

**audit**<sup>HR</sup>

# Poradnik Młodego Pracownika

Wszystko, co musisz wiedzieć wchodząc na rynek pracy



# Spis treści

- O firmie Audit HR
- 10 rzeczy, które musisz wiedzieć o pracy
- Rekrutacja
  - Jak napisać CV?
  - Gdzie szukać pracy?
  - Red- i greenflagi u pracodawcy
  - Jak przygotować się do rozmowy o pracę?
- Prawo pracy
  - Stawka minimalna
  - Młodociani - kim są?
  - Legitymacja szkolna po maturze
  - Legitymacja studencka po obronie
  - Staż urlopowy uczniów i studentów
- Najczęściej zadawane pytania



# Poradnik Młodego Pracownika

## *O firmie*

AUDIT HR to stabilna i doświadczona firma, działająca nieprzerwanie od 1999 roku.

Posiadamy cztery oddziały: Poznań, Gorzów Wielkopolski, Nowa Sól oraz Kostrzyn nad Odrą. Firmę tworzy ponad 50-osobowy zespół ekspertów z wieloletnim doświadczeniem w obszarach prawa pracy, rekrutacji, organizacji i zarządzania, legalizacji zatrudnienia, kadr i płac.

Na co dzień obsługujemy ponad 500 stałych Klientów z Polski i zza granicy.

AUDIT HR wspiera firmy produkcyjne na każdym etapie rozwoju – od decyzji o inwestycji przez projektowanie struktur organizacyjnych, rekrutację pracowników na wszystkie szczeble organizacyjna, aż po kompleksową obsługę kadrowo-płacową i legalizacyjną.

Przygotowujemy regulaminy pracy i wynagradzania, tworzymy Raport płacowy oraz analizy rynku pracy, a także realizujemy szkolenia wspierające rozwój zespołów i całych organizacji.

Działamy kompleksowo, skutecznie i z myślą o długofalowym rozwoju naszych Klientów. A wszystkim naszym działaniom przyświeca motto „Właściwy człowiek na właściwym miejscu...”

# 10 rzeczy, które musisz wiedzieć o pracy

## Rodzaje zatrudnienia i prawa pracownika

### UMOWA O PRACĘ

Rodzaje umów o pracę:

- Na okres próbny  
→ maks. 3 miesiące  
→ służy sprawdzeniu pracownika i pracodawcy
- Na czas określony  
→ maks. 3 umowy i łącznie do 33 miesięcy  
→ po przekroczeniu → automatycznie staje się umową na czas nieokreślony
- Na czas nieokreślony

Co daje umowa o pracę:

- płatny urlop (20 lub 26 dni)
- wynagrodzenie minimalne
- płatne L4 (wynagrodzenie chorobowe + ZUS)
- składki emerytalne, rentowe, zdrowotne
- okres wypowiedzenia zależny od stażu (2 tyg., 1 mies., 3 mies.)

### UMOWY CYWILNOPRAWNE

#### 1. Umowa zlecenie

- najczęstsza przy pracy dorywczej
- obowiązuje minimalna stawka godzinowa
- składki ZUS – zależne od sytuacji (np. student do 26 r.ż. = brak składek)
- brak płatnego urlopu
- można ją łatwiej rozwiązać

#### 2. Umowa o dzieło

- dotyczy wykonania konkretnego efektu (np. projekt, grafika, tekst)
- brak minimalnej stawki
- brak składek ZUS (w większości przypadków)
- brak urlopu, L4, ochrony
- rozliczenie za efekt, nie za czas pracy

## **Czas pracy i wynagrodzenie**

- standard: 8h dziennie / 40h tygodniowo (średnio)
- nadgodziny: dodatek 50% lub 100% albo czas wolny
- minimalne wynagrodzenie: ustalane co roku (brutto)
- wynagrodzenie musi być wypłacane regularnie i terminowo

## **Urlopy**

- 20 dni – jeśli staż < 10 lat i 26 dni – jeśli staż ≥ 10 lat
- do stażu wlicza się edukacja (np. studia = +8 lat)
- urlop jest płatny

## **Zwolnienie lekarskie (L4)**

- w czasie choroby nie pracujesz
- przez pierwsze 33 dni (lub 14 dni po 50 r.ż.) płaci pracodawca, później wypłaca ZUS (zasiłek chorobowy)

## **BHP i bezpieczeństwo**

- obowiązkowe szkolenie BHP przed rozpoczęciem pracy
- pracodawca musi zapewnić bezpieczne warunki
- masz prawo odmówić pracy zagrażającej zdrowiu lub życiu

## **Przerwy i odpoczynek**

- min. 15 minut przerwy przy pracy ≥ 6h
- min. 11 godzin odpoczynku dobowego

## **Młodociani (15–18 lat)**

- zakaz pracy w nocy i nadgodzin
- tylko prace lekkie (zatwierdzone)
- obowiązkowa zgoda rodzica/opiekuna

## **Rozwiązanie umowy**

- za porozumieniem stron – najszybsze
- za wypowiedzeniem – z okresem wypowiedzenia w zależności od stażu pracy bądź indywidualnych ustaleń
- bez wypowiedzenia – tylko w określonych sytuacjach (np. ciężkie naruszenie)

## **Przed podpisaniem umowy - sprawdź:**

- Rodzaj umowy - od tego zależą Twoje prawa
- Wynagrodzenie - kwota brutto/netto, sposób i termin wypłaty
- Zakres obowiązków - jasno określony i zgodny z ustaleniami
- Czas pracy - godziny, system zmianowy, ewentualne nadgodziny
- Okres wypowiedzenia - ile trwa i na jakich zasadach można zakończyć współpracę
- Dodatkowe zapisy - np. zakaz konkurencji, kary umowne, obowiązki dodatkowe

# Jak napisać CV?

## MINI PORADNIK

Sprawdź, czy wszystkie dane są aktualne i poprawnie wpisane!

Zadbaj o profesjonalny adres e-mail (najlepiej aby zawierał imię i nazwisko).

Wypisując swoje miejsca pracy oraz edukacji, stosuj odwróconą chronologię. Najwyżej umieszczaj najbardziej aktualne stanowiska.

Podaj dokładną nazwę pracodawcy. Jeśli jeszcze nie masz doświadczenia, możesz wpisać w to miejsce np. praktyki lub pracę wakacyjną.

Określ swój poziom języka obcego!

Dodaj swoje zainteresowania - pamiętaj, żeby były doprecyzowane,, unikaj ogólników: sport, podróże itp.

Pamiętaj o klauzuli RODO! Wyszukaj w Internecie aktualną lub wklej klauzulę proponowaną w ogłoszeniu o pracę.

Curriculum Vitae

**Jan Kowalski**

**Adres:** Ul. Przykładowa 123/2  
Gorzów Wielkopolski

**Telefon:** 500 500 500

**E-mail:** jan.kowalski@mail.com

**Data urodzenia:** 01.01.1998



---

**DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE**

03.2022 - obecnie **Kierownik zmiany**  
Firma przykładowa Sp. z o. o., Gorzów Wielkopolski

09.2019 - 02.2022 **Team Leader**  
PRZYKŁADEX. Gorzów Wielkopolski

04.2018 - 08.2019 **Magazynier**  
Firma X, Gorzów Wielkopolski

---

**WYKSZTAŁCENIE**

2018 - 2021 **Uniwersytet im... Poznań**  
Kierunek: Logistyka, inżynier

2014 - 2018 **Technikum nr. 10**  
Technik mechanik

---

**UMIEJĘTNOŚCI**

- o Prawo jazdy kat. B
- o Uprawnienia do obsługi wózków widłowych UDTIWJO
- o Znajomość języka angielskiego - poziom B2

---

**ZAJNTERESOWANIA**

- o Sport - kajakarstwo i crossfit
- o Pieczenie - w szczególności torty i dekorowanie
- o Seriale dokumentalne oraz true crime

Wyrażam zgodę na przetwarzanie podanych przeze mnie danych osobowych przez Administratora - AUDIT HR Sp. z o.o. z siedzibą w Gorzowie Wlkp. (66-400) ul. Wałczaka 20, w celach związanych z realizacją bieżącego oraz przyszłych projektów rekrutacyjnych. Przyjmuję do wiadomości, że podanie danych osobowych jest dobrowolne oraz że przysługuję mi prawo dostępu do moich danych osobowych a także prawo ich sprostowania, usunięcia, wniiesienia sprzeciwu, przeniesienia lub ograniczenia ich przetwarzania. Potwierdzam zapoznanie się z klauzulą informacyjną dotyczącą ochrony danych osobowych dostępną na stronie: [www.audit-hr.pl/danych.audit.com.pl](http://www.audit-hr.pl/danych.audit.com.pl)

Zdjęcie nie jest wymagane. Jeżeli się na nie decydujesz, wybierz takie, na którym schludnie wyglądasz i w kadrze nie ma zbyt wielu elementów.

# Gdzie szukać pracy?

## Najlepsze miejsca

- Portale z ofertami pracy (np. Pracuj, OLX, Audit HR) – najwięcej ogłoszeń
- LinkedIn – oferty + networking (tu często pojawiają się „ukryte” rekrutacje albo rekruter sam Cię znajdzie)
- Strony firm (zakładka „Kariera”) – szczególnie jeśli masz konkretną firmę na oku i sprecyzowane wymagania
- Grupy na Facebooku – lokalne i branżowe - szybko możesz tu znaleźć pracę dorywczą bądź sezonową
- Znajomi / polecenia – często najszybsza droga do zatrudnienia, warto być otwartym na propozycje
- Targi pracy! - możliwość bezpośredniego kontaktu z wieloma pracodawcami w jednym miejscu

Nie ograniczaj się do jednego źródła – im więcej kanałów, tym większa szansa.

## Dlaczego warto chodzić na targi pracy?

Na targi pracy warto chodzić, żeby poznać pracodawców, poznać lokalny rynek pracy, zapoznać się z ofertami, ale też żeby nabrać takiej wprawy w tych rozmowach kwalifikacyjnych i żeby wiedzieć, gdzie w przyszłości uderzać, gdy będziemy tej pracy poszukiwać. No i oczywiście po to, żeby tę pracę znaleźć, jeśli aktualnie jej poszukujecie.

## Czy rekruterzy idąc na targi pracy mają ze sobą oferty pracy?

Wiele osób myśli, że targi pracy to miejsce, gdzie rozdaje się konkretne oferty „od ręki”. Prawda jest taka, że to zależy od firmy. Część pracodawców rzeczywiście przychodzi z aktualnymi, otwartymi rekrutacjami i można od razu porozmawiać o konkretnym stanowisku. Ale bardzo często targi mają też inny cel – budowanie rozpoznawalności marki pracodawcy i zbieranie kontaktów na przyszłość.

Z perspektywy rekrutera targi to często pierwszy etap – poznanie kandydatów, sprawdzenie, kto się interesuje firmą, kto zadaje dobre pytania. Nawet jeśli nie ma aktualnej oferty, CV trafia do bazy i bywa, że to właśnie takie osoby dostają telefon jako pierwsze, gdy proces się otwiera.

Dlatego na targach nie pytaj tylko: „Czy mają Państwo oferty pracy?”. Zapytaj też: „Jak wygląda u Państwa ścieżka wejścia do firmy?” albo „Jakie profile są najczęściej poszukiwane?”. To robi zupełnie inne wrażenie.

Nie aplikuj wszędzie jak leci. Lepiej wysłać 10 dopasowanych CV, niż 50 przypadkowych.

# Red i green flagi u pracodawcy

## Red flagi – kiedy zapala się czerwona lampka?

Jeśli widzisz któryś z tych sygnałów, zachowaj ostrożność:

- Brak nazwy firmy w ogłoszeniu  
→ brak transparentności to pierwszy sygnał ostrzegawczy
- „Zbyt dobre” warunki (np. 6000 zł za 2h pracy dziennie)  
→ jeśli coś brzmi zbyt dobrze, żeby było prawdziwe – zwykle takie jest
- Kontakt przez podejrzane kanały (np. prywatny mail, WhatsApp zamiast oficjalnej skrzynki)  
→ profesjonalne firmy korzystają z oficjalnych form komunikacji
- Prośba o opłatę za szkolenie, sprzęt lub „rejestrację”  
→ uczciwy pracodawca nie pobiera pieniędzy od kandydatów
- Brak strony internetowej lub śladowa obecność w sieci  
→ trudno zweryfikować firmę = większe ryzyko
- Brak umowy lub propozycja pracy „na czarno”  
→ brak bezpieczeństwa, brak praw pracowniczych

Rekrutacja to nie tylko moment, w którym firma ocenia Ciebie. Ty również oceniasz pracodawcę – i warto robić to świadomie.

Pamiętaj: Red flagi rzadko występują pojedynczo.  
Jeśli widzisz kilka naraz – lepiej odpuścić.

## Green flagi – sygnały, że to może być dobre miejsce

Tak wygląda profesjonalny i wiarygodny pracodawca:

Jasno podana nazwa firmy i możliwość jej sprawdzenia  
→ możesz znaleźć stronę, opinie, profil w mediach

Realistyczne wynagrodzenie i konkretne obowiązki  
→ bez obietnic „szybkich pieniędzy bez wysiłku”

Kontakt przez oficjalne kanały (mail firmowy, LinkedIn)  
→ profesjonalna komunikacja od początku

Brak ukrytych kosztów  
→ firma inwestuje w pracownika, nie odwrotnie

Przejrzysta obecność w internecie (strona WWW, social media)  
→ widać, czym firma się zajmuje i jak działa

Jasne warunki zatrudnienia i umowa  
→ wszystko jest określone jeszcze przed rozpoczęciem pracy

Pamiętaj: Dobra firma nie tylko chce Cię zatrudnić, chce też, żebyś czuł się bezpiecznie i wiedział, na co się piszesz.

# Jak przygotować się do rozmowy?

Przed rozmową – przygotuj się, żeby się nie stresować

- Sprawdź firmę  
→ czym się zajmuje, jak działa, co ją wyróżnia
- Przeczytaj dokładnie ofertę pracy  
→ wiesz, czego od Ciebie oczekują
- Zadbaj o wygląd i szczegóły  
→ postaw na schludny, zadbane strój – nie musi być formalny, ważne żeby był czysty, prosty i adekwatny do sytuacji,
- Sprawdź logistykę  
→ gdzie i o której jest rozmowa (lub link do spotkania online)

Pytania, które warto zadać

- Jak wygląda typowy dzień pracy?
- Jak wygląda wdrożenie (onboarding)?
- Jakie są możliwości rozwoju?
- Jak wygląda zespół i współpraca?
- Jakie są największe wyzwania na tym stanowisku?

## Przygotuj odpowiedzi na najczęstsze pytania.

Te pytania pojawiają się na większości rozmów – warto mieć je przemyślane wcześniej.

„Opowiedz o sobie”

→ krótko, konkretnie, z naciskiem na to, co ważne dla tej pracy

„Dlaczego chcesz tu pracować?”

→ pokaż, że wybierasz tę firmę świadomie, nie przypadkiem

„Dlaczego powinniśmy wybrać właśnie Ciebie?”

→ podkreśl swoje mocne strony i dopasowanie do stanowiska

„Jakie są Twoje mocne strony?”

→ wybierz konkretne cechy i poprzyj je przykładami

„Jakie są Twoje słabe strony?”

→ pokaż samoświadomość + co robisz, żeby się rozwijać

„Gdzie widzisz siebie za kilka lat?”

→ pokaż kierunek, nie musisz mieć wszystkiego zaplanowanego

„Opowiedz o sytuacji, w której...” (np. problem, konflikt, sukces)

→ przygotuj 1–2 przykłady ze szkoły, pracy lub życia

„Jak radzisz sobie ze stresem / presją czasu?”

→ pokaż swoje podejście i konkretne sposoby działania

„Czy masz do nas pytania?”

→ zawsze miej przygotowane 2–3 pytania (to robi bardzo dobre wrażenie)

Rozmowa kwalifikacyjna to nie egzamin.  
To moment, w którym sprawdzacie, czy do siebie  
pasujecie.

## Czego unikać

- Spóźnienia  
→ lepiej być 5–10 minut wcześniej i mieć chwilę, żeby się uspokoić
- Braku przygotowania  
→ brak wiedzy o firmie może być sygnałem: „wysłałem CV gdzie popadnie”
- Odpowiedzi typu „nie wiem” bez rozwinięcia  
→ zatrzymujesz rozmowę i nie pokazujesz swojego potencjału  
→ dużo lepiej jest spróbować odpowiedzieć, pokazać sposób myślenia albo odnieść się do podobnej sytuacji
- Negatywnego mówienia o poprzednich doświadczeniach  
→ narzekanie na szkołę, poprzednią pracę czy ludzi zawsze działa na minus  
→ zamiast tego lepiej mówić o wnioskach i tym, czego się nauczyłeś
- Rozpraszaczy i braku skupienia  
→ zerkanie w telefon, brak kontaktu wzrokowego, „odpływanie”
- Przesadnej pewności siebie lub jej całkowitego braku  
→ najlepsze wrażenie robi wyważona pewność siebie  
→ warto wierzyć w siebie i swoje umiejętności, ale bez przesady i arogancji

Rozmowa to nie test, który trzeba „zdać bez błędów”.  
To moment, w którym pokazujesz, jak myślisz, działasz  
i czy będziesz dobrym wsparciem dla zespołu.  
Najlepsze wrażenie robi nie „idealny kandydat”, tylko  
zaangażowany, przygotowany i świadomy siebie człowiek.

# *Prawo pracy*

## - stawka minimalna

### Podatek dochodowy

- Dla uczniów/studenta do 26 lat często nie ma podatku (kwota wolna od podatku), więc wynagrodzenie nie jest pomniejszane.

### Warto znać swoje prawa

- Nawet na umowie zlecenie przysługuje Ci prawo do jasnej informacji o wynagrodzeniu i warunkach pracy.
- Możesz poprosić o potwierdzenie godzin i stawki w formie pisemnej lub mailowej.

### Praktyczne wskazówki

- Sprawdź, czy w umowie jest dokładnie napisana stawka godzinowa i sposób wypłaty.
- Zawsze zapisuj godziny pracy – to ważne przy kontroli wypłat.
- Umowa zlecenie nie daje urlopu ani zwolnień chorobowych, więc planuj czas pracy rozsądnie.

# Prawo pracy

-umowa o pracę,  
a umowa zlecenia

Cecha	Umowa o pracę	Umowa zlecenia
Forma zatrudnienia	Stała, regulowana Kodeksem pracy	Elastyczna, regulowana Kodeksem cywilnym
Wynagrodzenie	Brutto, od którego odliczane są składki i podatek	Brutto, od którego odlicza się składki (poza studentami/uczniami)
Godziny pracy	Zwykle pełen etat lub część etatu, stałe godziny	Elastyczne, ustalane indywidualnie z pracodawcą
Urlop	Prawo do płatnego urlopu (20–26 dni w roku)	Brak prawa do urlopu
Chorobowe	Tak, wynagrodzenie chorobowe (ZUS)	Nie, chyba że odprowadzono dobrowolnie składki ZUS
Ochrona prawna	Pełna ochrona Kodeksu pracy	Ograniczona, głównie zapisana w umowie
Składki i podatki	Odprowadzane automatycznie	Zależnie od wieku i statusu (np. uczniowie do 26 lat mogą mieć brak składek)
Stabilność zatrudnienia	Wysoka, regularne wypłaty	Niższa, zależna od zamówień i godzin

# Młodociani

## -kim są i jakie prawa im przysługują?

Młodocianym w rozumieniu Kodeksu pracy jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat (art. 190 § 1 Kodeksu pracy).

Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat, z zastrzeżeniem art. 191 § 21 - 23 Kodeksu pracy.

Młodociani, którzy **nie ukończyli 16 lat**, mogą pracować maksymalnie **6 godzin** na dobę, natomiast ci, którzy **ukończyli 16 lat**, nie mogą pracować dłużej niż **8 godzin** na dobę. Normy te mają charakter bezwzględny, co oznacza, że nie można wydłużyć czasu pracy.

Zgodnie z art. 204 § 1 Kodeksu pracy nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, wymienionych w wykazie stanowiącym załącznik nr 1 do rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac.

Są to prace:

- związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym,
- wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała,
- zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu,
- w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych oraz pyłów,
- stwarzające zagrożenia wypadkowe.

# Młodociani -kim są i jakie prawa im przysługują?

## Obowiązki pracodawcy wobec młodocianych

Kiedy pracujesz jako młodociany, pracodawca ma obowiązek szczególnie dbać o Twoje bezpieczeństwo i zdrowie:

- Bezpieczne warunki pracy – nie możesz wykonywać pracy, która mogłaby Ci zaszkodzić fizycznie lub psychicznie.
- Nadzór – ktoś doświadczony (np. nauczyciel, instruktor) musi Cię kontrolować i pomagać przy pracy.
- Informowanie o zagrożeniach – pracodawca musi wyjaśnić, co może być niebezpieczne i jak się chronić.
- Przerwy i odpoczynek – masz prawo do przerw w pracy, szczególnie w miejscu wolnym od szkodliwych czynników.
- Informacje dla rodziców/opiekunów – rodzice lub opiekunowie powinni wiedzieć, jakie ryzyko niesie Twoja praca i jak się chronić.
- Zakaz niebezpiecznych prac – nie możesz wykonywać prac wzbronionych dla młodocianych.
- Zakaz nadgodzin i pracy nocnej – młodociani nie mogą pracować w godzinach nadliczbowych ani w nocy.

W skrócie: Pracodawca ma obowiązek chronić Twoje zdrowie i bezpieczeństwo, pilnować, żebyś nie pracował w niebezpiecznych godzinach ani przy pracach, które są dla młodych osób zakazane.

# Legitymacja szkolna po maturze

Jesteś tegorocznym maturzystą i chcesz zacząć pracować przed rozpoczęciem studiów? A może jeszcze w trakcie nauki wykonywałeś prace w ramach umowy zlecenia i zastanawiasz się, czy w tej sytuacji nadal posiadasz status ucznia i Twoje wynagrodzenie netto będzie równe stawce brutto z umowy? Przychodzimy z wyjaśnieniem! Każda legitymacja szkolna ma określoną datę ważności - znajduje się na odwrocie i posiada pieczętkę z nazwą szkoły.

Zgodnie z artykułem 94 Ustawy Prawo oświatowe rok szkolny trwa od 01 września do 31 sierpnia następnego roku. Więc jeśli jesteś maturzystą, nie ukończyłeś 26 lat i zdecydowałeś, że nie chcesz kontynuować edukacji to Twój status ucznia obowiązuje do końca sierpnia 2024.

A co w sytuacji, gdy chcesz kontynuować naukę? Kluczowa jest data rozpoczęcia nauki. Jak dobrze wszyscy wiemy, zajęcia na uczelniach wyższych rozpoczynają się 1 października. W takim razie mamy lukę we wrześniu. Przedstaw swojemu zleceniodawcy zaświadczenie z uczelni o przyjęciu na studia, wtedy status ucznia będzie obowiązywał do końca września. A jak tylko otrzymasz legitymację studencką przedłuż ją jako dokument potwierdzający, że faktycznie studiujesz.

**Ważne! Pamiętaj, że jeśli z jakichkolwiek przyczyn zdecydujesz się nie podjąć dalszej nauki albo zrezygnujesz w trakcie musisz o tym fakcie poinformować swojego zleceniodawcę!**

# Legitymacja studencka po obronie

Z dniem obrony pracy- inżynierskiej, licencjackiej czy magisterskiej- tracisz status studenta. Jeśli masz mniej, niż 26 lat odzyskasz go z powrotem w dniu rozpoczęcia np. drugiego stopnia studiów, to pozwoli ci na to, aby twoje brutto=netto na umowie zlecenia. Natomiast ze zniżek, np. na PKP, możesz korzystać tak długo, jak długo twoja legitymacja studencka jest ważna- datę znajdziesz na przyklejonej na odwrocie dokumentu holograficznej naklejce.

Przykład dla osoby broniącej pracę inżynierską 16. lutego, która rozpoczyna studia magisterskie (II stopnia) 26. lutego:



# Staż urlopowy uczniów i studentów

Ważna informacja dla uczniów i studentów- dzięki nauce szybciej zyskacie dodatkowe dni urlopowe- mowa o stażu urlopowym. Do stażu uprawniającego do urlopu wlicza się wszystkie wcześniejsze okresy pracy i nauki. Wysokość tego stażu zależy od rodzaju ukończonej szkoły – zawodowej, liceum, technikum czy studiów – i różnie przekłada się na liczbę zaliczanych lat.

Zgodnie z Kodeksem pracy pracownik zatrudniony na cały etat ma prawo do 20 bądź 26 dni urlopu wypoczynkowego.

20 dni przysługuje, jeśli pracujesz krócej niż 10 lat,  
26 dni, jeśli staż wynosi co najmniej 10 lat.

Zmiana na wyższy wymiar następuje automatycznie po 10 latach pracy, a do stażu wlicza się m.in. ukończone studia (8 lat).

Na potrzeby ustalenia liczby dni przysługującego urlopu wypoczynkowego ustala się, że za okresy nauki w poszczególnych szkołach przyznaje się określoną liczbę lat. Zgodnie z art. 155 Kodeksu pracy:

podjęcie pracy po ukończeniu liceum uprawnia do zaliczenia na poczet stażu urlopowego 4 lat, po ukończeniu technikum – 5 lat, studium (szkoła policealna) – 6 lat, a studiów (magister/licencjat) – 8 lat.

Wniosek: jeśli zaczniesz pracę po studiach, wystarczy, że przepracujesz 2 lata i już będziesz miał 26 dni urlopu!

# Najczęściej zadawane pytania

Czy na umowie zlecenia można brać płatny urlop?

Umowa zlecenia to umowa, którą reguluje Kodeks Cywilny więc nie dotyczą ją zapisy dotyczące urlopu wypoczynkowego wynikające z Kodeksu pracy. Natomiast w umowach cywilnych można zawrzeć zapisy o należnych dniach wolnych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Czy na umowie zlecenie można więc mieć kary umowne?

Tak, w umowie zlecenie mogą być zawarte zapisy dotyczące kar umownych, pod warunkiem że kary te są proporcjonalne, jasno określone i odpowiednio uzasadnione. Ważne jest, aby takie zapisy były zgodne z przepisami prawa cywilnego i nie były sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

# Najczęściej zadawane pytania

Jakie pracodawca ma plusy z zatrudniania studenta?

Czy Wy też często widzicie ogłoszenia o pracę z dopiskiem „mile widziani studenci”? Skąd u pracodawców taka preferencja i dlaczego tak chętnie zatrudniają studentów?

Po pierwsze, studenci (czyli z założenia osoby młode) są zazwyczaj na początku swojej kariery zawodowej. Są otwarci na różne zadania, chętnie i szybko się uczą, więc bardzo często firmy stawiają na młodych gdy potrzebują wsparcia „na już” – osoby z doświadczeniem zazwyczaj nie są dostępne od zaraz, a adaptacja w nowym miejscu może być dla nich trudniejsza. W dodatku, studenci to takie „czyste karty” – mogą się świetnie przystosować do nowego środowiska.

No i oczywiście – względy ekonomiczne. Studenci chętnie podejmują współpracę na podstawie umowy zlecenie. Taka umowa daje obu stronom swobodę w ustalaniu godzin pracy, nie jest długoterminowym zobowiązaniem oraz przede wszystkim – jest bardzo korzystna finansowo zarówno dla pracodawcy jak i pracownika. Szczegółów szukajcie w innych firmach pod hasłem „brutto-netto”

# Najczęściej zadawane pytania

Wszędzie wymagają 5 lat doświadczenia  
– czy to mnie skreśla?

Masz wrażenie, że każde ogłoszenie wymaga 5 lat doświadczenia, a ty dopiero zaczynasz? To nie znaczy, że jesteś skreślony!

Szukasz pracy na studia, ale w ogłoszeniach wszędzie pojawia się zapis: „minimum 5 lat doświadczenia”? Wiem, że wygląda to tak, jakbyś już na starcie nie miał szans. Ale spokojnie – to nie zawsze oznacza, że nie warto aplikować. Jeśli spełniasz około 60–70% wymagań, aplikacja ma sens.

Często te wymagania opisują kandydata idealnego, ale pracodawcy są otwarci także na osoby, które dopiero zaczynają i chcą się rozwijać. W CV pokaż to, co już robiłeś – praktyki, wolontariat, działalność w kołach naukowych, prowadzenie social mediów, nawet dorywcze prace. To też jest doświadczenie. Najgorsze, co możesz zrobić, to odrzucić siebie samemu. Spróbuj – bo często wystarczy dobre CV i kontakt z rekruterem, żeby dostać szansę.

# Najczęściej zadawane pytania

Czy rekruter inaczej patrzy na to, że ktoś kończył prywatne studia?


Wykształcenie jest w pewnych obszarach kluczowe – takich jak medycyna, prawo czy inżynieria, gdzie ukończony odpowiedni kierunek jest niezbędny do wykonywania zawodu. Jednak na wielu innych stanowiskach jest zazwyczaj wymagane kierunkowe wyższe wykształcenie.

Czy uczelnia, na której studiowałeś będzie miała wpływ na zatrudnienie lub czy prywatne studia będą postrzegane jako mniej wartościowe?

Z perspektywy rekrutera – zawsze najważniejsze będą umiejętności oraz doświadczenie. Jeśli jednak kandydat nie ma jeszcze doświadczenia zawodowego – rekruter w jego ocenie kieruje się tym, co może zobaczyć na CV – i zazwyczaj są to ukończone studia wyższe. Co by nie mówić – są uczelnie, które wyróżniają się prestiżem i które od lat są wyznacznikiem wysokiego poziomu nauczania. Rekruterzy mając do dyspozycji jedynie taką informację, na pewno będą spodziewać się szerokiej wiedzy Kandydata, który taką szkołę ukończył.

Co jednak gdy ktoś ukończył prywatną szkołę wyższą? Nie powinno się to spotkać z negatywnym odbiorem – z pewnością program nauczania pokrywa się z tym z innych uczelni. Najważniejsze jednak będą umiejętności praktyczne i wiedza wyniesiona ze studiów.

 audithr

 audithr

 AUDIT HR

 AUDIT HR