p>	<p>Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne w przypadku spadku obrotów w gospodarstwach w następstwie wystąpienia COVID-19 - Art. 15zzb</p>	<p>Dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej dla przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną, niezatrudniającego pracowników, w przypadku spadku obrotów w gospodarstwach w następstwie wystąpienia COVID-19 - Art. 15zzc</p>	<p>Pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikro przedsiębiorcy - Art. 15zzd</p>	<p>Pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej organizacji w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie lub podmiotowi, o którym mowa w art. 3 ust. 3 tej ustawy - Art. 15zzda</p>	<p>Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz składek na ubezpieczenia społeczne dla organizacji pozarządowych oraz podmiotów, o których mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie - Art. 15zze</p>	<p>Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne dla kościelnej osoby prawnej - Art. 15zze<sup>2</sup></p>
Łączna liczba wniosków, które wpłynęły do Urzędu Pracy	299	520	3048	3	3	0
W tym liczba wniosków rozpatrzonych pozytywnie	240	456	2848	2	2	0
Łączna liczba ochronionych miejsc pracy	1456	456	2848	2	10	0
Kwota udzielonego wsparcia w PLN	2 271 053,25	2 056 080,00	14 239 399,00	6 276,05	20 639,12	0

1 Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Mławie



## ZMIANY W TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ

Cele pakietu ustawy „Tarcza antykryzysowa” to ochrona miejsc pracy, zmniejszenie obciążeń i zachowanie płynności finansowej w firmie. Poszukując jak najlepszych i najkorzystniejszych rozwiązań dla przedsiębiorców w dniu 19 czerwca 2020 r. Sejm przyjął ustawę o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 wprowadzającą zmiany w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 374, 567 i 568 z późn.zm.). Przedstawiamy zmiany, które weszły w życie 26 czerwca 2020 r.:

ZMIANY WSPÓLNE DOTYCZĄCE KAŻDEGO Z WYMIENIONYCH ART. 15ZZB, ART.15ZZC, ART. 15ZZD I ART. 15ZZE WW. USTAWY TO:

- nabory wniosków trwają do czasu ogłoszenia ich zakończenia przez dyrektora urzędu pracy.
- wnioski o dofinansowanie będą składane do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę przedsiębiorcy.
- w ramach tej formy pomocy, nie ma konieczności składania ponownie wniosków, jeśli wpłynęły one do urzędów przed wejściem w życie ww. ustawy.
- środki pochodzące z tej formy pomocy nie będą podlegać egzekucji sądowej ani administracyjnej, z wyjątkiem egzekucji prowadzonej na rzecz osób, na których wynagrodzenia i należne od tych wynagrodzeń składki na ubezpieczenia społeczne to dofinansowanie zostało przekazane - będą wolne od zajęcia na podstawie sądowego lub administracyjnego tytułu wykonawczego.

ZMIANY DOTYCZĄCE POSZCZEGÓLNYCH FORM WSPARCIA.

I. Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 - **Art. 15zzb:**

- okres brany pod uwagę do obliczenia spadku obrotów może zaczynać się po dniu 31 grudnia 2019 r., zamiast po 1 stycznia 2020 r. Zmiana umożliwia przedsiębiorcom wybranie całego stycznia do uwzględnienia spadku obrotów.
- aby umożliwić spełnienie warunku utrzymania zatrudnienia w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika lub rozwiązanie z nim umowy na podstawie art. 52 Kodeksu Pracy, wprowadzono możliwość zastąpienia tego pracownika innym pracownikiem. Nowy pracownik zostanie objęty umową o dofinansowanie w miejsce dotychczasowego pracownika. O zmianie pracownika objętego dofinansowaniem przedsiębiorca jest zobowiązany powiadomić urząd pracy.
- przedsiębiorca nie będzie składał comiesięcznych oświadczeń; przedsiębiorca będzie zobowiązany do poinformowania urzędu pracy w formie oświadczenia o każdej zmianie danych dotyczących zatrudnionych pracowników objętych dofinansowaniem oraz w zakresie ich wynagrodzenia w terminie 7 dni roboczych. Powiatowy Urząd Pracy w Mławie zaleca, by Przedsiębiorca za wnioskowane kolejne miesiące dofinansowania korzystał każdorazowo z kalkulatorów stosowanych do wyliczenia całościowego dofinansowania. Stosowanie powyższych kalkulatorów do naliczenia transzy za objęte umową miesiące wsparcia oraz przesłanie ich do urzędu pracy ułatwi Wnioskodawcy wskazanie właściwej kwoty przysługującego dofinansowania, a także pozwoli uniknąć zwrotów nienależnie pobranych środków.

II. Dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej dla przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną, niezatrudniającego pracowników, w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 - **Art. 15zzc:**

- okres brany pod uwagę do obliczenia spadku obrotów może zaczynać się po dniu 31 grudnia 2019 r., zamiast po 1 stycznia 2020 r. Zmiana umożliwia przedsiębiorcom wybranie całego stycznia do uwzględnienia spadku obrotów.

III. Pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikro przedsiębiorcy - **Art. 15zdz:**

- pożyczkobiorcy nie będą musieli składać wniosków o umorzenie pożyczki. Umorzenie będzie następowało z urzędu na podstawie informacji w CEIDG/KRS, jeśli przedsiębiorca spełni warunek umorzenia tzn. będzie prowadził działalność gospodarczą przez 3 miesiące od dnia udzielenia pożyczki. Rozwiązanie dotyczy

wszystkich pożyczek, także tych już udzielonych.

IV. Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz składek na ubezpieczenia społeczne dla organizacji pozarządowych oraz podmiotów, o których mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie - **Art. 15zze**:

- zmiana sposobu wyliczania spadku przychodów z działalności statutowej. Do kwoty przychodów nie wlicza się darowizn (zarówno rzeczowych jak i finansowych) otrzymanych w związku z realizacją działań w zakresie przeciwdziałania COVID-19.

- rezygnacja z konieczności co miesięcznego składania oświadczeń o zatrudnianiu w danym miesiącu pracowników objętych umową oraz kosztach ich wynagrodzeń i należnych od tych wynagrodzeń składek. W zamian zobowiązuje się Wnioskodawcę do poinformowania PUP o każdej zmianie danych wpływających na wysokość wypłacanego dofinansowania.

Prawidłowe będzie stosowanie przez Przedsiębiorców każdorazowo kalkulatorów za kolejne miesiące dofinansowania, w ramach podpisanej umowy. Podobnie jak przy realizacji dofinansowania zgodnie z art. 15zzb.

- aby umożliwić spełnienie warunku utrzymania zatrudnienia w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika lub rozwiązanie z nim umowy na podstawie art. 52 Kodeksu Pracy, wprowadzono możliwość zastąpienia tego pracownika innym pracownikiem. Nowy pracownik zostanie objęty umową o dofinansowanie w miejsce dotychczasowego pracownika. O zmianie pracownika objętego dofinansowaniem przedsiębiorca jest zobowiązany powiadomić urząd pracy.

#### WSPARCIE DLA SZERSZEJ GRUPY PRZEDSIĘBIORCÓW.

Jednocześnie ustawa o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem CO-VID-19 rozszerza grupę beneficjentów, którzy mogą skorzystać z wsparcia tzw. „tarczy antykryzysowej”.

Jednym z nich jest dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne dla kościelnej osoby prawnej - **Art. 15zze<sup>2</sup>**, w którym przewidziano analogiczne, jak przy art. 15zze, wsparcie polegające na dofinansowaniu części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek. Instrument ten przysługuje kościelnej osobie prawnej i jej jednostce organizacyjnej działającej na podstawie przepisów o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, o stosunku Państwa do innych kościołów i związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania. Z dofinansowania można skorzystać przez okres 3 miesięcy w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 70% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy.

Kolejne to pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej organizacji pozarządowej w rozumieniu art.3 ust.2 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie lub podmiotowi, o którym mowa w art. 3 ust. 3 tej ustawy - **Art. 15zzda**. Pożyczka ta ma umożliwić organizacjom pozarządowym i podmiotom, o których mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, którzy prowadzili działalność gospodarczą lub statutową przed dniem 1 kwietnia 2020 r., pokrycie bieżących kosztów prowadzenia tej działalności. Będzie udzielana ze środków Funduszu Pracy do wysokości do 5 tys. zł, ale nie więcej niż 10% przychodów za ubiegły rok, zaś jej oprocentowanie będzie stałe i będzie wynosiło w skali roku 0,05 stopy redyskonta weksli, przyjmowanych przez Narodowy Bank Polski. Rozpoczęcie spłaty pożyczki będzie następowało po trzymiesięcznym okresie karencji, okres spłaty pożyczki nie może być dłuższy niż 12 miesięcy. Jednocześnie pożyczka wraz z odsetkami będzie podlegała umorzeniu pod warunkiem, że organizacja pozarządowa i podmiot, o którym mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, przez okres 3 miesięcy od dnia jej udzielenia będą prowadził działalność gospodarczą lub statutową. Środki z pożyczki nie podlegają egzekucji.

Przedsiębiorcy zainteresowani wsparciem w ramach tarczy antykryzysowej zapraszamy do kontaktu pod numerami telefonów: pożyczki - 504 755 715, pozostałe formy: 572 786 139.

Opracowanie: Anna Czaplicka,  
Monika Gorczyca





## DODATEK SOLIDARNOŚCIOWY

W ramach działań antykryzysowych w życie weszła ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dodatku solidarnościowym, o który wnioskować mogą osoby, które w 2020 r. podlegały ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę przez łączny okres co najmniej 60 dni oraz z którymi po 15 marca 2020 r. pracodawca rozwiązał umowę za wypowiedzeniem lub ich umowa o pracę uległa rozwiązaniu z upływem czasu.

Świadczenie wynosi 1400 zł miesięcznie i przysługuje od 1 czerwca do 31 sierpnia 2020r., jednakże można je otrzymać najwcześniej za miesiąc, w którym został złożony wniosek. Wniosek można złożyć wyłącznie elektronicznie przez portal Platforma Usług Elektronicznych ZUS.

Osoba uprawniona do dodatku solidarnościowego, która posiada status bezrobotnego jest zobowiązana niezwłocznie poinformować o jego przyznaniu właściwy powiatowy urząd pracy. Nie jest możliwe jednoczesne pobieranie dodatku solidarnościowego i zasiłku dla bezrobotnych lub stypendium – świadczenia te z mocy prawa ulegają zawieszeniu na okres od dnia nabycia prawa do dodatku solidarnościowego do dnia jego utraty. Za okres zawieszenia prawa do zasiłku dla bezrobotnych lub stypendium świadczenia te nie są wypłacane.

Na podstawie art. 4 ust. 3 ww. ustawy, w przypadku pobrania zasiłku dla bezrobotnych lub stypendium w miesiącu złożenia wniosku o dodatek solidarnościowy, dodatek wypłacany jest za ten miesiąc w kwocie pomniejszonej o wypłaconą kwotę tego zasiłku lub stypendium.

Stosownie do art. 4 ust. 4 ustawy, zasiłek dla bezrobotnych lub stypendium, wypłacone za okres, za który został wypłacony dodatek solidarnościowy, z wyjątkiem ust. 3, stanowi nienależnie pobrane świadczenie pieniężne, o którym mowa w art. 76 ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W związku z powyższym osoba, która pobrała nienależne świadczenie pieniężne, zobowiązana jest do jego zwrotu. Więcej informacji na stronie [www.zus.pl](http://www.zus.pl) w zakładce „dodatek solidarnościowy”.

Opracowanie: Joanna Adamkowska

## IŚĆ Z DUCHEM CZASU



W dynamicznym rozwoju gospodarczym wykonywanie przez całe życie tego samego zawodu, przy użyciu tych samych narzędzi jest w zasadzie niemożliwe. Zmieniają się technologie i jednocześnie zakres wiedzy. Pojawiają się nowe kompetencje, nowe zawody, a to powoduje, że zdobyte przez nas wykształcenie po pewnym czasie staje się niewystarczające do dalszego funkcjonowania na rynku pracy. Oznacza to, że raz zdobyte kompetencje czy kwalifikacje muszą być stale doskonałe, aby dostosować się do postępu gospodarczego, technologicznego i społecznego. Dlatego tak ważne jest kształcenie ustawiczne, czyli uczenie się przez całe życie, co najmniej zawodowe.

Dbając o poziom obsługi naszych klientów, pracownicy urzędu podnoszą swoje kompetencje. W ubiegłym roku troje z nich rozpoczęło studia podyplomowe na kierunkach: Coaching oraz Doradztwo edukacyjno-zawodowe, rozwój kariery i cocaching. W ramach tego drugiego kierunku napisana została praca dyplomowa w Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie Instytutu Kapitału Ludzkiego w Szkole Głównej Handlowej nt. „Skuteczność wsparcia udzielonego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w powiecie mławskim w 2019 roku - założenia, charakterystyka, rekomendacje”. W pracy przedstawiono problematykę Krajowego Funduszu Szkoleniowego, który został wprowadzony w Polsce w 2014 roku, jako instrument wsparcia kształcenia ustawicznego, który przyczynia się do poprawy sytuacji pracodawców i pracowników na rynku pracy. Dokonano analizy funkcjonowania i wykorzystywania KFS, powołując się na dostępne ankiety i wnioski. Wskazano wady i zalety, a także kierunki zmian w celu zwiększenia efektywności tej formy dofinansowania dla pracodawców w przyszłości. Kształcenie ustawiczne stanowi kluczowy warunek rozwoju społeczeństwa, jest środkiem do podnoszenia jakości życia, zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i społecznym. Niestety Polska ma jeden z najniższych wskaźników kształcenia ustawicznego w Europie, wsparciem dla polskich pracodawców i pracowników w tym zakresie jest właśnie Krajowy Fundusz Szkoleniowy. Pierwotnie ankieta miała badać również plany na przyszłość uczestników KFS, dotyczące zapotrzebowania na konkretne zawody, uprawnienia, kwalifikacje, kursy, szkolenia, egzaminy, studia itd. W związku z zaistniałą sytuacją związaną z pandemią (Covid-19), trudno jednoznacznie lub nawet w przybliżeniu odpowiedzieć na takie pytania. Dlatego też pytania o przyszłość zostały pominięte, na rzecz pytań dotyczących skuteczności czy celowości udzielonego wsparcia. Zrealizowane badanie w swoim głównym przekazie przyniosło bardzo dobry wizerunek Krajowego Funduszu Szkoleniowego, wśród pracodawców i pracowników. Pracodawcy podkreślali, że gdyby nie te środki, nie byłoby ich stać na szkolenia pracowników. Pracownicy zaś deklarowali, że bardzo często jest to ich jedyna szansa na szkolenia. Wszyscy zgodnie podkreślali, że warto jest się uczyć i rozwijać.

Należy zastanowić się czy raz zdobyta wiedza i umiejętności wystarczą na całe życie? W dzisiejszym, tak szybko zmieniającym się świecie, warto inwestować w siebie. I naprawdę nie dotyczy to jedynie rozwoju zawodowego, ale też społecznego i po prostu realizacji swoich marzeń.

Opracowanie: Grażyna Han

# COACHING



## INNOWACYJNA METODA ROZWOJU ZAWODOWEGO.

Współczesny rynek pracy niesie wyzwania, potrzebę stałego doskonalenia i utrwalenia zmiany postaw społecznych oraz rozwoju osobistego i zawodowego osób szukających zatrudnienia. Kształtowanie właściwych postaw będzie odpowiedzią na oczekiwania pracodawców związane z dynamicznymi zmianami na rynku pracy. Szybkie tempo przemian może doprowadzić do wykluczenia. Wykluczenie społeczne, to sytuacja, która uniemożliwia lub znacznie utrudnia osobie lub grupie pełnienie funkcji społecznych i zawodowych. Współczesne zjawiska obserwowane na rynku pracy otwierają przed społeczeństwem nieograniczone możliwości rozwoju zawodowego, szans realizacji atrakcyjnej ścieżki kariery. Te perspektywy formułują coraz wyższe oczekiwania zarówno pracowników, jak i pracodawców. Nasila się zapotrzebowanie na kadrę o wyższych lub o określonych kwalifikacjach, gotową do nieustannego doskonalenia. Coraz więcej ludzi poszukuje wewnętrznej satysfakcji, nazywając ją rozwojem osobistym, samorealizacją czy rozwojem potencjału. Każdego z nich interesuje inna ścieżka rozwoju, inny czas i specyficzny sposób jej realizacji. Jednostki dbające o swoją konkurencyjność na rynku pracy oraz satysfakcjonującą pozycję społeczną korzystają ze zróżnicowanych form edukacji oraz doskonalenia zawodowego. Jedną z możliwych form wsparcia zawodowego w obliczu zachodzących zjawisk staje się coraz bardziej popularny coaching.

Analizując sytuację na rynku pracy da się zauważyć konieczność adaptacji pracownika do zmieniających się realiów oraz stałą gotowość do podejmowania nowych wyzwań. Taka sytuacja wymaga ciągłego poszukiwania nowych, efektywnych i skutecznych metod pracy z osobami poszukującymi zatrudnienia. Dlatego Powiatowy Urząd Pracy w Mławie wprowadza nową praktykę i innowacyjną metodę rozwoju zawodowego, którą jest coaching. Jego zastosowanie przyczyni się do łagodzenia skutków bezrobocia, aktywizowania i inspirowania osób bezrobotnych do zmiany swojej sytuacji zawodowej. Dotychczasowa praktyka w zakresie poradnictwa zawodowego pokazała, że celowe jest doskonalenie i prowadzenie usług o coraz szerszej tematyce w różnych obszarach, z zastosowaniem wielu metod i narzędzi, aby zwiększyć ich skuteczność.

**CZYM JEST COACHING?** Coaching narodził się w sporcie. Dlatego oparty jest na efektywnym ćwiczeniu. Czasem jest to **metoda prób i błędów**, czasem po prostu żmudne dochodzenie do coraz wyższych kompetencji. Tak jak można nauczyć się gotować, tak można nauczyć się dowolnej umiejętności, rozwijać dowolną kompetencję, inne zaś poprawić, wzmocnić, ulepszyć. Granicą są niektóre realia osobiste oraz środowiskowe. Wiele jednak początkowych przeszkód i ograniczeń można osłabić, ominąć lub usunąć - na tym polega jedno z podstawowych zadań coachingu.

Coaching jest wspianiałym **procesem** wzmacniającym indywidualny, stały i kompleksowy rozwój kompetencji człowieka. Inspiruje i pomaga budować wartościowe postawy, rozwijać nowe strategie zachowań oraz osiągać zamierzone cele i rezultaty. Sprawia, że osoba lepiej wykorzystuje swoje umiejętności i naturalne zdolności, staje się bardziej kreatywna i zyskuje większą motywację, która sprzyja osiąganiu ponadprzeciętnych rezultatów. Pomaga uzyskiwać optymalne tempo rozwoju i przełomowe efekty działania. W myśl zasady coachingu nie ma oceniania i osądzania.

Coaching jest **partnerską relacją**, podczas której coach wspiera coachee (klienta) w jak najlepszym wykorzystaniu jego potencjału na drodze do osiągnięcia zamierzonych rezultatów. W czasie relacji coachingowej klient pogłębia świadomość, jakie wartości decydują o jego życiowych wyborach, i na tym koncentruje swoje myśli, słowa i działania. Coach towarzyszy klientowi w odkrywaniu tego, czego klient pragnie osobiście i zawodowo, w kreowaniu spójnej z tymi pragnieniami wizji. Dzięki coachingowi dokonuje on własnych odkryć, które prowadzą do znalezienia większej liczby możliwości, działań i często zaskakujących rozwiązań. Coach towarzyszy klientowi w przebyciu drogi z punktu, w którym klient jest, do punktu, w którym chce się znaleźć, pomaga ukształtować mu życie, którego naprawdę chce, w którym kocha i czuje się spełniony. Dzięki coachingowi klient pogłębia swoją wiedzę, poprawia swoje wyniki i polepsza jakość swojego życia. To klient dysponuje najlepszą wiedzą i umiejętnościami potrzebnymi do zmiany oraz osiągnięcia postawionego celu. Zadanie coacha polega na wydobyciu tych umiejętności, zasobów i kreatywności, które klient już ma.

Na każdym spotkaniu klient wybiera na czym chce się skupić, a coach koncentruje się na obecnym stanie klienta, na jego dążeniach i chęciach do zmiany, słucha i wnosi swój wkład poprzez obserwację i zadawanie pytań, dzięki którym uświadamia mu potencjalne konsekwencje podejmowanych wyborów.

Ta interakcja ma na celu rozjaśnienie sytuacji i zachęcenie klienta do podejmowania działań, dzięki którym osiągnie cel.

**CZYM NIE JEST COACHING?** Nie jest doradztwem. Rolą coacha nie jest doradzanie lub podsuwanie gotowych rozwiązań. Nie mówi, co i jak powinien klient zrobić. Coach ma pytania, a klient odpowiedzi i rozwiązania. Coach inicjuje, motywuje, wspiera i prowadzi klienta w procesie zmian, który ma go doprowadzić do jego własnych, najlepszych wyborów. Poszczególne zadania klient wykonuje sam pod nadzorem i kierunkiem coacha, który jest jego przewodnikiem starającym się wzmacniać jego zdolności i zasoby, naświetlać jego preferencje i możliwości.

Coaching w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mławie kierujemy do osób bezrobotnych, poszukujących pracy, długotrwale bezrobotnych, wykluczonych społecznie lub zagrożonych wykluczeniem społecznym, kobiet chcących aktywnie powrócić na rynek pracy oraz tych, które myślą o własnym biznesie i pracy na własny rachunek, do osób pragnących zmienić swoją sytuację osobistą i zawodową. Poprzez dostęp do metody coachingowej dla naszych klientów chcemy, aby mieli możliwość poprawy efektywności swoich działań, poszerzali swoją świadomość na drodze rozwoju oraz przejęli odpowiedzialność za życie jakie tworzą. Chcemy pomóc osobom borykającym się z trudnościami w znalezieniu pracy w możliwie skutecznym sposób. Jest to praca coacha i klienta nad jego potencjałem, wydobywaniem z niego mocnych stron i omijaniem wewnętrznych barier i deficytów tak, aby umożliwić mu lepsze funkcjonowanie w sytuacjach zawodowych i osobistych. Coach ma pomóc klientowi w osiągnięciu lepszego zrozumienia samego siebie w odniesieniu do środowiska pracy i otoczenia, umożliwiając realistyczny wybór zatrudnienia lub osiągnięcia właściwego celu zawodowego. Zgłaszane przez klienta problemy zostaną przeformułowane w konkretne i realne cele, nad którymi osiągnięciem pracować będzie przede wszystkim klient. Aby osiągnąć rezultaty musi dokonać się zmiana w sposobie myślenia i postrzegania własnej sytuacji zawodowej.

*Coach jest swego rodzaju lustrem, które z jednej strony umożliwia klientowi przejrzenie się w nim i dostrzeżenie swoich możliwości, a z drugiej- pozwala dostrzec inne perspektywy, poszerzyć pole widzenia.*

Wszystkich zainteresowanych zapraszamy do współpracy.

Opracowanie: Anna Szatkowska

## ZASTANAWIASZ SIĘ, GDZIE SZUKAĆ PRACY? A MOŻE ZOSTAŃ ŻOŁNIERZEM!



Żołnierz zawodowy pełni służbę w siłach zbrojnych kraju. W okresach, gdy bezpieczeństwo państwa nie jest zagrożone i brak jest konfliktów zbrojnych, żołnierze zaangażowani są w pomoc cywilom np. w czasie klęsk żywiołowych i katastrof.

Ale armia nie jest jednolita i składa się z: Wojsk Lądowych, Sił Powietrznych, Marynarki Wojennej, Wojsk Specjalnych, Wojsk Obrony Terytorialnej, Żandarmerii Wojskowej oraz wojsk specjalnych m.in. jednostki GROM. Jako cywil możesz też podjąć się pracy w Ministerstwie Obrony Narodowej czy Agencji Mienia Wojskowego.

Co zrobić, żeby dostać się do wojska? Są trzy opcje:

1. służba kandydacka, czyli ukończenie szkoły podoficerskiej lub studiów wojskowych, po których zostaje się podoficerem lub oficerem
2. służba przygotowawcza, po której zostaniesz szeregowym, podoficerem lub oficerem rezerwy, a następnie możesz ubiegać się o powołanie do zawodowej służby wojskowej
3. wstąpienie do Wojsk Obrony Terytorialnej.

Kariera w wojsku zależy od posiadanego wykształcenia, a także zasług i rozwoju. Im bardziej wyróżniasz się na tle innych, przechodzisz z sukcesami szkolenia i treningi, tym dalej możesz zająć w hierarchii wojskowej. A im wyższy stopień, tym wyższa pensja.

Oczywiście, aby zostać żołnierzem musisz też spełniać określone wymagania. Jakież? Dowiesz się na spotkaniu w naszym Urzędzie. Osoby zainteresowane pracą w służbie wojskowej zapraszamy na cykl spotkań informacyjnych z przedstawicielami Wojskowej Komendy Uzupełnień w Ciechanowie. Spotkania odbędą się 23 lipca i 20 sierpnia 2020 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mławie, ul. Wyspiańskiego 7 pok. 206. Osoby zainteresowane prosimy o kontakt telefoniczny z doradcami zawodowymi tel. 23-654 52- 85 lub 23 -654 39 18 w. 337 lub 335 lub osobisty – recepcja w celu zachowania procedur ostrożnościowych z uwagi na COVID 19. Zapraszamy!



Opracowanie: Beata Jakubowska

## ZAGRANICZNE POŚREDNICTWO PRACY W RAMACH SIECI EURES

W połowie czerwca bieżącego roku państwa członkowskie Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego (w tym Polska od 13 czerwca), ponownie otworzyły granice dla obywateli państw członkowskich UE/EFTA. Jednakże niektóre z tych państw wprowadziły dodatkowe warunki wjazdu, np. konieczność przedstawienia przez obywatela UE lub EFTA aktualnego, negatywnego testu na COVID – 19. W związku z ponownym otwarciem granic oraz systematycznie rosnącym zainteresowaniem pracą za granicą, ze strony obywateli Rzeczypospolitej Polskiej, zgłaszaną do wojewódzkich jak i powiatowych urzędów pracy Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zaleciło ponowne uruchomienie unijnego pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES na terytorium całego kraju.

W odniesieniu do naborów do pracy za granicą jak również w trosce o maksymalny poziom bezpieczeństwa obywateli Polski zaleca się pozyskiwanie dodatkowych informacji od zagranicznego przedstawiciela EURES, dotyczących warunków zatrudnienia pozostających w związku z trwającą epidemią COVID – 19. Chodzi tu przede wszystkim o konieczność lub brak konieczności okazania aktualnych dokumentów potwierdzających fakt, że osoba nie jest zakażona koronawirusem SARS-CoV-2.

Informacje na ten temat oraz inne dodatkowe pozyskane od zagranicznego przedstawiciela EURES znajdziemy w treści każdej zagranicznej oferty pracy EURES opublikowanej po 13 czerwca na stronie internetowej: <https://eures.praca.gov.pl/>

Analogiczne rozwiązania i zalecenia dotyczą ponownego uruchomienia pośrednictwa pracy w odniesieniu do naborów obywateli UE/EFTA do pracy w Polsce u krajowych pracodawców. W każdej krajowej ofercie pracy, w której pracodawca życzy sobie rekrutacji obywateli UE lub EFTA należy zamieścić krótką informację na temat aktualnej sytuacji dotyczącej warunków wjazdu i podjęcia zatrudnienia na terytorium Polski.

Bardzo pomocne w zakresie pozyskiwania aktualnych informacji dotyczących warunków wjazdu i podjęcia zatrudnienia w krajach UE/EFTA może okazać się skorzystanie ze strony internetowej: <https://eopen.europa.eu/pl/map/POL> Odwiedzając tę stronę i wybierając kraj UE/EFTA, w którym zamierzamy podjąć zatrudnienie, uzyskamy odpowiedź na następujące pytania: „czy mogę swobodnie przemieszczać się w tym kraju?”, „czy mogę wjechać do tego kraju w celach turystycznych i z niego wyjechać?”, „czy mogę wjechać do tego kraju samochodem, motocyklem, kamperem, pociągiem, autokarem?”, „czy mogę dostać się do tego kraju transportem morskim?”, „czy mogę przylecieć do tego kraju?”, „czy mogę wjechać do tego kraju bez obowiązku poddawania się obowiązkowej kwarantannie?” i „czy mogę wjechać do tego kraju bez obowiązku okazywania zaświadczenia lekarskiego, takiego jak wynik testu na COVID-19?”. Bardzo dużym atutem skorzystania z informacji zamieszczonej na ww. stronie internetowej, jest fakt, że są one na bieżąco aktualizowane.

Zapraszamy do korzystania z usług zagranicznego pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie Filia w Ciechanowie oraz Powiatowym Urzędzie Pracy w Mławie. Pierwsze oferty pracy po „odmrożeniu” już się pojawiły.

Opracowanie: Andrzej Śniegocki

Asystent EURES Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie Filia w Ciechanowie

## POMAGANIE TO DLA NAS PESTKA

Mamy ogromną satysfakcję, że mieliśmy szansę dołożyć swoją cegiełkę do akcji charytatywnej #GaszynChallenge, do której zostaliśmy nominowani przez Powiatowy Urząd Pracy w Działdowie oraz firmę Lubaz, za co jeszcze raz dziękujemy. Jesteśmy z siebie dumni, gdyż nasze zaangażowanie w Challenge przyczyniło się do wsparcia chorych dzieci.

