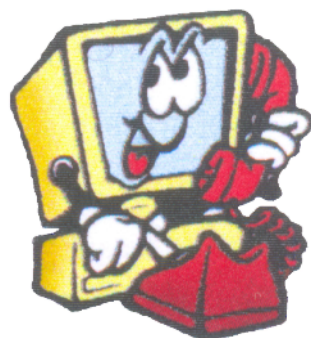


PUNKTOWA ANALIZA WARTOŚCIOWANIA STANOWISK PRACY



Abacus

Tychy, ul. Pod Lasem 20

www.abacus.tychy.pl

adam.lazarski@abacus.tychy.pl

tel. 601 411 384

Tychy 2014

Program komputerowy **PAW**,
PUNKTOWA ANALIZA WARTOŚCIOWANIA STANOWISK PRACY
jest narzędziem wspomagającym ustalenie wysokości wynagrodzeń za pracę,
która powinna być uzależniona od takich czynników jak rodzaj wykonywanej pracy,
wymagane kwalifikacje czy zakres odpowiedzialności i uprawnień.

Program zawiera model analityczno – punktowej metody wartościowania,
który obejmuje:

- opis kryteriów wartościowania wraz z ich definicjami
- poziomy spełnienia poszczególnych kryteriów
- zasady przyznawania punktów

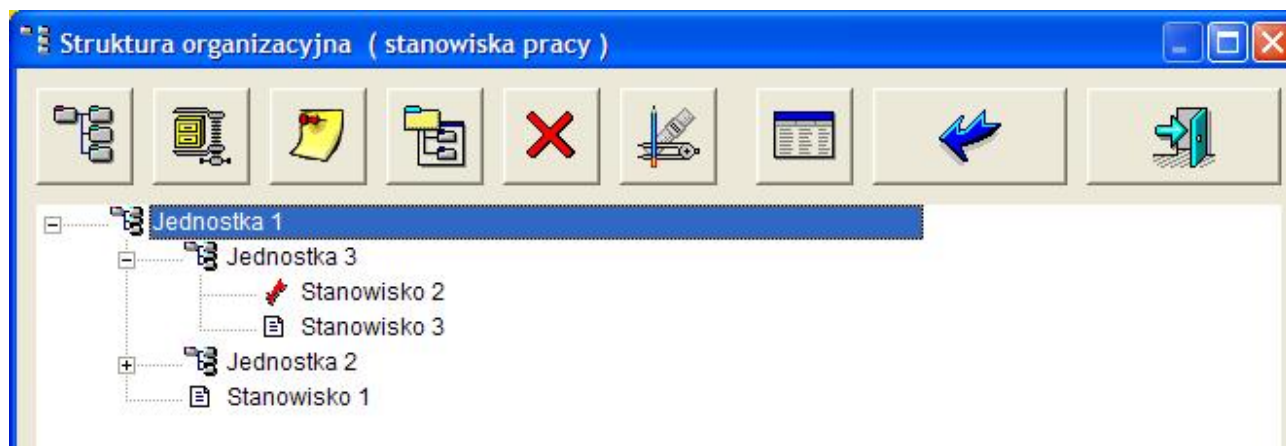
OPIS PROGRAMU

Po uruchomieniu programu na ekranie pokaże się tabela zawierająca strukturę organizacyjną firmy zawierającą pionosy, podległe im komórki organizacyjne oraz stanowiska pracy zawierające się w tych komórkach.

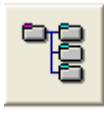
Jednostki struktury organizacyjnej oznaczone są .

Stanowisko pracy przed wartościowaniem  natomiast po wartościowaniu .

Należy nacisnąć myszką na dowolny element struktury, wtedy na pasku nagłówka formatki pokaże się nazwa wybranej jednostka lub stanowiska.




Nad obrazem struktury widoczne są przyciski służące do obsługi programu:

Naciśnięcie przycisku  spowoduje rozwinięcie listy jednostek struktury organizacyjnej i stanowisk pracy.



Przycisk  zwija strukturę pozostawiając tylko jednostki nadrzędne




Dopisanie nowego obiektu (jednostki lub stanowiska) realizuje się przyciskiem , przy czym jeśli podświetlona jest jednostka, program automatycznie wybierze dopisywanie nowej jednostki, przy podświetlonym stanowisku będzie chciał dopisać stanowisko.

Tvd stanowiska

anuluje dopisanie

tu wpisujemy nazwę nowej jednostki lub stanowiska


dopiero zaakceptowanie powoduje dopisanie elementu

przycisk  pozwala na wybór typu dopisywanego elementu

stanowisko pracy

jednostka organizacyjna

obsługa okienka jest analogiczna jak powyżej

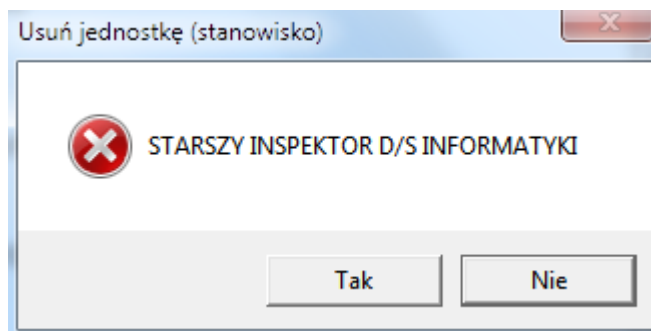
Po podświetleniu stanowiska, które posiada wartościowanie:  Stanowisko 2 pojawia się skrócona tabela wyników.

Nad wykazem stanowisk pojawia się liczba i jest ona wynikiem wartościowania danego stanowiska, które mamy w danej chwili podświetlone.

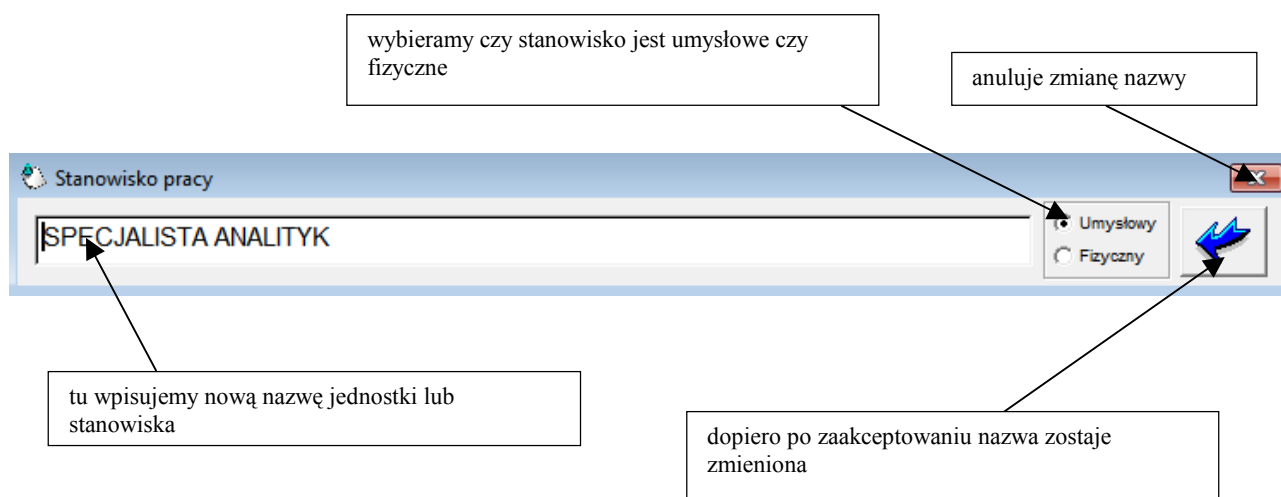
Wynik = 325	
Kwalifikacje	80
Wyszkolenie zawodowe	3
Doświadczenie zawodowe	3
Sprawność	20
Innowacyjność, twórczość	2
Zręczność	2
Współdziałanie	25
Praca zespołowa	3
Kontakty zewnętrzne	3
Odpowiedzialność za efekty pracy	40
Odpowiedzialność za przebieg i skutki pracy	2
Odpowiedzialność za decyzje	3
Odpowiedzialność za ludzi i mienie	30
Odpowiedzialność za środki i przedmioty pracy	5
Odpowiedzialność za bezpieczeństwo osób	1
Wysiłek przy pracy	40
Wysiłek fizyczny	4
Wysiłek umysłowy	3
Uciążliwość pracy	25
Obciążenie psycho - nerwowe	3
Dyspozycyjność	2
Warunki środowiska pracy	25
Uciążliwość środowiska pracy	3
Czynniki niebezpieczne	3
Warunki rynku pracy dla stanowiska	40
Poziom równowagi na rynku pracy	5
Znaczenie i zaspokojenie potrzeb firmy	4








Usuwanie obiektu (jednostki lub stanowiska) realizuje się przyciskiem przy czym aby usunąć musi być podświetlone stanowisko lub jednostka, znajdująca się w najniższej podgrupie, bez usunięcia niższych stanowisk nie można usunąć jednostki nadrzędnej znajdującej się na samej górze. Przy usuwaniu pokazuje się nazwa stanowiska oraz dwa przyciski: Tak i Nie. Jeśli chcemy usunąć naciskamy Tak. Jeśli omyłkowo nacisnęliśmy usuń w pasku. Możemy anulować usunięcie poprzez naciśnięcie przycisku Nie. Przy podświetlonej jednostce i naciśnięciu usuń pojawia się również dźwięk (uderzenia o metal) informujący, że dana jednostka może zostać usunięta.

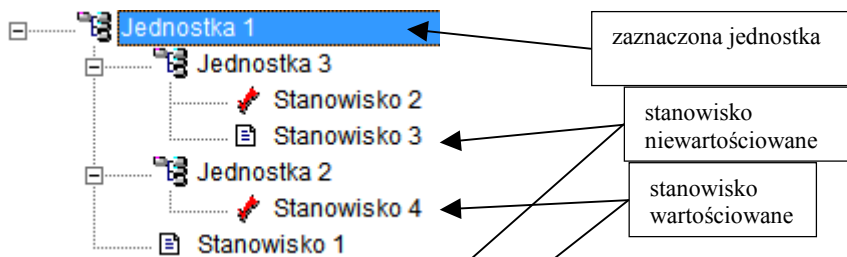


Zmiana nazwy obiektu (jednostki lub stanowiska) realizuje się przyciskiem przy czym aby zmienić nazwę można mieć podświetloną jednostkę lub stanowisko (odpowiednio do tego czemu chcemy zmienić nazwę). Pojawia się okienko, w którym napisana jest stara nazwa, którą chcemy zmienić. Po wpisaniu nazwy można jeszcze wybrać czy dane stanowisko jest umysłowe czy fizyczne.



Przycisk  pokazuje arkusz wyników wartościowania. Przy czym opcja ta jest możliwa jeśli podświetlona jednostka (nie stanowisko) posiada w swojej podgrupie stanowisko wartościowane lub niewartościowane. W przypadku wartościowanego stanowiska pracy  w każdym kryterium pojawia się wartość punktowa, odpowiadająca odpowiedniemu kryterium. Natomiast na stanowisku przed wartościowaniem  punkty przyznawane odpowiednio przy każdym kryterium są równe 0.

-  - niebieski znaczek przy nazwie oznacza, że jest to stanowisko pracownika fizycznego.
-  - czerwony znaczek przy nazwie oznacza, że jest to stanowisko umysłowe



Aby ułożyć wyniki według żadanego kryterium należy nacisnąć w odpowiednią kolumnę. Nazwę lub literę znajdującą na czarnym tle.

Arkusz wyników wartościowania

Stanowisko pracy	A	B	C	D	E	F	G	H	I	PKT
Stanowisko 1	0/0= 0	0/0= 0	0/0= 0	0/0= 0	0/0= 0	0/0= 0	0/0= 0	0/0= 0	0/0= 0	0
Stanowisko 2	3/3= 80	2/2= 20	3/3= 25	2/3= 40	5/1= 30	4/3= 40	3/2= 25	3/3= 25	5/4= 40	325
Stanowisko 3	0/0= 0	0/0= 0	0/0= 0	0/0= 0	0/0= 0	0/0= 0	0/0= 0	0/0= 0	0/0= 0	0
Stanowisko 4	2/4= 80	5/4= 60	4/3= 30	3/3= 50	2/5= 35	3/5= 50	2/3= 25	4/2= 25	2/2= 10	365






Przycisk ten znajdujący się po prawej stronie arkusza pozwala na poprawienie lub dopisanie brakujących elementów kiedy stanowisko jest wartościowane. W przypadku kiedy stanowisko nie jest jeszcze wartościowane, po naciśnięciu przycisku pojawia się możliwość wpisywania elementów potrzebnych do wartościowania.




Gdy naciśniemy przycisk znajdujący się po prawej stronie Arkusza wyników wartościowania pojawia się okno wartościowania stanowiska, które było podświetlone.

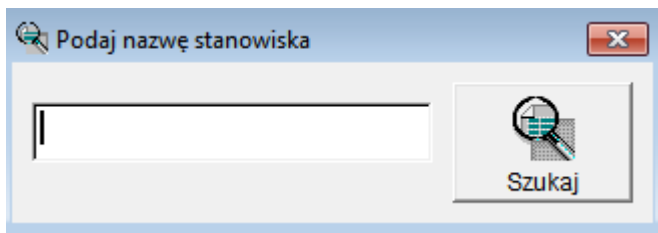
W pierwszej zakładce Usytuowanie formalne można uzupełniać dane potrzebne do wartościowania.


Aby dopisać należy zaznaczyć miejsce gdzie dopisujemy lub nacisnąć przycisk  i wybrać jednostkę/ stanowisko do opisanie. W zakładce wpisać można ilość podległych pracowników (dla stanowiska wyświetlonego w lewym górnym rogu). W prawym górnym rogu znajduje się suma wartościowania lub w przypadku stanowiska nie wartościowanego przycisk,  który przelicza punkty wartościowania i zapisuje zmiany.

Po naciśnięciu przycisku  pozwala on na poprawianie w wybranych jednostkach i stanowiskach. Można zaznaczyć czy dane stanowisko, które chcemy poprawić jest umysłowe czy fizyczne.



Za to przycisk  pozwala na wyszukanie stanowiska, które potrzebujemy znaleźć. Po naciśnięciu pojawia się okienko gdzie wpisujemy dane stanowisko.




Pojawienie się okienka poniżej jest możliwe również wtedy gdy mamy podświetlone stanowisko (w głównym oknie zaraz po włączeniu programu) i naciśniemy .

Stanowisko wartościowane:




Stanowisko niewartościowane:




Kolejną zakładką są główne zadania realizowane na stanowisku pracy, które można dopisywać do danego stanowiska lub poprawiać poprzez naciśnięcie przycisku .

Usytuowanie formalne	Główne zadania	Uprawnienia	Kwalifikacje	Odpowiedzialność	Warunki pracy
----------------------	-----------------------	-------------	--------------	------------------	---------------

Główne zadania realizowane na stanowisku pracy



W zakładce uprawnienia znajdują się szczegółowe uprawnienia zawodowe realizowane na stanowisku pracy, które można dopisywać do danego stanowiska lub poprawiać poprzez naciśnięcie przycisku . Poprawa możliwa jest tylko wtedy gdy zaznaczony jest kwadracik:

Szczególne uprawnienia zawodowe


Wartościowanie

Jednostka 1

Stanowisko 1

Usytuowanie formalne	Główne zadania	Uprawnienia	Kwalifikacje	Odpowiedzialność	Warunki pracy
----------------------	----------------	--------------------	--------------	------------------	---------------

Szczególne uprawnienia zawodowe



W kolejnych zakładkach znajduje się 9 kryteriów. Kryteria te podzielone są według przyjętego odgórnie wzoru.

Napisy znajdujące się na samym dole zmieniają się zależnie od tego na jakie kryterium najechało się myszką. Opisy znajdujące się na dole stanowią rozwinięcie skrótów, które są w głównych oknach. Kryteria te można zaznaczać naciskając w kółko po lewej stronie napisu. Możliwe jest wybranie tylko jednego kryterium z pięciu innych znajdujących się w małym okienku (jak na rysunku poniżej).

Wykształcenie zawodowe

- Zasadnicza szkoła zawodowa
- Szkoła średnia
- Szkoła wyższa - licencjat
- Szkoła wyższa
- Studia podyplomowe

Usytuowanie formalne	Główne zadania	Uprawnienia	Kwalifikacje	Odpowiedzialność	Warunki pracy
----------------------	----------------	-------------	---------------------	------------------	---------------

Kwalifikacje

Wykształcenie zawodowe

- Zasadnicza szkoła zawodowa
- Szkoła średnia
- Szkoła wyższa - licencjat
- Szkoła wyższa
- Studia podyplomowe

Sprawność

Innowacyjność, twórczość

- Samodzielny wybór
- Wdrożenie nowych rozwiązań
- Nowe rozwiązania
- Adaptacja rozwiązań do potrzeb
- Projektowanie nowych rozwiązań

Współdziałanie

Praca zespołowa

- Praca samodzielna
- Współpraca z innymi
- Zmienny skład zespołu
- Oddziaływanie na innych
- Koordynowanie prac zespołu

Doświadczenie zawodowe

- Wymagane krótkie przeszkolenie
- Min. rok doświadczenia
- 2-3 letnia praktyka
- 4-5 letnia praktyka
- Ponad 5-letnia praktyka

Zręczność

- Normalna sprawność
- Zwiększona sprawność
- Znaczna sprawność
- Znaczna sprawność i dokładność
- Bardzo duża zręczność

Kontakty zewnętrzne

- Rzadkie kontakty
- Częste kontakty-jednorodne zagadnienia
- Częste kontakty-różnorodne zagadnienia
- Stałe kontakty
- Kontakty krajowe i międzynarodowe

Wymagana bardzo duża zręczność i szczególna precyzja ruchów.

Usytuowanie formalne	Główne zadania	Uprawnienia	Kwalifikacje	Odpowiedzialność	Warunki pracy
----------------------	----------------	-------------	--------------	-------------------------	---------------

Odpowiedzialność za efekty pracy

Odpowiedzialność za przebieg i skutki pracy

- Praca własna-prosta
- Praca własna-złożona
- Za pracę oddziału
- Za pracę zakładu
- Za wpływ na całą firmę

Odpowiedzialność za ludzi i mienie

Odpowiedzialność za środki i przedmioty pracy

- Nieznaczna
- Zwiększona
- Nadzór nad użytkownikami urządzeń
- Wysoka
- Bardzo wysoka

Wysiłek przy pracy

Wysiłek fizyczny

- Bardzo mały
- Lekki
- Średnio-ciężki
- Ciężki
- Bardzo ciężki

Odpowiedzialność za decyzje

- Pracy własnej-stabilność zadań
- Pracy własnej-zmienność zadań
- Pracy pracowników
- Komórek organizacyjnych
- Na poziomie firmy

Odpowiedzialność za bezpieczeństwo osób

- Brak zagrożenia
- Niewielkie ryzyko
- Niewielkie ryzyko-nadzór
- Duże ryzyko
- Duże ryzyko-nadzór

Wysiłek umysłowy

- Bez obciążenia
- Niewielki
- Okresowo duży
- Duży
- Bardzo duży

Okresowo duże nasilenie procesów myślowych, przetwarzanie złożonych informacji, obciążenie pamięci.

Usytuowanie formalne	Główne zadania	Uprawnienia	Kwalifikacje	Odpowiedzialność	Warunki pracy
<p>Uciążliwość pracy</p> <p>Obciążenie psycho - nerwowe</p> <p> <input type="radio"/> Normalne <input type="radio"/> Zwiększone <input checked="" type="radio"/> Znaczne <input type="radio"/> Duże <input type="radio"/> Bardzo duże </p> <p>Dyspozycyjność</p> <p> <input type="radio"/> Nie wymagająca <input checked="" type="radio"/> Brak zastępstwa <input type="radio"/> Wymagająca w określonym zakresie <input type="radio"/> Znaczna <input type="radio"/> Pełna </p> <p>Warunki środowiska pracy</p> <p>Uciążliwość środowiska pracy</p> <p> <input type="radio"/> Normalne warunki <input type="radio"/> Praca na powietrzu <input checked="" type="radio"/> Uciążliwy-1 lub 2 czynniki <input type="radio"/> Uciążliwy-pow. 2 czynników <input type="radio"/> Bardzo uciążliwy </p> <p>Czynniki niebezpieczne</p> <p> <input type="radio"/> Warunki bezpieczne <input type="radio"/> Niewielkie zagrożenie <input checked="" type="radio"/> Zwiększone zagrożenie <input type="radio"/> Duże zagrożenie <input type="radio"/> Bardzo duże zagrożenie </p> <p>Warunki rynku pracy dla stanowiska</p> <p>Poziom równowagi na rynku pracy</p> <p> <input type="radio"/> Znaczące rezerwy <input type="radio"/> Zrównoważony <input type="radio"/> Ogólny deficyt <input type="radio"/> Okresowy pogłębiony deficyt <input checked="" type="radio"/> Niezaspokojony popyt </p> <p>Znaczenie i zaspokojenie potrzeb firmy</p> <p> <input type="radio"/> Trwałe <input type="radio"/> Zaspokojenie <input type="radio"/> Deficyt-wielosobowe stanowiska <input checked="" type="radio"/> Deficyt-unikatowe stanowiska <input type="radio"/> Deficyt-kluczowe stanowiska </p> <p>Bardzo duże zagrożenie jednym czynnikiem w czasie przekraczającym 75 % czasu pracy. Zwiększone zagrożenie dwoma czynnikiemami w czasie przekraczającym 75 % czasu pracy.</p>					

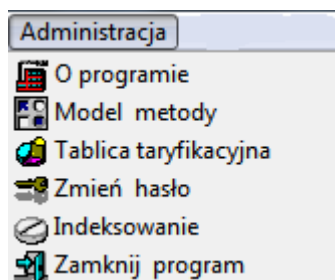
Kryteria te dobierane są osobno do każdego stanowiska. Odpowiednio do zajmowanej funkcji i specyfikacji danego stanowiska pracy.

Przycisk

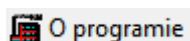


zamyka cały program.

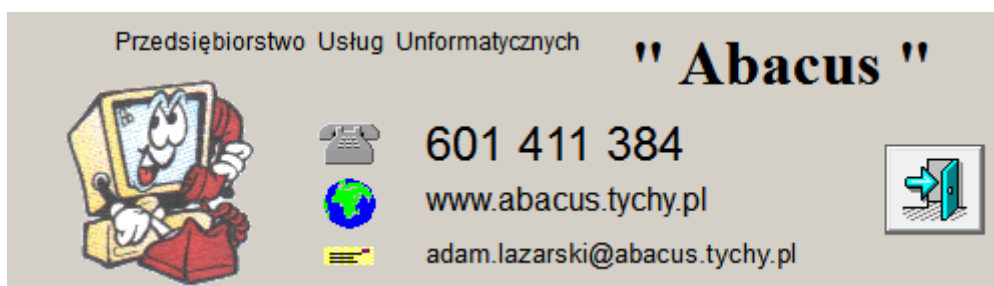
II Administracja



1. O programie



Pojawia się okienko gdzie widnieje nazwa firmy, telefon, adres strony internetowej oraz maila. Znajduje się również nazwa firmy, która otrzymała licencję dla tego programu. Drzwi



2. Model metody

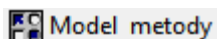


Tabela przedstawia kryteria, które są dane dla danych stanowisk pracy. Zaczynając od kryterium syntetycznego, poprzez kryterium analityczne, stopień natężenia kryterium oraz wagi punktowe. Kryteriów syntetycznych jest 9 a każde podzielone jest na dwa analityczne. Dla każdego są przyznawane punkty.

Prezentowana metoda analityczno – punktowa składa się z dziewięciu kryteriów syntetycznych ułożonych w trzech grupach: wymagania pracy – trzy kryteria syntetyczne, odpowiedzialność – dwa kryteria syntetyczne, środowisko pracy – cztery kryteria syntetyczne.

Każde kryterium syntetyczne zawiera ułożone parami kryteria analityczne. Ułożenie kryteriów analitycznych parami, w układzie wzajemnych korelacji pozwala na uwzględnienie wzajemnych wpływów poszczególnych czynników i zwiększa alternatywność możliwych opcji wyceny.

Natężenia występowania poszczególnych kryteriów syntetycznych podzielono na dziewięć stopni, przypisując im wagi punktowe odpowiednie dla poszczególnych kryteriów.

Ustawienia modelu metody wartościowania

A Kwalifikacje

A1 Wykształcenie zawodowe

A2 Doświadczenie zawodowe

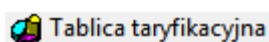
	A1.1	A1.2	A1.3	A1.4	A1.5
A2.1	1	2	3	4	5
A2.2	2	3	4	5	6
A2.3	0	4	5	6	7
A2.4	0	0	0	7	8
A2.5	0	0	0	8	9

I 25
II 30
III 40
IV 50
V 80
VI 95
VII 110
VIII 120
IX 130

A1.1 Zasadnicza szkoła zawodowa
Zasadnicza szkoła zawodowa o wymaganym profilu.

A B C D E F G H I

3. Tablica taryfikacyjna



W tabeli przedstawione są poszczególne stanowiska pracy według taryfy. Przypisano minimalną i maksymalną wartość jaką może osiągnąć osoba na danym stanowisku pracy.

Po naciśnięciu Tak w okienku Obliczenia, które pokaże się gdy włączymy Tablicę taryfikacyjną, można przeliczyć tablicę.

Osoby na stanowisku umysłowym w tabeli taryfikacyjnej opisane są cyframi rzymskimi (I,II,III, itd.). Natomiast na stanowisku fizycznym osoby oznaczone są cyframi arabskimi (1,2,3, itd.)

Obliczenia

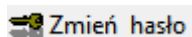
Czy przeliczyć tablicę taryfikacyjną

Tak Nie

Tablica taryfikacyjna

Taryfa	Nazwa	MIN	MAX
IX	Zarząd Dyrektorzy	-1	-1
VIII	Kadra Kierownicza	325	325
VII	Pracownicy produkcyjni	-1	-1
VI		-1	-1
V		-1	-1
IV		-1	-1
III		-1	-1
II		-1	-1
I		-1	-1

4. Zmień hasło



Zmiana hasła dostępu pozwala zmienić dotychczasowe hasło. Wystarczy wpisać stare hasło, nowe, które od teraz będzie obowiązywać i jeszcze raz powtórnie wpisać nowe w celu weryfikacji poprawności.

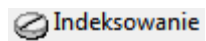
Zmiana hasła dostępu

stare hasło

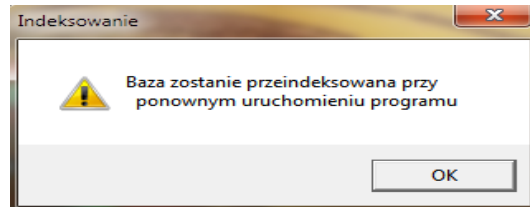
Nowe hasło

powtórz hasło

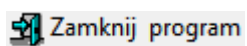
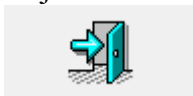
5. Indeksowanie



Po naciśnięciu Indeksowanie wyskakuje powiadomienie iż: Baza zostanie przeindeksowana przy ponownym uruchomieniu programu.

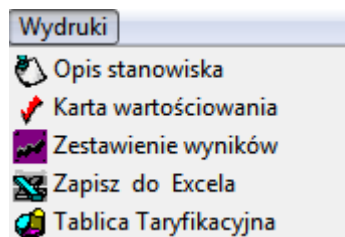


6. Zamknij

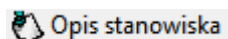


Zostaje zamknięty cały program.

III Wydruki



1. Opis stanowiska



Wydruk opis stanowiska jest możliwy gdy włączona jest Struktura organizacyjna (stanowiska pracy) a dane stanowisko jest podświetlone. Pojawia się dokładny opis danego stanowiska.

OPIS STANOWISKA PRACY

NAZWA
FIRMY

Komórka
organizacyjna

Jednostka 3

Nazwa
stanowiska

Stanowisko 2

Stanowisko nadzorowane przez ...

Stanowisko 1

Stanowiska podległe ...

Stanowisko 3

Główne zadania realizowane na stanowisku pracy ...

Szczególne uprawnienia zawodowe ...

Wymagania na stanowisku ...

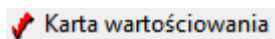
A1. Wykształcenie zawodowe

Szkoła wyższa na poziomie licencjatu lub podyplomowa o wymaganym profilu.

A2. Doświadczenie zawodowe

Wymagana 2-3 letnia praktyka na podobnym stanowisku.

2. Karta wartościowania



Wydruk karta wartościowania jest możliwa gdy włączona jest Struktura organizacyjna (stanowiska pracy) a dane stanowisko jest podświetlone. Pojawiają się wyniki wartościowania stanowiska pracy. W tabeli pojawiają się wszystkie 9 kryteriów głównych (syntetyczne) oraz kryteria szczegółowe (analityczne). Każdemu kryterium przyznawane są punkty, które na końcu są podliczane.

**WYNIKI WARTOŚCIOWANIA
STANOWISKA PRACY**

**NAZWA
FIRMY**

Komórka
organizacyjna

Jednostka 3

Nazwa
stanowiska

Stanowisko 2

Kryterium główne	Kryterium szczegółowe	Punkty	
A. Kwalifikacje	A1. Wykształcenie zawodowe	3	80
	A2. Doświadczenie zawodowe	3	
B. Sprawność	B1. Innowacyjność, twórczość	2	20
	B2. Zręczność	2	
C. Współdziałanie	C1. Praca zespołowa	3	25
	C2. Kontakty zewnętrzne	3	
D. Odpowiedzialność za efekty pracy	D1. Odpowiedzialność za przebieg i skutki	2	40
	D2. Odpowiedzialność za decyzje	3	
E. Odpowiedzialność za ludzi i mienie	E1. Odpowiedzialność za środki i przedmioty	5	30
	E2. Odpowiedzialność za bezpieczeństwo	1	
F. Wysiłek przy pracy	F1. Wysiłek fizyczny	4	40
	F2. Wysiłek umysłowy	3	
G. Uciążliwość pracy	G1. Obciążenie psycho - nerwowe	3	25
	G2. Dyspozycyjność	2	
H. Warunki środowiska pracy	H1. Uciążliwość środowiska pracy	3	25
	H2. Czynniki niebezpieczne	3	
I. Warunki rynku pracy dla stanowiska	I1. Poziom równowagi na rynku pracy	5	40
	I2. Znaczenie i zaspokojenie potrzeb firmy	4	
			325

3. Zestawienie wyników

Zestawienie wyników

Wydruk zestawienie wyników jest możliwa gdy włączona jest Struktura organizacyjna (stanowiska pracy) a dana jednostka jest podświetlona. Pojawia się wyniki zestawienie wyników wartościowania stanowisk pracy.

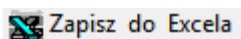
W tabeli pojawia się nazwa komórki organizacyjnej oraz stanowiska pracy. Tabela podzielona jest na 9 kryteriów głównych (syntetycznych), do których podana jest wartość punktowa. W ostatniej kolumnie podliczana jest zebrana liczba punktów.

**ZESTAWIENIE WYNIKÓW WARTOŚCIOWANIA
STANOWISK PRACY**

**NAZWA
FIRMY**

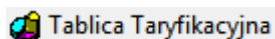
Komórka organizacyjna Jednostka 3										
Stanowisko pracy	A	B	C	D	E	F	G	H	I	Razem
Stanowisko 2	3 3 80	2 2 20	3 3 25	2 3 40	5 1 30	4 3 40	3 2 25	3 3 25	5 4 40	325
Stanowisko 3	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0

4. Zapisz do Excela

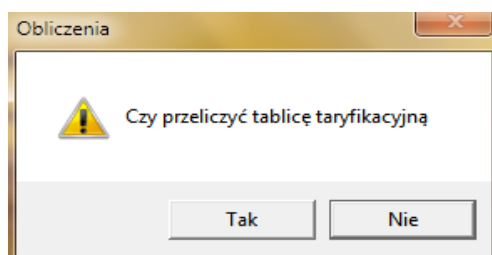


Po naciśnięciu przycisku zapisz do Excela pojawia się okienko, jak przy standardowym zapisaniu pliku do danej lokalizacji. Można w ten sposób zapisywać plik w wybranej przez siebie lokalizacji na komputerze.

5. Tablica Taryfikacyjna



Po naciśnięciu Tablica Taryfikacyjna pojawia się pytanie czy przeliczyć tablicę taryfikacyjną. Po wybraniu opcji tak zadanie zostanie wykonane. Na wydruku pojawi się taryfa, nazwa oraz suma punktów minimalnych i maksymalnych dla danej taryfy.



TABLICA TARYFIKACYJNANAZWA
FIRMY

Taryfa	Nazwa	Punkty	
		MIN	MAX
VIII	Kadra Kierownicza	325	325

Wydruk z tablicy taryfikacyjnej został podzielony na dwie części. Na jednej stronie znajdują się osoby na stanowisku umysłowym a na drugiej na stanowisku fizycznym.