

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
DEPARTAMENT RYNKU PRACY

**ZATRUDNIANIE,
PLANOWANIE ROZWOJU
PRACOWNIKÓW,
ZWOLNIENIA MONITOROWANE**



BROSZURA
INFORMACYJNA 2014

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
Departament Rynku Pracy

**ZATRUDNIANIE,
PLANOWANIE ROZWOJU PRACOWNIKÓW,
ZWOLNIENIA MONITOROWANE**

**Pomoc urzędu pracy:
pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe,
programy zwolnień monitorowanych**

Broszura Informacyjna

Warszawa, 2014

Broszura jest adresowana do pracodawców zainteresowanych współpracą z urzędem pracy przy pozyskaniu pracowników spełniających wymagania określone w ofercie pracy. Broszura informuje także o możliwości uzyskania pomocy w zakresie poradnictwa zawodowego oraz w sytuacji planowanych zwolnień grupowych.

Copyright by Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2014

Wydawca: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS

Spis treści

1. Wprowadzenie	5
2. Pośrednictwo pracy.....	7
3. Poradnictwo zawodowe	18
4. Bazy danych i zasoby informacji zawodowej	21
5. Pomoc przy przeprowadzaniu zwolnień monitorowanych	25

1.

Wprowadzenie

Urząd pracy pomaga pracodawcom poszukiwać kandydatów do pracy spośród osób zarejestrowanych jako bezrobotne lub poszukujące pracy. Warto zatem wiedzieć, że nieco więcej niż połowę klientów urzędów pracy (55%) stanowią osoby z wykształceniem uzyskanym w zasadniczej szkole zawodowej – przygotowane do pracy na stanowiskach robotniczych lub z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej – poszukiwane do prac prostych. Ale trzeba też mieć na uwadze, że 12% osób zarejestrowanych ma wykształcenie wyższe. Ponadto, kryzys gospodarki globalnej i dekonjunktura w kraju w dużej mierze przyczyniają się do wysokiego bezrobocia wśród młodych ludzi, którzy obecnie stanowią prawie 20% klientów urzędów pracy.

Należy też wspomnieć, iż rozwiązania wprowadzone w 2014 roku, zmieniające przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.), powinny zwiększyć wiarygodność urzędów pracy jako partnerów wspierających proces rekrutacji kandydatów do pracy. Urzędy pracy są zobowiązane do profilowania pomocy dla bezrobotnych w zależności od oddalenia bezrobotnego od rynku pracy i jego gotowości do podjęcia zatrudnienia. Do pracodawców w ramach pośrednictwa pracy są kierowane głównie osoby, dla których ustalono I profil pomocy, tj. dysponujące kompetencjami pożądanymi na rynku pracy i chętne do podjęcia pracy. Osobom, dla których ustalono II profil pomocy (gdyż brakuje im np. doświadczenia lub kwalifikacji) są oferowane programy aktywizacyjne, dające szansę na wyrównanie deficytów. Do III profilu pomocy kwalifikują się osoby z poważnymi problemami utrudniającymi powrót do zatrudnienia. Zanim otrzymają skierowanie do pracodawców na otwartym rynku pracy są one przede wszystkim obejmowane tzw. programami specjalnymi (łączącymi różne formy aktywizacji i pomocy) lub Programem Aktywizacji i Integracji (w ramach którego np. mogą podjąć pracę w spółdzielni socjalnej zakładanej przez osoby prawne).

Ponadto współpraca urzędu pracy z pracodawcami jest ułatwiona poprzez wyznaczenie pracowników pełniących funkcję **doradcy klienta**.

Pracodawca zgłaszający się do urzędu pracy zostaje objęty opieką przydzielonego mu doradcy klienta. Jest to pracownik wyznaczony do utrzymywania kontaktów z pracodawcą i udzielania mu pomocy aż do zakończenia współpracy. Funkcja doradcy klienta jest powierzana specjalistom w urzędzie pracy, takim jak pośrednik pracy, doradca zawodowy, specjalista ds. rozwoju zawodowego lub specjalista ds. programów.

Doradca klienta:

- ✓ ustala potrzeby pracodawcy, w szczególności związane z możliwościami zatrudnienia nowych pracowników, oraz informuje o zakresie możliwej pomocy ze strony urzędu,
- ✓ ustala warunki współpracy – w tym częstotliwość i formy kontaktów, osoby upoważnione do kontaktów, warunki kierowania bezrobotnych do pracodawcy,
- ✓ na bieżąco, w miarę potrzeb ustala z innymi pracownikami urzędu możliwości udzielenia takich form pomocy, które wiążą się z angażowaniem środków finansowych Funduszu Pracy,
- ✓ przyjmuje i upowszechnia oferty pracy oraz ułatwia dostęp do innych form pomocy, np. umawiając terminy spotkań,
- ✓ prowadzi dokumentację współpracy z klientem – w tym zakłada kartę pracodawcy i aktualizuje jego dane i potrzeby.

2.

Pośrednictwo pracy – pomoc w zatrudnianiu pracowników

Na czym polega pośrednictwo pracy?

Pośrednictwo pracy polega na udzielaniu pomocy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu zatrudnienia oraz pracodawcom w pozyskaniu odpowiednich pracowników.

Doradca klienta w urzędzie pracy w ramach pośrednictwa pracy m.in.:

- kontaktuje się z pracodawcą, pozyskuje i upowszechnia oferty pracy,
- udziela pracodawcom informacji o kandydatach do pracy na zgłoszoną ofertę pracy,
- organizuje kontakty bezrobotnych i poszukujących pracy z pracodawcą,
- organizuje targi i giełdy pracy,
- informuje o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na rynku pracy,
- przedstawia propozycje innej pomocy, jaką pracodawca może uzyskać w urzędzie pracy.

Pośrednictwo pracy jest prowadzone nieodpłatnie, zgodnie z zasadami dostępności usług, dobrowolności w korzystaniu z usług, jawności i równości w traktowaniu osób.

Krajowe pośrednictwo pracy jest realizowane przez powiatowe urzędy pracy. Wojewódzkie urzędy udzielają informacji, mogą pośredniczyć w przekazywaniu ofert pracy do powiatowych urzędów pracy, współorganizują targi pracy lub giełdy pracy.

Kto może korzystać z usług pośrednictwa pracy?

Z usług pośrednictwa pracy świadczonych przez urzędy pracy mogą korzystać **pracodawcy**, tj. jednostki organizacyjne (także niemające osobowości prawnej), zatrudniające co najmniej jednego pracownika:

- krajowi, prowadzący działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- z państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) oraz państw, których obywatele korzystają ze swobody przepływu osób na podstawie zawartych umów¹.

¹ w dalszej części tekstu pisząc o państwach EOG mamy na myśli również te państwa.

Z pośrednictwa pracy mogą korzystać również **przedsiębiorcy** w rozumieniu ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej², niebędący pracodawcami.

Powiatowe urzędy pracy prowadzą:

- rejestry pracodawców krajowych, z którymi współpracują,
- karty pracodawców krajowych prowadzących działalność na terenie powiatu i tych spoza powiatu, którzy zgłosili do urzędu krajową ofertę pracy.

Pośrednictwo pracy związane ze swobodnym przepływem pracowników na terenie państw członkowskich Unii Europejskiej, EOG nienależących do Unii Europejskiej oraz państw niebędących stronami umowy o EOG, którzy mogą korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umów zawartych przez te państwa ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi, urząd pracy realizuje wyłącznie przez **sięć Europejskich Służb Zatrudnienia EURES**.

Jak zgłosić krajową ofertę pracy?

Krajową ofertę pracy należy zgłosić tylko do jednego powiatowego urzędu pracy. Może to być urząd właściwy ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce wykonywania pracy, ale można także wybrać inny urząd.

Pracodawca może zgłosić ofertę pracy:

- ✓ osobiście,
- ✓ faxem,
- ✓ na adres e-mailowy urzędu pracy lub przez formularz on-line znajdujący się na stronie internetowej urzędu pracy,
- ✓ formularz zgłoszenia oferty pracy udostępniany przez ministra właściwego do spraw pracy na stronie internetowej www.psz.praca.gov.pl.

Oferta pracy może dotyczyć:

- zatrudnienia, tj. wykonywania pracy na podstawie stosunku pracy,
- innej pracy zarobkowej, tj. wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umowy agencyjnej, umowy zlecenia, umowy o dzieło.

Pracodawca może wybrać sposób upowszechniania swojej oferty pracy. Może to być:

- ✓ **tzw. oferta otwarta** – wówczas oprócz informacji o oferowanym miejscu pracy prezentowane są dane pracodawcy, w tym nazwa i adres,

² Dz. U. z 2013 r. poz. 672, z późn. zm. Zgodnie z ww. ustawą przez „przedsiębiorcę” należy rozumieć: osobę fizyczną, osobę prawną i jednostkę organizacyjną nie będącą osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną – wykonującą we własnym imieniu działalność gospodarczą. Za przedsiębiorców uznaje się także wspólników spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej (art. 4).

- ✓ **tzw. oferta zamknięta** – wówczas prezentowane są informacje o oferowanym miejscu pracy, jednak dane pracodawcy są udostępniane wyłącznie tym osobom, które spełniają wymagania określone w ofercie i które urząd pracy kieruje do tego pracodawcy.

Co powinna zawierać oferta pracy zgłaszana do urzędu pracy?

Krajowa oferta pracy powinna zawierać dane wymagane oraz może dodatkowo zawierać dane uzupełniające.

Dane wymagane obejmują takie informacje, jak:

1) informacje o pracodawcy:

- nazwa, adres, numer telefonu,
- numer identyfikacji podatkowej NIP,
- informacje o niekaralności za naruszenie przepisów prawa pracy w okresie ostatniego roku,
- informacja, czy pracodawca jest agencją zatrudnienia zgłaszającą ofertę pracy tymczasowej,

2) informacje o zgłaszanym miejscu pracy:

- nazwa stanowiska,
- liczba wolnych miejsc pracy w ramach stanowiska z uwzględnieniem liczby wolnych miejsc pracy dla niepełnosprawnych,
- ogólny zakres obowiązków,
- miejsce wykonywania pracy,
- rodzaj umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy,
- wysokość proponowanego wynagrodzenia brutto,
- data rozpoczęcia pracy,
- informacje o systemie i rozkładzie czasu pracy,
- informacje o systemie wynagradzania,
- wymiar czasu pracy i okres zatrudnienia w przypadku pracy na podstawie umowy o pracę albo okres wykonywania umowy w przypadku umowy cywilnoprawnej,
- oznaczenie, czy oferta pracy jest ofertą pracy tymczasowej,

3) oczekiwania pracodawcy krajowego wobec kandydatów do pracy:

- poziom wykształcenia,
- umiejętności i uprawnienia,
- doświadczenie zawodowe,
- znajomość języków obcych z określeniem poziomu ich znajomości,
- zainteresowanie zatrudnieniem kandydatów z państw EOG,

4) informacje dotyczące postępowania z ofertą pracy:

- okres aktualności oferty,
- częstotliwość kontaktów z osobą wskazaną przez pracodawcę,

- stwierdzenie, że oferta nie jest w tym samym czasie zgłoszona do innego powiatowego urzędu pracy na terenie kraju,
- możliwość upowszechniania informacji identyfikujących pracodawcę krajowego,
- oczekiwania dotyczące dodatkowego upowszechniania oferty pracy w wybranych państwach EOG i/lub przekazania oferty pracy do wskazanych powiatowych urzędów pracy w celu upowszechnienia jej w ich siedzibach.

Dane uzupełniające w krajowej ofercie pracy mogą obejmować takie informacje, jak:

- imię i nazwisko osoby wskazanej przez pracodawcę do kontaktów w sprawie oferty pracy,
- numer identyfikacyjny REGON,
- oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności,
- podstawowy rodzaj działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności,
- preferowana forma kontaktów między powiatowym urzędem pracy i osobą wskazaną przez pracodawcę,
- ew. numer faksu, adres poczty elektronicznej i strony internetowej,
- nazwa i symbol cyfrowy zawodu według klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy określonej przez ministra właściwego do spraw pracy,
- liczba osób, która ma zostać skierowana do pracodawcy,
- zainteresowanie poinformowaniem o liczbie osób zarejestrowanych spełniających wymagania oferty,
- zainteresowanie organizacją giełdy pracy lub pomocą w doborze kandydatów.

Pracodawca krajowy dla którego powiatowy urząd prowadzi kartę pracodawcy, zgłaszając kolejną krajową ofertę pracy w tym samym urzędzie może ograniczyć podanie danych do nazwy pracodawcy, numeru NIP oraz innych danych wymagających aktualizacji.

Kiedy powiatowy urząd pracy może odmówić przyjęcia krajowej oferty pracy?

Powiatowy urząd pracy odmówi przyjęcia krajowej oferty pracy, jeżeli:

- w ofercie są wymagania dyskryminujące niektórych kandydatów do pracy,
- pracodawca zgłosił do realizacji tę samą ofertę pracy do innego urzędu pracy,
- w ofercie brakuje wymaganych danych i pracodawca ich nie uzupełnił.

Ponadto, urząd pracy może nie przyjąć oferty pracy (ale nie musi tego zrobić), jeśli

- pracodawca w ostatnim roku przed zgłoszeniem oferty pracy był skazany lub objęty postępowaniem za naruszanie przepisów prawa pracy.

W każdym przypadku odmowy przyjęcia oferty pracy, powiatowy urząd pracy obowiązany jest do pisemnego uzasadnienia swojego stanowiska.

W jaki sposób powiatowy urząd pracy zajmuje się krajową ofertą pracy?

Powiatowy urząd pracy przyjmując ofertę pracy do realizacji sprawdza podane w niej dane. Jeśli oferta ma braki powiadamia pracodawcę, aby ją uzupełnił w terminie 7 dni.

Krajowa oferta pracy jest upowszechniana nie później niż następnego dnia po przyjęciu jej do realizacji. Powiatowe urzędy pracy wykorzystują różnorodne formy upowszechniania, w tym oferta jest:

- ✓ podawana do wiadomości publicznej w miejscu ogólnie dostępnym w siedzibie powiatowego urzędu pracy, np. na tablicy ogłoszeń, na stronie internetowej urzędu,
- ✓ zamieszczana w internetowej Centralnej Bazie Ofert Pracy (CBOP)³ oraz w bazie ofert pracy EURES⁴, wraz z oznaczeniem, czy pracodawca krajowy jest szczególnie zainteresowany zatrudnieniem kandydata z państwa EOG;
- ✓ przekazywana (na życzenie pracodawcy) w postaci elektronicznej do wskazanych w zgłoszeniu powiatowych urzędów pracy, w celu upowszechnienia w ich siedzibach.

Powiatowy urząd pracy powinien zapewnić osobom zarejestrowanym i niezarejestrowanym możliwość samodzielnego zapoznania się z krajowymi i zagranicznymi ofertami pracy, również tymi zamieszczonymi w internetowych bazach ofert pracy.

Przyjmując ofertę pracy do realizacji powiatowy urząd pracy sprawdza, czy wśród osób zarejestrowanych są kandydaci spełniający określone w niej wymagania. Następnie informuje pracodawcę o liczbie kandydatów spełniających wymagania. W przypadku większej liczby kandydatów, powiatowy urząd pracy może zaproponować zorganizowanie giełdy pracy lub pomoc doradczą w przeprowadzeniu doboru kandydatów do pracy.

Jeśli wśród zarejestrowanych w urzędzie pracy brak jest osób spełniających wymagania określone w ofercie, pracodawca może otrzymać propozycję:

- zmiany wymagań określonych w ofercie pracy – samodzielnie albo we współpracy z doradcą zawodowym,
- przekazania oferty pracy do realizacji innym powiatowym urzędem pracy,
- upowszechnienia oferty pracy w ramach targów pracy,
- przeszkolenia osób zarejestrowanych w celu dostosowania kwalifikacji i umiejętności kandydatów do pracy do wymagań pracodawcy.

Powiatowy urząd pracy jest zobowiązany do sprawdzania aktualności krajowej oferty pracy. Oferta zostanie wycofana, gdy pracodawca przyjmie do pracy ustaloną liczbę osób lub upłynie okres aktualności oferty.

³ CBOP jest dostępna pod adresem www.psz.praca.gov.pl, szersze informacje – w dalszej części broszury.

⁴ Baza ofert pracy EURES jest dostępna pod adresem www.eures.europa.eu.

Jak zatrudnić cudzoziemców z państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Szwajcarii?

W chwili obecnej osoby posiadające obywatelstwo państwa członkowskiego UE, Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) i Szwajcarii mogą podejmować pracę w Polsce **bez konieczności uzyskania pozwolenia na pracę**.

Pracodawcy zainteresowani zatrudnieniem pracowników z państw EOG (Unii Europejskiej oraz Norwegii, Islandii, Liechtensteinu) a także Szwajcarii mogą złożyć w powiatowym urzędzie pracy ofertę pracy dla obywateli tych państw.

Oferta pracy dla cudzoziemców z państw EOG powinna zawierać informacje takie, jak w krajowej ofercie pracy oraz informacje uzupełniające:

- wymagania co do znajomości języka polskiego, a także w jakim języku kandydaci mają przekazać pracodawcy podanie o pracę, życiorysy lub inne dokumenty,
- informacja o możliwościach zakwaterowania lub wyżywienia oraz kto ponosi koszty w tym zakresie,
- informacja o możliwości finansowania kosztów podróży lub przeprowadzki,
- przyczyna wykonywania pracy w miejscu innym niż siedziba pracodawcy, w przypadku zaistnienia takiej sytuacji,
- państwa EOG, w których oferta ma zostać dodatkowo upowszechniona.

Zgłoszona oferta pracy dla obywateli EOG po przyjęciu do realizacji zostanie upowszechniona w sieci **Europejskich Służb Zatrudnienia EURES**.

Pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES obok powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy realizowane jest również przez:

- wojewódzkie komendy Ochotniczych Hufców Pracy oraz działające w strukturach tych hufców centra edukacji i pracy młodzieży (od 1 stycznia 2015 r.),
- inne podmioty, po uprzednim uzyskaniu akredytacji Ministra Pracy i Polityki Społecznej, takie jak:
 - agencje zatrudnienia,
 - centra integracji społecznej oraz kluby integracji społecznej,
 - wyspecjalizowane organy wojskowe wykonujące usługi dla żołnierzy zawodowych zwalnianych i zwolnionych z zawodowej służby wojskowej,
 - organy określone w przepisach o systemie oświaty, kierujące nauczycieli do pracy za granicą w środowiskach polonijnych.

Po otrzymaniu oferty pracy z powiatowego urzędu pracy, doradca EURES w wojewódzkim urzędzie pracy tłumaczy ofertę pracy na język angielski, niemiecki lub francuski, a także przekazuje ją do odpowiednich doradców EURES z wybranego lub wybranych przez pracodawcę krajów EOG. W przypadku oferty pracy „zamkniętej” dodatkowo m.in. kompletuje dokumenty od kandydatów, sporządza listy kandydatów i przekazuje komplet dokumentów pracodawcy, pomaga w organizacji rozmów kwalifikacyjnych oraz udziale pracodawcy w targach pracy za granicą, może również prezentować oferty pracy dla obywateli EOG na zagranicznych targach pracy w imieniu

pracodawcy (niektóre z tych usług są dostępne dla pracodawcy o ile wojewódzki urząd pracy posiada możliwość ich świadczenia).

Aktualny kalendarz wydarzeń i targów pracy za granicą organizowanych w ramach EURES, w których biorą udział polscy doradcy EURES z wojewódzkich urzędów pracy, znajduje się na [krajowej stronie internetowej EURES⁵](#).

Pracodawca może również samodzielnie poszukiwać kandydatów do pracy z różnych krajów EOG po założeniu konta „Mój EURES” na Europejskim Portalu Mobilności Zawodowej⁶, który jest najważniejszym portalem Komisji Europejskiej dotyczącym mobilności na rynku pracy. Oferuje on m.in. dostęp do ofert pracy publicznych służb zatrudnienia z państw członkowskich oraz do bazy CV osób zainteresowanych pracą za granicą. Portal ten oferuje pracodawcom również wiele innych usług i informacji on-line związanych z wewnątrzunijną mobilnością pracowników.

Pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES obejmuje również usługi określone w przepisach Unii Europejskiej, w tym [informowanie i poradnictwo z zakresu warunków życia i pracy oraz sytuacji na rynku pracy](#) na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz państw EOG.

Jak zatrudnić cudzoziemców z innych państw niż Europejski Obszar Gospodarczy?

Pracodawca zainteresowany zatrudnieniem obywateli z państw nienależących do EOG musi uzyskać, co do zasady, [zezwolenie na pracę⁷](#). Co do zasady, przy uzyskaniu zezwolenia na pracę konieczne jest również przeprowadzenie przez powiatowy urząd pracy tzw. procedury testu rynku pracy, co zapewnić ma komplementarność zatrudniania cudzoziemców w stosunku do rodzimej siły roboczej.

W celu uzyskania zezwolenia pracodawca powinien wykonać następujące kroki:

- zgłosić krajową ofertę pracy do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu oferującego pracę cudzoziemcowi,
- uzyskać informację od starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy,

⁵ Krajowa strona internetowa EURES prowadzona przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej znajduje się pod adresem www.eures.praca.gov.pl.

⁶ Europejski Portal Mobilności Zawodowej Komisji Europejskiej znajduje się pod adresem www.eures.europa.eu.

⁷ Od zasady tej istnieją liczne wyjątki. Zezwolenia na pracę w Polsce nie muszą posiadać m.in., członkowie rodzin obywateli państw UE/EOG i Szwajcarii, cudzoziemcy, którym udzielono ochrony na terytorium RP, posiadający Kartę Polaka, nauczyciele języków obcych, absolwenci polskich szkół ponadgimnazjalnych i stacjonarnych studiów wyższych czy studenci studiów stacjonarnych (w tym ostatnim przypadku przez cały rok jeśli mają zezwolenie na pobyt czasowy w związku ze studiami, a przez lipiec, sierpień i wrzesień jeśli posiadają wizę).

- wystąpić z wypełnionym wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca wraz z wymaganymi dokumentami (w tym ww. informacją starosty) do właściwego wojewody.

Informację o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych w oparciu o zasoby lokalnego rynku pracy urząd pracy powinien wydać w ciągu 14 dni lub w ciągu 21 dni w przypadku organizowania rekrutacji spośród osób zarejestrowanych. Starosta dokonuje również analizy wysokości proponowanego wynagrodzenia w relacji do wynagrodzeń w porównywalnych zawodach lub rodzajach pracy na lokalnym rynku pracy i umieszcza swoją ocenę w ww. informacji. Starosta nie bierze ponadto pod uwagę tych wymagań z oferty, które są zaniżone lub zawyżone w stosunku do pracy, którą cudzoziemiec ma wykonywać.

Z obowiązku uzyskania ww. informacji zwolnieni są m.in.: obywatele Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdowy, Rosji i Ukrainy wykonujący prace pielęgnacyjno-opiekuńcze lub jako pomoc domowa oraz ci, którzy do tej pory pracowali na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy przez przynajmniej 3 miesiące (i spełnione są dodatkowe warunki, omówione dalej), trenera lub sportowca wykonującego pracę na rzecz klubu sportowego.

Od 1 maja 2014 r. możliwe jest również zatrudnienie cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę. Wniosek o takie zezwolenie składa cudzoziemiec przebywający już legalnie na terytorium Polski. Co do zasady, cudzoziemiec powinien dołączyć do wniosku informację starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy, którą wcześniej ten pracodawca uzyskał i przekazał cudzoziemcowi.

Pracodawca zamierzający zatrudnić lub zatrudniający cudzoziemca jest zobowiązany do sprawdzenia, czy posiada on ważny **dokument uprawniający do pobytu Polsce**, zrobienia kopii tego dokumentu i przechowywania jej przez okres zatrudnienia cudzoziemca.

Obowiązki te dotyczą każdej formy zatrudnienia, zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia, umowy o dzieło). Niedopełnienie tego obowiązku – od lipca 2012 r. – obwarowane jest sankcjami⁸.

Dokumentem uprawniającym do pobytu na terytorium Polski może być ważna wiza, np. *wiza krajowa (symbol C)* lub *wiza Schengen (symbol D)* lub zezwolenie pobytowe (i wydana na jego podstawie karta pobytu)⁹. Należy też pamiętać, że nie wszystkie dokumenty pobytowe uprawniają do wykonywania pracy w Polsce (m.in. wiza turystyczna, tranzytowa, wydana w związku z korzystaniem z ochrony czasowej oraz wiza wydana w związku z przejazdem ze względów humanitarnych, interes państwa bądź zobowiązania międzynarodowe).

⁸ <http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/zatrudnienie-i-przeciwdzialanie-bezrobociu/art.5842.od-21-lipca-2012-r-nowe-obowiazki-dla-zatrudniajacych-cudzoziemcow.html>

⁹ Informacje dot. wzorów dokumentów uprawniających do pobytu na terytorium RP są dostępne na stronie internetowej Biuletynu Informacji Publicznej Urzędu do Spraw Cudzoziemców: <http://www.bip.udsc.gov.pl/?cid=73>

Jak zatrudnić obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdowy, Rosji i Ukrainy?

Obywatelom Białorusi, Gruzji, Mołdowy, Rosji i Ukrainy wykonywanie pracy w Polsce może być powierzane również bez obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę na podstawie pisemnej umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy. W takim przypadku pracodawca oferujący pracę musi zarejestrować **oświadczenie o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi** w powiatowym urzędzie pracy, właściwym ze względu na miejsce zamieszkania lub siedzibę składającego oświadczenie.

Obywatele z Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdowy, Rosji i Ukrainy mogą podejmować pracę w Polsce w okresie nieprzekraczającym sześciu miesięcy w ciągu kolejnych dwunastu miesięcy – o czym pracodawca ma obowiązek poinformować cudzoziemca w **pouczeniu** składanym wraz z oświadczeniem¹⁰. Zarejestrowane oświadczenie stanowi podstawę do uzyskania przez obywatela ww. państw w polskiej placówce dyplomatyczno – konsularnej w swoim kraju **wizy pobytowej w celu wykonywania pracy** (dopuszczalne są jednak także inne dokumenty pobytowe, które pozwalają na wykonywanie pracy w Polsce).

Procedura rejestracji oświadczenia wraz z pouczeniem odbywa się zazwyczaj w trakcie jednorazowej wizyty w powiatowym urzędzie pracy i jest bezpłatna. Stosowne druki można pobierać w siedzibie powiatowego urzędu pracy lub na stronie internetowej urzędu.

Bazy danych o ofertach pracy

Pracodawcy mogą przeglądać **zasoby Centralnej Bazy Ofert Pracy (CBOP)**, udostępniane przez ministra właściwego do spraw pracy, w której prezentowane są oferty pracy zgłoszone do wszystkich powiatowych urzędów pracy.

Zasoby bazy dostępne są na stronie internetowej pod adresem www.psz.praca.gov.pl. Pod tym adresem można także uzyskać połączenie on-line z ogólnoeuropejską bazą ofert pracy systemu sieci EURES.

Użytkownicy CBOP każdego dnia mają dostęp średnio do ponad 15 tys. informacji o ofertach pracy (zwykle w okresie zimowym jest ich znacznie mniej, liczba wzrasta wraz z przybywaniem ofert prac sezonowych). Oferty można przeglądać pod kątem interesującej branży, poszukiwanego zawodu, miejsca wykonywania pracy, oferowanego rodzaju zatrudnienia, minimalnego wynagrodzenia brutto, czasu pracy. Baza daje również możliwość przeglądania ofert pracy realizowanych przez poszczególne powiatowe urzędy pracy.

Przeglądając zasoby CBOP pracodawcy mają możliwość wglądu czy zgłoszona przez nich oferta pracy została już zamieszczona i porównać ją z ofertami konkurencji.

¹⁰ W przypadku zatrudnienia tych osób na okres powyżej sześciu miesięcy, pracodawca musi uzyskać zezwolenie na pracę wydawane przez wojewodę właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu oferującego pracę cudzoziemcowi.

Jak wojewódzkie urzędy pracy udzielają pomocy pracodawcom w ramach pośrednictwa pracy?

Wojewódzkie urzędy pracy nie realizują ofert pracy od krajowych pracodawców czy przedsiębiorców. Mogą natomiast pośredniczyć w przekazywaniu zgłoszonych za ich pośrednictwem ofert pracy do wskazanego przez pracodawcę powiatowego urzędu pracy, a także upowszechniać informacje o planowanych przez powiatowe urzędy pracy działaniach z zakresu pośrednictwa pracy.

Wojewódzkie urzędy pracy realizują działania o zasięgu ponadpowiatowym, w tym:

- informują o zasadach i zakresie pośrednictwa pracy oraz możliwościach uzyskania pomocy w powiatowym urzędzie pracy,
- informują o sytuacji i przewidywanych zmianach na rynku pracy,
- informują powiatowy urząd pracy właściwy terytorialnie ze względu na siedzibę pracodawcy o potrzebie nawiązania z nim kontaktu,
- umożliwiają dostęp do internetowej bazy ofert pracy,
- współorganizują targi pracy lub giełdy pracy w porozumieniu z co najmniej dwoma powiatowymi urzędami pracy,
- współpracują z powiatowymi urzędami pracy i pracodawcami w realizacji pośrednictwa w ramach sieci EURES. Doradca EURES w wojewódzkim urzędzie pracy tłumaczy ofertę pracy na język angielski, niemiecki lub francuski i przekazuje ją zagranicznym służbom EURES z krajów wskazanych przez pracodawcę. W przypadku oferty pracy „zamkniętej” dodatkowo m.in. kompletuje dokumenty od kandydatów, sporządza listy kandydatów i przekazuje komplet dokumentów pracodawcy, pomaga w organizacji rozmów kwalifikacyjnych.

Podstawa prawna:

- art. 36, art. 36a – 36e art. 84 – 90a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, (Dz. U. 2013 r., poz. 674, z późn. zm.);
- ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o *skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej* (Dz. U. poz. 769);
- § 5-45 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w *sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy* (Dz. U. poz. 667);
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w *sprawie wydawania zezwolenia na pracę* (Dz. U. Nr 16, poz. 84 z późn. zm.);
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 lipca 2011 r. w *sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę* (Dz. U. Nr 155, poz. 919 z późn. zm.);
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w *sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest*

wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (Dz. U. Nr 16, poz. 85, z późn. zm.);

- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2013 r. w sprawie wysokości wpłaty dokonywanej w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca (Dz. U. poz. 1644).

3.

Poradnictwo zawodowe

Na czym polega poradnictwo zawodowe?

Poradnictwo zawodowe świadczone na rzecz pracodawców, obejmuje:

- 1) pomoc w doborze kandydatów do pracy na stanowisko zgłoszone w krajowej ofercie pracy – spośród osób zarejestrowanych w urzędzie najlepiej spełniających wymagania pracodawcy;
- 2) porady indywidualne, mające na celu zaplanowanie rozwoju zawodowego pracowników i/lub pracodawcy, w szczególności pomoc w diagnozowaniu potencjału zawodowego i luk kompetencyjnych oraz wskazanie możliwości doskonalenia zawodowego.

Usługi z zakresu poradnictwa są dla pracodawców bezpłatne, ogólnie dostępne, świadczone z zachowaniem zasady dobrowolności, niedyskryminacji oraz poufności i ochrony danych.

Pracodawcy mogą skorzystać z usług poradnictwa zawodowego:

- w powiatowym urzędzie pracy, gdzie oferowany jest pełen zakres usług,
- w wojewódzkim urzędzie pracy – w centrum informacji i planowania kariery zawodowej, gdzie oferowana jest pomoc w rozwoju zawodowym pracowników i/lub pracodawcy.

Jakie firmy mogą skorzystać z usług doradców zawodowych urzędu pracy?

Usługi poradnictwa zawodowego są adresowane do pracodawców krajowych. Mogą z nich skorzystać również przedsiębiorcy w rozumieniu ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. *o swobodzie działalności gospodarczej*¹¹, niebędący pracodawcami.

Uwaga: Pomoc w doborze kandydatów do pracy może otrzymać tylko ten pracodawca, który chce pozyskać kandydatów na zgłoszone w ofercie miejsce pracy. Pracodawca, który nie zgłosił do urzędu pracy oferty pracy nie może liczyć na pomoc w zakresie doboru kandydatów.

Co należy zrobić aby skorzystać z usługi poradnictwa zawodowego?

Pracodawca zainteresowany pomocą w doborze kandydatów do pracy lub w zaplanowaniu rozwoju zawodowego własnego lub pracowników może złożyć **wniosek**

¹¹ Dz. U. z 2010 r. Nr 220, poz. 1447, z późn. zm.

o udzielenie pomocy do powiatowego urzędu pracy lub do centrum informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkiego urzędu pracy.

Wniosek powinien zawierać następujące informacje:

- imię i nazwisko lub nazwę pracodawcy, adres, numer identyfikacji podatkowej NIP,
- numer telefonu i faksu, adres poczty elektronicznej i adres strony internetowej, jeżeli pracodawca posiada tego typu środki komunikacji oraz imię i nazwisko osoby wyznaczonej do kontaktów,
- określenie zakresu oczekiwanej pomocy.

Jeśli pracodawca chce uzyskać pomoc przy rekrutacji kandydatów do pracy musi złożyć ofertę pracy łącznie z wnioskiem o poradę lub wcześniej.

Ponieważ porada dotycząca zaplanowania rozwoju zawodowego jest udzielana indywidualnie, do wniosku pracodawca musi załączyć listę osób, których ma dotyczyć, a także musi podać dla każdej osoby z listy imię i nazwisko oraz numer PESEL, a w przypadku cudzoziemca – numer dokumentu stwierdzającego tożsamość.

Pracodawca krajowy, dla którego powiatowy urząd pracy prowadzi kartę pracodawcy, może ograniczyć informacje we wniosku do podania imienia i nazwiska lub nazwy pracodawcy, numeru identyfikacji podatkowej NIP oraz danych, które wymagają aktualizacji.

Jaki zakres pomocy w doborze pracowników oferują urzędy pracy?

Udzielając pomocy przy rekrutacji powiatowy urząd pracy dokonuje wyboru kandydatów spośród osób znajdujących się w rejestrze urzędu. Po przyjęciu wniosku, **doradca klienta** informuje pracodawcę o sposobie i formie współpracy oraz pomoże **ustalić potrzeby związane z rekrutacją**. Doradca zawodowy może przeprowadzić szczegółową analizę zgłoszonego w ofercie stanowiska pracy, aby szczegółowo określić wymagania, jakie powinni spełniać kandydaci do pracy, takie jak predyspozycje psychofizyczne, doświadczenie zawodowe, kwalifikacje, uprawnienia zawodowe oraz umiejętności.

Na podstawie listy tych wymagań wybrani zostają kandydaci do pracy spośród zarejestrowanych osób bezrobotnych i poszukujących pracy, a następnie przeprowadza się wstępną analizę poszczególnych kandydatów, pod kątem spełnienia przez nich wymagań określonych w ofercie. Jeżeli istnieje taka potrzeba, kandydaci kierowani są na specjalistyczne badania lekarskie lub psychologiczne. Na podstawie wszystkich analiz sporządzana jest ostateczna lista wybranych kandydatów i ta propozycja jest przekazywana pracodawcy.

Jaki zakres pomocy w ramach indywidualnego rozwoju zawodowego pracodawcy i jego pracowników oferują urzędy pracy?

Po przyjęciu wniosku, **doradca klienta/ doradca zawodowy** pomaga **ustalić potrzeby związane z planowaniem rozwoju zawodowego** zarówno samego pracodawcy, jak i pracowników firmy. Następnie umawia się na indywidualne spotkania z osobami

wskazanymi przez pracodawcę, aby ustalić ich zainteresowania i preferencje, określić cele do osiągnięcia w karierze zawodowej, zdiagnozować mocne i słabe strony, ustalić zakres i formy doskonalenia zawodowego. Indywidualna porada zawodowa może być świadczona jednorazowo – poprzez rozmowę doradczą lub może stanowić kilkukrotny proces doradczy. Doradca ma obowiązek poinformować pracodawcę o odbytych z pracownikami rozmowach.

Doradca wykorzystuje różnorodne metody diagnostyczne, m.in. wywiad, analizę danych biograficznych oraz testy psychologiczne (o ile posiada wymagane uprawnienia).

Podstawowym narzędziem diagnostycznym wykorzystywanym przez doradców w urzędach pracy jest *Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KZZ)*, który pomaga w określeniu preferencji i zainteresowań zawodowych osób, które zgłaszają się do urzędów pracy. Przy zastosowaniu tego narzędzia bada się m.in. następujące obszary zainteresowań: artystyczne, badawcze, handlowe, mechaniczne, przedsiębiorcze, społeczne. Doradcy dysponują także informacjami zawodoznawczymi gromadzonymi w bazach danych (www.psz.praca.gov.pl).

Podstawa prawna:

- art. 38 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.);
- § 46-65 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w *sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy* (Dz. U. poz. 667).

4.

Bazy danych i zasoby informacji zawodowej

Co to jest informacja zawodowa?

Informacja zawodowa obejmuje zbiory danych potrzebnych do podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych oraz zarządzania karierą zawodową.

Kto może skorzystać z informacji zawodowej?

Ze gromadzonych przez urzędy pracy zasobów informacji zawodowych przydatnych w planowaniu indywidualnego rozwoju zawodowego mogą korzystać wszystkie osoby zainteresowane własnym rozwojem zawodowym, zarówno zarejestrowane w urzędzie pracy, jak i niezarejestrowane – w tym pracodawcy i pracownicy.

Jaki zakres informacji oferują urzędy pracy?

Urzędy pracy przekazują informacje o:

- **zawodach** – o zadaniach i wykonywanych czynnościach, narzędziach i środkach pracy, wymaganiach psychofizycznych niezbędnych do wykonywania zawodu,
- **pracy** w zawodzie, czyli dane o rynku pracy, informacje o możliwościach zatrudnienia w zawodzie, warunkach pracy, pracodawcach itp.,
- **rekrutacji** – dokumentach aplikacyjnych, metodach rekrutacji i sposobach prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych,
- **edukacji** – szkołach zawodowych, wyższych i możliwościach kształcenia i szkolenia w formach kursowych i innych,
- **stronach internetowych**, na których znajdują się informacje przydatne w rozwiązywaniu problemów zawodowych.

Z informacji zawodowych można skorzystać zarówno w powiatowym urzędzie pracy, jak i w centrum informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkiego urzędu pracy, samodzielnie lub przy wsparciu doradcy zawodowego. Doradcy zawodowi udzielają wszystkim zainteresowanym indywidualnych informacji zawodowych oraz organizują grupowe spotkania informacyjne.

Urzędy pracy udostępniają nieodpłatnie zbiory informacji przez:

- dostęp do komputerów z łączami internetowymi do portali, na których znajdują się informacje przydatne w zarządzaniu własną karierą zawodową,
- info-kioski ułatwiające dostęp do informacji i wiedzy z zakresu rynku pracy,

- wydawnictwa specjalistyczne: informatory, cykliczne publikacje, foldery i ulotki.

Atrakcyjną dla pracodawców i pracowników formą gromadzenia i upowszechniania informacji zawodoznawczej mogą być **bazodanowe systemy informatyczne**, w tym:

- Klasyfikacja zawodów,
- Rejestr instytucji szkoleniowych,
- Program Doradca 2000,
- Krajowe standardy kwalifikacji/ kompetencji zawodowych,
- Modułowe programy szkoleń zawodowych.

KLASYFIKACJA ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI

Klasyfikacja zawodów jest określana rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej i udostępniana pod adresem www.mpips.gov.pl lub www.psz.praca.gov.pl.

Klasyfikacja jest usystematyzowanym zbiorem symboli cyfrowych i nazw zawodów (i specjalności) występujących na rynku pracy i stanowiących źródło dochodów. Zawody są pogrupowane w grupy: wielkie, duże, średnie i elementarne, a układ tych grup jest oparty na międzynarodowej klasyfikacji ISCO-08, opracowanej przez Międzynarodową Organizację Pracy. Polska klasyfikacja jest bardziej szczegółowa niż ISCO i dodatkowo w grupach elementarnych wyróżnia zawody i specjalności. Obecnie obowiązująca klasyfikacja identyfikuje ponad 2400 zawodów występujących w gospodarce. Klasyfikacja zawiera też zawody, w których odbywa się kształcenie w systemie oświaty; oznaczone są one dodatkowo symbolem „s”. Klasyfikacja jest sukcesywnie aktualizowana (co 2-3 lata), w ślad za zmianami na rynku pracy. Instytucje zainteresowane wprowadzeniem zmian mogą zgłosić swoje propozycje do MPiPS, wykorzystując formularz wniosku zamieszczony na stronie www.psz.praca.gov.pl, w zakładce *klasyfikacja zawodów*.

Klasyfikacja zawodów i specjalności jest narzędziem przeznaczonym głównie dla celów gromadzenia i analizy danych statystycznych, które wykorzystywane są m.in. do prowadzenia polityki zatrudnienia i edukacji.

REJESTR INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH

Rejestr instytucji szkoleniowych, tworzony na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej, jest dostępny pod adresem www.ris.praca.gov.pl

Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS) zawiera informacje o ofercie ponad 12 000 instytucji zainteresowanych szkoleniem dorosłych, w tym bezrobotnych. Instytucje podają m.in. dane teled adresowe, informację o posiadaniu certyfikatu jakości usług, opis tematyki szkoleń i przygotowania zawodowego dorosłych, orientacyjne ceny kursów, charakterystykę zaplecza dydaktycznego i kadry.

RIS stanowi narzędzie reklamy dla instytucji szkoleniowych, zaś pozostałym użytkownikom pomaga zorientować się w ofercie szkoleniowej i dokonać racjonalnego wyboru.

Formularz elektroniczny wniosku o wpis do rejestru dostępny jest na stronie internetowej www.ris.praca.gov.pl lub na stronach wojewódzkich urzędów pracy.

PROGRAM DORADCA 2000

Program dostępny jest pod adresem www.psz.praca.gov.pl lub www.doradca.praca.gov.pl.

Program Doradca 2000 w części internetowej (on-line) zawiera 2 moduły:

- *Edukacja*, który prezentuje instytucje edukacyjne kształcące w wybranym zawodzie na terenie całego kraju – od kursów po studia podyplomowe.
- *Zawody*, który obejmuje: *profile zawodów*, *charakterystyki zawodów* oraz *teczki informacyjne o zawodach*; materiały te prezentują opisy zadań i czynności zawodowych, warunki pracy, ścieżki kształcenia, szanse zatrudnienia i płace.

Program może być przydatny m.in. dla planowania ścieżek rozwoju zawodowego.

KRAJOWE STANDARDY KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

Baza danych dostępna jest pod adresem www.kwalifikacje.praca.gov.pl.

Krajowy standard kwalifikacji/kompetencji zawodowych to rodzaj normy opisującej zawód i wymagania pracodawców dotyczące kompetencji potrzebnych do jego wykonywania. W bazie danych znajdują się dwa zbiory standardów.

W 2008 roku zostały tam umieszczone standardy kompetencji dla ponad 250 zawodów, w układzie: nazwa zawodu, syntetyczny opis zawodu, opis stanowisk pracy i zadań, kwalifikacje cząstkowe w zawodzie, szczegółowe zbiory wiadomości, umiejętności i cech psychofizycznych. W 2013 roku baza została zasilona opisami kolejnych standardów kompetencji dla 300 zawodów (z wyłączeniem zawodów szkolnictwa zawodowego), ujętych w nieco prostszej formule. Zakres informacji obejmuje nazwę i opis zawodu (w tym warunki pracy, wymagania dotyczące wykształcenia i uprawnień, możliwe ścieżki kariery), zadania/funkcje zawodowe i kompetencje potrzebne do ich wykonywania, a ponadto – dla każdej kompetencji podany jest szczegółowy opis wymaganej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych oraz profil kompetencji kluczowych pożądanых w zawodzie.

Opisy standardów kwalifikacji/kompetencji mogą pomóc pracodawcy m.in. przy sporządzaniu ofert pracy, projektowaniu zakresów pracy, budowaniu systemu ocen pracowniczych, czy ustalaniu zakresu szkolenia pracowników. Opis zawodu i kompetencji można wykorzystać do opracowania programu stażu i przedstawienia go w ofercie dla urzędu pracy. Najpełniej standardy kompetencji przydadzą się do zaprojektowania programu przygotowania zawodowego dorosłych oraz określenia z instytucjami szkoleniowymi standardowego zakresu wymagań egzaminacyjnych po zakończeniu nauki.

MODUŁOWE PROGRAMY SZKOLEŃ ZAWODOWYCH

Baza danych dostępna jest pod adresem www.kwalifikacje.praca.gov.pl.

Modułowe programy szkolenia zawodowego zostały opracowane dla ponad 250 zawodów, z wykorzystaniem założeń koncepcji Międzynarodowej Organizacji Pracy. W tej koncepcji (ang. *Modules of Employable Skills – MES*) opis i analiza zadań zawodowych

służą do wyznaczenia celów i układu treści kształcenia. Program podzielony jest na jednostki modułowe (odpowiadające zadaniom zawodowym), a te z kolei są zbiorami jednostek szkoleniowych, czyli sesji zajęć dydaktycznych. Dokumentacja programu jest wystandaryzowana i obejmuje m.in. bogaty zestaw materiałów do realizacji zajęć (w tym propozycje ćwiczeń i sprawdzianów). Z bazy programów mogą korzystać bez ograniczeń wszystkie instytucje oferujące szkolenia w formie kursowej lub opracowujące program przygotowania zawodowego dorosłych.

Programy szkoleń modułowych stanowią wzorzec, na którym specjalista ds. rozwoju zawodowego/ ds. organizacji szkoleń może się oprzeć przy określaniu przedmiotu zamówienia w procedurze kontraktowania szkoleń dla pracowników.

Podstawa prawna:

- art. 4 ust 1 pkt 2c oraz ust 1 pkt 7c i d, art. 20, art. 36 ust. 8, art. 38 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm);
- informacja zawodowa: art. 8 ust. 8 pkt 2, 2a oraz 9 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. 2013 r. poz. 674, z późn. zm.); § 47 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. *w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy* (Dz. U. poz. 667);
- klasyfikacja zawodów: art. 36 ust 8 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. *w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania* (Dz. U. poz. 1145);
- rejestr instytucji szkoleniowych: art. 20 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.); rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 października 2004 r. *w sprawie rejestru instytucji szkoleniowych* (Dz. U. z 2014 r. poz.781);
- bazy danych: art. 4 ust. 1 pkt 7 lit. e ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.).

5.

Pomoc przy przeprowadzaniu zwolnień monitorowanych

Co to jest program zwolnień monitorowanych?

Zwolnienie monitorowane ma miejsce wówczas gdy następuje rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy i w związku z tym pracownicy będący w okresie wypowiedzenia stosunku pracy lub stosunku służbowego, a także zagrożeni wypowiedzeniem otrzymują pomoc w formie usług rynku pracy. Program zwolnień monitorowanych ma na celu umożliwienie osobom zwalnianym łagodne przejście od momentu utraty pracy do rozpoczęcia pracy w nowym miejscu.

Na czym polega pomoc urzędu pracy przy przeprowadzaniu zwolnień monitorowanych pracowników?

W sytuacji, gdy konieczne są masowe redukcje zatrudnienia pracodawcy mogą liczyć na pomoc ze strony urzędu pracy przy przygotowywaniu i realizacji programu zwolnień monitorowanych. Program uruchamiany jest gdy pracodawca zamierza zwolnić co najmniej 50 osób w okresie 3 miesięcy i obejmuje świadczenia w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i szkoleń dla osób zwalnianych.

Program zwolnień monitorowanych może być finansowany całkowicie ze środków pracodawcy lub z różnych źródeł (w tym ze środków publicznych), z zachowaniem współfinansowania przez pracodawcę. Może być realizowany przez powiatowy urząd pracy, agencje zatrudnienia lub instytucje szkoleniowe.

Program powinien określać zakres i formy pomocy dla zwalnianych pracowników; na ogół są to takie działania, jak:

- wyszukiwanie i przedkładanie uczestnikom programu ofert pracy,
- udzielenie wsparcia psychologicznego,
- nauczenie umiejętności poruszania się na rynku pracy,
- pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych oraz rozmowy kwalifikacyjnej,
- analiza predyspozycji zwalnianego i pomoc w zaplanowaniu dalszej drogi zawodowej,
- dostosowanie kwalifikacji do wymagań rynkowych poprzez szkolenie.

Zwalniany pracownik może sam zgłosić się do urzędu pracy po pomoc w ramach programu zwolnień monitorowanych. Pomocy udzielają m.in. doradcy zawodowi w powiatowym urzędzie pracy lub w centrum informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkiego urzędu pracy. Z kolei, aby uzyskać pomoc na przekwalifikowanie osoba zwalniana może wystąpić do urzędu pracy o skierowanie na szkolenie lub wystąpić bezpośrednio do instytucji szkoleniowej realizującej program zwolnienia monitorowanego o włączenie do grupy uczestników szkoleń.

Szczególną pomocą, jaką mogą pracodawcy udzielić zwalnianemu pracownikowi w ramach programu zwolnień monitorowanych, jest **świadczenie szkoleniowe** w celu odbycia szkolenia ułatwiającego dostosowanie kwalifikacji zawodowych do aktualnych wymogów rynku pracy. Ta pomoc ma charakter zbliżony do płatnego urlopu szkoleniowego: pracodawca może dobrowolnie przyznać świadczenie, na wniosek pracownika, na okres do pół roku po zwolnieniu, jeśli w tym czasie weźmie on udział w szkoleniu. Świadczenie szkoleniowe powinno być wypłacane co miesiąc, począwszy od miesiąca w którym pracownik rozpoczął szkolenie, w wysokości równej wynagrodzeniu pracownika, obliczanemu jak za urlop wypoczynkowy, nie wyższej jednak niż 200% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Szczegółowe warunki wypłacania świadczenia musi określać umowa między zwalnianym pracownikiem a pracodawcą. Urząd pracy zaś refunduje pracodawcy składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, po zawarciu stosownej umowy z pracodawcą.

Podstawa prawna

- art. 2 ust. 1 pkt 44, art. 70 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.).