

Zmiany w działaniach urzędów pracy

Od 1 czerwca 2025 r. obowiązują nowe przepisy dotyczące rynku pracy i służb zatrudnienia, które zastąpiły dotychczasową ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2004 roku. Reforma ma na celu modernizację systemu zatrudnienia, uproszczenie procedur oraz lepsze dostosowanie usług publicznych służb zatrudnienia do potrzeb współczesnych pracowników, pracodawców i osób poszukujących zatrudnienia.

Najważniejsze zmiany dotyczące rejestracji osób bezrobotnych:

1. Zniesiono powiązanie z urzędem pracy według miejsca zameldowania. Rejestracja możliwa jest w urzędzie właściwym dla miejsca zamieszkania, co eliminuje dotychczasowe utrudnienia logistyczne.

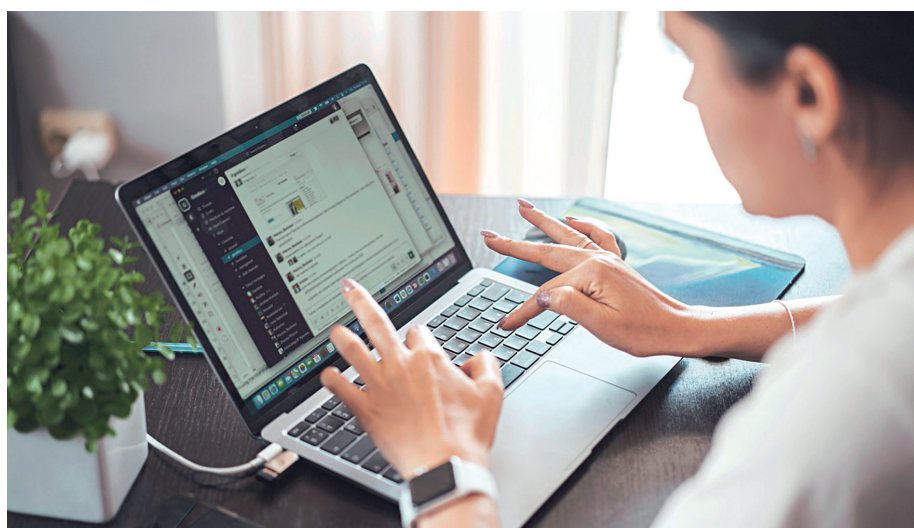
2. Osoba ze statusem poszukującego pracy może być zarejestrowana tylko w jednym urzędzie pracy.

3. Właściciel ziemi rolnej (bez względu na jej wielkość) będzie mógł ubiegać się o status bezrobotnego.

4. Likwidacja ograniczeń wiekowych w dostępie do instrumentów rynku pracy, np. bonu na zasiedlenie czy innych form aktywizacji zawodowej.

5. Bezrobotny ma obowiązek skontaktować się z PUP przynajmniej 1 raz na 90 dni. Jeśli tego nie zrobi, zostanie wyrejestrowany. Natomiast osoby posiadające Indywidualny Plan Działania utrzymują kontakt co najmniej raz na 30 dni.

6. Status bezrobotnego przysługuje przez okres 3 lat od dnia rejestracji, z wyjąt-



kiem sytuacji, w których zgodnie z ustawą następuje utrata statusu bezrobotnego przed upływem 3 lat, np. w związku z podjęciem zatrudnienia. Ponowne nabycie statusu bezrobotnego może nastąpić w wyniku ponownej rejestracji, po upływie 90 dni.

7. Prawo do zasiłku nie będzie przysługiwało, jeżeli ostatni stosunek pracy, uprawniający do przyznania prawa do zasiłku, został rozwiązany za wypowiedzeniem ze strony pracownika.

8. Obowiązuje okres karencji w przypadku osoby, która utraciła status bezrobotnego albo poszukującego pracy na podstawie poprzedniej **Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy** na wskazany w tej ustawie okres, tj. 120/180/270 dni. Ponowne nabycie statusu bezrobotnego albo poszukującego pracy może nastąpić w wyniku ponownej rejestracji, po upływie okresu wskazanego w wydanej decyzji administracyjnej, przy

spełnieniu warunków wynikających z obowiązującej ustawy.

9. Wyższe kwoty zasiłku. Dotychczas osoby z krótszym stażem pracy (poniżej 5 lat) otrzymywały zasiłek w wysokości 80% podstawowej kwoty. Po wejściu w życie nowych przepisów, wszyscy bezrobotni, niezależnie od długości stażu pracy, są uprawnieni do zasiłku w pełnej wysokości, czyli 100% kwoty podstawowej, chyba że zostanie udokumentowany co najmniej 20-letni staż pracy, wówczas będą uprawnieni do zasiłku w wysokości 120% kwoty podstawowej.

10. Zakładając indywidualne konto, więcej spraw można załatwić online. Konto założone na portalu praca.gov.pl umożliwia rejestrację w urzędzie pracy, złożenie m.in. wniosku o udzielenie formy pomocy, wyjaśnień czy odwołania od decyzji. Umożliwia również kontakt z doradcą do spraw zatrudnienia.

Nowe formy wsparcia aktywności zawodowej

Od 1 czerwca 2025 r. nowa Ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia wprowadziła zmiany w zakresie form wsparcia aktywności zawodowej osób bezrobotnych.

To między innymi:

● staż

Staż oznacza nabywanie przez bezrobotnego wiedzy i umiejętności przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Z jednej strony pozwala zaistnieć osobom bezrobotnym na rynku pracy, często będąc przy tym pierwszą okazją do nabycia przez nich umiejętności wykonywania pracy, przy otrzymywaniu stypendium stażowego w wysokości 160 proc. zasiłku dla bezrobotnych (zasiłek to obecnie 1721,90 zł brutto, a zatem stypendium to kwota 2755,04 zł). Bezrobotny nie może odbywać stażu u tego samego organizatora, u którego wcześniej odbywał staż, był zatrudniony, w tym jako młodociany pracownik w celu przygotowania zawodowego lub wykonywał inną pracę zarobkową, jeżeli od dnia zakończenia poprzedniego stażu, zatrudnienia lub wykonywania innej pracy zarobkowej u tego organizatora nie upłynęły co najmniej 24 miesiące. Łączny okres staży realizowanych przez bezrobotnego u tego samego organizatora nie może przekroczyć 12 miesięcy. Łączny okres staży odbywanych przez bezrobotnego nie może przekroczyć 24 miesięcy w okresie kolejnych 10 lat.

● prace interwencyjne

Prace interwencyjne mają na celu wsparcie bezrobotnych. Oznaczają one zatrudnienie bezrobotnego przez pracodawcę w pełnym wymiarze czasu pracy (na pełny etat) z częściowym dofinansowaniem pracodawcy wynagrodzenia przez urząd pracy, przez okres od 3 do 12 miesięcy. W związku ze zmianą ustawy refundacja jest udzielana w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę za każdego bezrobotnego, obowiązującego w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczanego miesiąca.

● bon na zasiedlenie

Bon na zasiedlenie to forma wsparcia

skierowana do osób bezrobotnych, które chcą podjąć zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą poza miejscem dotychczasowego zamieszkania odległego o co najmniej 80 km lub jeżeli czas dotarcia do pracy i z powrotem przekracza 3 godziny dziennie. Środki na bon przeznaczają się na pokrycie kosztów związanych z zamieszkaniem w nowej miejscowości. Bon na zasiedlenie jest dostępny dla wszystkich bezrobotnych, niezależnie od wieku.

● refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy

Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia utworzonego stanowiska pracy to pomoc finansowa udzielana do wysokości 6-krotnego przeciętnego wynagrodzenia w związku z wyposażeniem lub doposażeniem stanowiska pracy i zatrudnieniem na tym stanowisku skierowanego bezrobotnego lub skierowanego poszukującego pracy niezatrudnionego i niewykonyującego innej pracy zarobkowej opiekuna osoby niepełnosprawnej przez 18 lub 12 miesięcy. W związku ze zmianą ustawy do obowiązków podmiotu, który zawarł umowę o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, należy m.in.: utrzymanie stanowiska pracy utworzonego w związku z przyznaniem refundacji przez co najmniej 18 miesięcy, a w przypadku przyznania refundacji w kwocie nie większej niż 4-krotność przeciętnego wynagrodzenia – co najmniej przez 12 miesięcy.

● dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego, który ukończył 50. rok życia

Starosta może, na podstawie zawartej umowy, przyznać pracodawcy lub przedsiębiorcy dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego:

1) bezrobotnego, który ukończył 50. rok życia, a nie ukończył 60 lat – w przypadku kobiety lub 65 lat – w przypadku mężczyzny,

2) poszukującego pracy, który ukończył 60 lat – w przypadku kobiety lub 65 lat – w przypadku mężczyzny (o ile nie był on zatrudniony lub nie wykonywał innej pracy



zarobkowej u tego pracodawcy, bezpośrednio przed zarejestrowaniem jako bezrobotny albo poszukujący pracy).

Dofinansowanie wynagrodzenia przysługuje przez okres:

1) 12 miesięcy – w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 50. rok życia, a nie ukończył 60 lat – w przypadku kobiety lub 65 lat – w przypadku mężczyzny,

2) 1 miesiąc – w przypadku zatrudnienia poszukującego pracy, który ukończył 60 lat – w przypadku kobiety lub 65 lat – w przypadku mężczyzny.

Dofinansowanie za zatrudnienie poszukującego pracy może być przyznane wielokrotnie. Dofinansowanie wynagrodzenia przysługuje w kwocie określonej w umowie, nie wyższej jednak niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie obowiązującego w dniu zawarcia umowy, za każdego zatrudnionego bezrobotnego albo poszukującego pracy.

Pracodawca lub przedsiębiorca utrzymuje w zatrudnieniu:

1) bezrobotnego przez kolejnych 6 miesięcy w przypadku bezrobotnego, który ukończył 50. rok życia, a nie ukończył 60 lat – w przypadku kobiety lub 65 lat – w przypadku mężczyzny,

2) poszukującego pracy przez okres kolejnego 1 miesiąca w przypadku zatrudnienia poszukującego pracy, który ukończył 60 lat – w przypadku kobiety lub 65 lat – w przypadku mężczyzny.

Z doradcą łatwiej wrócić na rynek pracy

To coś więcej niż zwykły dokument. Indywidualny Plan Działania (IPD) to narzędzie, dzięki któremu osoby bezrobotne lub poszukujące pracy mogą krok po kroku zaplanować swoją drogę zawodową. Tworzony wspólnie z doradcą ds. zatrudnienia plan uwzględnia potrzeby, kwalifikacje i możliwości danej osoby. Są w nim konkretne cele, działania i formy wsparcia – od kursów i szkoleń po pomoc w znalezieniu pracy czy skierowanie na staż. IPD to praktyczna mapa, która pomaga skutecznie wrócić na rynek pracy – z pomocą i nie na oślep.

Przygotowanie IPD

Przygotowanie planu odbywa się podczas rozmowy z doradcą do spraw zatrudnienia, który analizuje sytuację zawodową bezrobotnego lub poszukującego pracy, biorąc pod uwagę różne czynniki, w tym gotowość do podjęcia zatrudnienia.

Dla kogo przeznaczony jest indywidualny plan?

- Osoby bezrobotne zarejestrowane łącznie ponad 90 dni w ciągu ostatnich 180 dni mają obowiązek otrzymać IPD niezwłocznie po spełnieniu tego warunku.
- Osoby bezrobotne lub poszukujące pracy do 30. roku życia otrzymują IPD niezwłocznie po rejestracji.
- Pozostali bezrobotni lub poszukujący pracy mogą złożyć wniosek o przygo-

towanie IPD przed upływem 90 dni od rejestracji.

Co zawiera Indywidualny Plan Działania?

- formy pomocy dostosowane do sytuacji i potrzeb osoby,
- działania, które osoba może realizować samodzielnie,
- terminy realizacji form pomocy i działań samodzielnych,
- preferowaną częstotliwość i formę kontaktu z urzędem pracy,
- termin zakończenia realizacji IPD.

Plan może być zmieniany przy udziale osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy.

Powiatowy urząd pracy kontaktuje się z osobą, dla której opracowano plan działania, przynajmniej raz na 30 dni i w ten sposób monitoruje postępy. Kontakt z urzędem

może odbywać się osobiście, telefonicznie, drogą elektroniczną lub pocztową.

Jeśli bezrobotny nie znajdzie pracy albo nie rozpocznie prowadzenia działalności gospodarczej, urząd analizuje przyczyny i przygotowuje nowy plan.

Brak kontaktu z doradcą do spraw zatrudnienia

Brak kontaktu co 30 dni w przypadku osób objętych IPD oznacza, że nie będzie realizowany ustalony harmonogram kontaktów z doradcą, co spowoduje pozbawienie statusu na okres 90 dni. Również brak przestrzegania ustaleń IPD, takich jak niepodjęcie lub przerwanie realizacji zaplanowanych działań, w konsekwencji może skutkować pozbawieniem statusu bezrobotnego na okres 90 dni.



Niedobory i nadwyżki pracowników na uniijnym rynku pracy w 2024 roku

Europejski Urząd ds. Pracy w ramach sieci EURES opublikował raport o niedoborach i nadwyżkach na uniijnym rynku pracy. Wyniki pokazują, że mimo spadku bezrobocia, w dalszym ciągu pracodawcy zmagają się z brakami kadrowymi. Chociaż rynek pracy radzi sobie coraz lepiej, a wskaźniki zatrudnienia są znacznie wyższe niż kilka lat temu, nadal występują zakłócenia równowagi między popytem a podażą. Dlaczego?

W ostatnich latach pojawiło się kilka nowych czynników, do których można zaliczyć: zmiany demograficzne i starzenie się społeczeństwa, postęp technologiczny, transformację ekologiczną i cyfrową czy też brak atrakcyjności niektórych zawodów.

Raport ogólnie definiuje niedobory kadry, które dotyczą m.in. takich branż i zawodów jak: opieka zdrowotna (pielęgniarki, lekarze, fizjoterapeuci, opiekunowie), budownictwo (spawacze, elektrycy, hydraulicy), transport i

logistyka (kierowcy ciężarówek i ciągników siodłowych), przetwórstwo przemysłowe (operatorzy i ustawiacze maszyn) oraz gastronomia i hotelarstwo (kucharze, kelnerzy, pracownicy obsługi).

Nadmiar kadry występuje w takich zawodach jak: pracownik biurowy, sekretarka, grafik i projektant multimedialnych, sprzedawca, kierowca samochodów dostawczych i taxi, projektant odzieży, krawiec, szwaczka, fotograf i inni. W przypadku zawodów związanych z szeroko pojętymi pracami biurowymi, główną przyczyną nadwyżki kadry jest rozwój sztucznej inteligencji.

Według sprawozdania kluczowym krokiem w stronę rozwiązania problemu niedoborów i nadwyżek siły roboczej jest inwestowanie w umiejętności, tak aby odpowiednio przygotować ludzi, zwłaszcza do rewolucji cyfrowej. Inicjatywy takie jak np. Unia Umiejętności przyczyniają się

do poprawy jakości kształcenia i szkoleń oraz propagują uczenie się przez całe życie, zwiększając szanse na zatrudnienie. Ponadto zwiększenie liczby osób uczestniczących w edukacji w dziedzinie nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki zniweluje przepaść między pokoleniami, lukę w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami oraz różnice społeczne obserwowane w tych dyscyplinach, a to otworzy drzwi do większej różnorodności w możliwościach zawodowych.

Pełny tekst raportu znajdą Państwo pod adresem: <https://www.ela.europa.eu/en/publications/labour-shortages-and-surpluses-europe-2024>

Tekst opracowano na podstawie raportu oraz materiałów opublikowanych na stronach www.eures.praca.gov.pl oraz www.eures.europa.eu.

Byliśmy na Targach Pracy w Szwajcarii!

26 marca w Bernie, stolicy Szwajcarii, odbyły się Międzynarodowe Targi Pracy. Celem było wspieranie absolwentów uczelni wyższych w znalezieniu pracy w krajach członkowskich UE oraz EFTA. Targi zgromadziły prawie tysiąc absolwentów oraz studentów szkół wyższych, kończących naukę w takich specjalizacjach jak: nauki przyrodnicze, architektura, technologia, ekonomia, sztuka i design i inne.

W targach pracy wziął udział doradca EURES z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach Beata Książkiewicz oraz przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowskich Górach Mateusz Buszka, w związku z projektem współfinansowanym ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Śląskiego 2021-2027. Celem uczestnictwa polskiej kadry EURES

było promowanie naszego kraju jako atrakcyjnego miejsca pracy oraz przedstawienie ofert zatrudnienia polskich pracodawców. Na targach obecni byli również przedstawiciele kadry EURES z: Francji, Włoch, Czech, Holandii, Luxemburga, Szwecji i Austrii.

Delegaci mieli okazję do rozmów z 39 wystawcami biorącymi udział w targach. Wśród nich były zarówno duże korporacje, jak i mniejsze firmy lokalne, które poszukiwały nowych pracowników.

– To niezwykle wartościowe doświadczenie, które otwiera przed nami nowe perspektywy zawodowe, a także umożliwia poszerzenie sieci kontaktów międzynarodowych – stwierdzili młodzi ludzie. – Zachęcam wszystkich do uczestnictwa w podobnych wydarzeniach, to świetna okazja, aby zaprezentować swoje umiejętności, poznać wymagania pracodawców i otworzyć drzwi do nowych możliwości zawodowych.



Mateusz Buszka – doradca ds. zatrudnienia PUP w Tarnowskich Górach

Targi Pracy w Tarnowskich Górach

14 maja Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach zorganizował Targi Pracy, nad którymi honorowy patronat objął starosta powiatu tarnogórskiego Adam Chmiel. W imieniu zarządu powiatu uroczystego otwarcia wydarzenia dokonała wicestarosta Anna Kubica.

W targach – oprócz zaproszonych wystawców – udział wzięli m.in.: przedstawiciele władz samorządowych – zarówno powiatowych, jak i miejskich – członkowie Powiatowej Rady Rynku Pracy, Wolnego Cechu Rzemiosł Różnych, Izby Przemysłowo-Handlowej w Tarnowskich Górach, Śląskiej Komendy OHP z Katowic oraz innych instytucji. Targi – przy licznych udziałach osób bezrobotnych, poszukujących pracy, osób z niepełnosprawnościami oraz osób zainteresowanych problematyką rynku pracy – odbyły się w Tarnogórskim Centrum Kultury przy ulicy Sobieskiego.

Wzięło w nich udział 27 wystawców, wśród których znajdowało się:

- 13 pracodawców z terenu powiatu i miast ościennych,
- 1 jednostka szkoleniowa,



- 4 agencje pracy / pośrednictwa pracy / doradztwa finansowego,
- 9 organizacji / instytucji (ZUS, Urząd Skarbowy oddział Tarnowskie Góry wraz z Izłą Administracji Skarbowej z Katowic, Fundacja Aktywizacja oddział Katowice, Komenda Śląska OHP z Katowic, Wojskowe

Centrum Rekrutacji z Gliwic, Areszt Śledczy z Tarnowskich Gór, Straż Graniczna oddział Częstochowa, 5 Pułk Chemiczny z Tarnowskich Gór, PUP Tarnowskie Góry).

Pracodawcy oraz Urząd Pracy uczestniczący w targach mieli do dyspozycji **razem 469 miejsc zatrudnienia**. Wakaty

w przeważającej części dotyczyły: prac fizycznych oraz usług (różne stanowiska) – 116 miejsc pracy, pracy umysłowej (87 wakatów) oraz ochrony zdrowia / usług osobistych – 89 miejsc pracy. W branży usług budowlanych, handlu, transporcie, przetwórstwie i obróbce metali oraz na stanowiskach związanych z mechaniką / elektromechaniką samochodową pracodawcy mieli do dyspozycji razem około 125 miejsc pracy. Wśród pozostałych ofert należy wskazać stanowiska pracy w branży informatycznej, elektrycznej, gastronomii (hotelarstwie) oraz w charakterze operatorów maszyn / urządzeń. Uczestnicy tegorocznych targów, którzy chcieliby związać swoją przyszłość zawodową ze służbami mundurowymi, mieli także sposobność porozmawiać z przedstawicielami wojska, służby więziennej oraz straży granicznej (Wojskowe Centrum Rekrutacji, 5 Pułk Chemiczny, Areszt Śledczy z Tarnowskich Gór i Straż Graniczna).

Z ogółu dostępnych miejsc pracy – 21 ofert przeznaczonych było dla osób z orzecznym stopniem niepełnosprawności w różnych zawodach i specjalnościach. Warto dodać, że osoby z dysfunkcjami zdrowotnymi mogły na miejscu skorzystać ze wsparcia przedstawicieli Fundacji AKTYWIZACJA. Część zaproszonych pracodawców deklarowała możliwość przeszkolenia potencjalnych kandydatów do pracy pod kątem wymagań związanych bezpośrednio ze stanowiskiem pracy (m.in. kursy prawa jazdy, uprawnienia do przewozu osób i towarów, uprawnienia w różnych zawodach, specjalnościach itp.). Uczestnikami targów byli także uczniowie ostatnich klas kilku szkół ponadpodstawowych z powiatu, dla których było to z pewnością nowe doświadczenie, ale jakże przydatne z uwagi na rozwój kariery zawodowej.

W trakcie targów osoby zainteresowane mogły również zapoznać się z wieloma ofertami pracy w ramach sieci EURES (pośrednictwo pracy w krajach EU/EOG), które upowszechniane były przez Powiatowy Urząd Pracy oraz Ochotniczy Hufiec Pracy.

Dyrekcja i pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowskich Górach składają serdeczne podziękowania wszystkim wystawcom i odwiedzającym za udział w tegorocznej edycji Targów Pracy. Licząc na dalszą współpracę, mamy nadzieję, że nasze wspólne działania zaowocują wieloma sukcesami na lokalnym rynku pracy podczas realizacji kolejnych edycji wydarzeń promujących aktywność zawodową i przedsiębiorczość.

Zmiana organizacji obsługi klientów

Zmianie uległa organizacja obsługi osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Każdej osobie zarejestrowanej jako bezrobotna czy poszukująca pracy został wyznaczony doradca ds. zatrudnienia, który jest odpowiedzialny za utrzymywanie kontaktu między innymi w sprawach:

- ofert pracy,
- doradztwa zawodowego,
- dostępnych form pomocy,
- przygotowania Indywidualnego Planu Działania.

Na biletomacie należy wybrać właściwy przycisk kolejki (określony kolorem i literą) zgodny z miejscem zamieszkania (za wyjątkiem gminy Tarnowskie Góry).

Dla mieszkańców gminy Tarnowskie Góry, wybór właściwej kolejki i biletu jest przypisany do pierwszej litery nazwiska.

Natomiast osoby z niepełnosprawnościami i osoby posiadające status poszukującego pracy wybierają stanowisko E (żółty przycisk).

Przykładowo:

1. Osoba będąca osobą z niepełnosprawnościami (np. posiadająca orzeczenie o niepełnosprawności) wybiera przycisk żółty z literą E.



2. Osoba zamieszkująca gminę Krupski Młyn wybiera przycisk zielony z literą G.



3. Osoba mieszkająca w Tarnowskich Górach, której nazwisko rozpoczyna się na literę „Z”, wybiera przycisk czerwony z literą D.



Osoby zamieszkujące gminy	Stanowisko na pok. 108
Gmina Kalety i gmina Tworóg	A
Gmina Tarnowskie Góry nazwiska zaczynające się na litery: H, I, J	
Gmina Radzionków	B
Gmina Tarnowskie Góry nazwiska zaczynające się na litery: S, Ś, T	
Gmina Ożarówce	C
Gmina Tarnowskie Góry nazwiska zaczynające się na litery: M, N, Ń, O, P, R	
Gmina Zbrosławice	D
Gmina Tarnowskie Góry nazwiska zaczynające się na litery: U, V, W, X, Y, Z, Ż, Ź	
Gmina Miasteczko Śląskie	E
Osoby posiadające m.in. orzeczenie o niepełnosprawności lub rentę o niezdolności do pracy lub częściowej niezdolności Osoby posiadające status poszukującego pracy	
Gmina Świerklaniec	F
Gmina Tarnowskie Góry nazwiska zaczynające się na litery: K, L, ł	
Gmina Krupski Młyn	G
Gmina Tarnowskie Góry nazwiska zaczynające się na litery: A, B, C, Ć, D, E, F, G	

Wykaz stanowisk pracy doradców ds. zatrudnienia wraz z przyporządkowanymi osobami zarejestrowanymi. Za niedogodności związane ze zmianami przepraszamy.

Zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

Od 1 czerwca oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, wnioski o wydanie zezwolenia na pracę sezonową oraz wszelkie dokumenty w tych sprawach muszą być składane elektronicznie przez portal praca.gov.pl. Dokumenty złożone w innej formie będą pozostawiane bez rozpoznania. Aby składać dokumenty elektronicznie, podmiot musi posiadać indywidualne konto na www.praca.gov.pl oraz profil zaufany lub kwalifikowany podpis elektroniczny.

Rozszerzony katalog odmów

Urząd odmówi wydania zezwolenia lub wpisu oświadczenia w przypadku zaległości w opłacaniu należnych składek ZUS lub należnego podatku, a także w przypadku gdy podmiot utrudniał przeprowadzenie kontroli w ciągu ostatnich dwóch lat, gdy podmiot działa głównie w celu ułatwiania wjazdu cudzoziemcom do Polski oraz gdy pracodawca nie prowadzi działalności uzasadniającej zatrudnienie.

Odmowa nastąpi także w przypadku złożenia wniosku zawierającego nieprawdziwe dane lub dokumenty, w przypadku ukarania lub prawomocnego skazania podmiotu powierzającego pracę z tytułu naruszania praw pracowniczych, w przypadku niedopełnienia obowiązków wynikających z ustawy, braku środków finansowych na pokrycie zobowiązań wynikających z powierzenia pracy, niespełniania przez cudzoziemca wymagań kwalifikacyjnych, ukarania bądź zakazu wjazdu cudzoziemca, przekroczenia dostępnych limitów zatrudniania cudzoziemców oraz w razie proponowania nieodpowiedniego wynagrodzenia.

Nowe obowiązki informacyjne wobec starosty w związku z wpisem oświadczenia o powierzeniu pracy

Pracodawca musi poinformować starostę o:

- podjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od rozpoczęcia pracy,
- niepodjęciu pracy przez cudzoziemca (praca zostanie podjęta w późniejszym terminie) w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń,
- zakończeniu pracy przez cudzoziemca przed dniem określonym w oświadczeniu, co skutkuje unieważnieniem oświadczenia,
- niepodjęciu pracy przez pracownika (cudzoziemiec definitywnie nie podejmie pracy), co skutkuje unieważnieniem oświadczenia.

Należy także pamiętać, że zgłoszenie informacji o tym, że cudzoziemiec nie podejmie pracy lub zakończył ją wcześniej, skutkuje unieważnieniem oświadczenia z mocy prawa.

Nowy obowiązek – przesłanie kopii umowy

Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, którego oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji, uwzględnia w umowie z cudzoziemcem warunki określone w oświadczeniu oraz przekazuje organowi, który wpisał oświadczenie, kopię umowy w języku polskim, za pomocą systemu teleinformatycznego (www.praca.gov.pl) przed powierzeniem pracy cudzoziemcowi.

Ponadto podmiot dostosowuje wysokość wynagrodzenia cudzoziemca do kwoty, która nie może być niższa niż aktualna wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, a także podwyższa jego wynagrodzenie proporcjonalnie do zwiększenia wymiaru czasu pracy cudzoziemca zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy lub liczby godzin, w których wykonuje pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Podmiot przekazuje wpisane oświadczenie cudzoziemcowi.

Zmiany, które nie wymagają nowego oświadczenia

Wpis nowego oświadczenia do ewidencji nie będzie wymagany, jeżeli:

- nastąpiła zmiana siedziby, miejsca stałego pobytu, stałego miejsca prowadzenia działalności gospodarczej, nazwy lub formy prawnej polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi lub pracodawcy użytkownika;
- nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- zwiększono wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub mie-

siącu określone w oświadczeniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi nie więcej niż do pełnego wymiaru czasu pracy;

- nastąpiła zmiana nazwy stanowiska pracy bez zmiany zakresu obowiązków cudzoziemca.

Zmiany w zezwoleniu na pracę sezonową

Skrócono termin umorzenia postępowania w sprawie wydania zezwolenia na pracę sezonową ze 120 do 90 dni od daty rozpoczęcia pracy wpisanej do ewidencji wniosków. Zlikwidowano także obowiązek dołączania informacji starosty do wniosku o zezwolenie na pracę sezonową.

Rezygnacja z obowiązku uzyskania informacji starosty

Od 1 czerwca 2025 r. zostały uchylone przepisy dotyczące testu rynku pracy i wydania informacji starosty. Od tego dnia informacja starosty może zostać wydana jedynie w przypadku, gdy ma dotyczyć postępowania wszczętego przed 1 czerwca 2025 r.

Ewentualne ograniczenia w zatrudnianiu cudzoziemców mają być wprowadzane centralnie, np. poprzez ustanowienie limitów zatrudnienia cudzoziemców na obszarze danego województwa czy powiatu, bądź w danym zawodzie.

Wyższe kary za nielegalne zatrudnianie cudzoziemca

Nowe przepisy wprowadzają także wyższe kary za nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcowi. Odpowiedzialność finansową za nielegalne zatrudnienie mogą ponieść zarówno podmioty zatrudniające, jak również sami cudzoziemcy. W przypadku pracodawców: grzywna do tej pory mieszcząca się w przedziale od 1000 do 30000 zł została zastąpiona grzywną od 3000 zł do 50000 zł. Z kolei w przypadku cudzoziemca grzywna za każde naruszenie będzie nie niższa niż 1000 zł.

Jak legalnie zatrudnić cudzoziemca?

Podsumowując: aby zatrudnić cudzoziemca należy sprawdzić legalność jego pobytu w Polsce (karta pobytu, wiza, ruch bezwizowy), zalegalizować jego pracę (zezwoleństwo, oświadczenie o powierzeniu pracy) oraz dopełnić dodatkowych formalności (złożyć odpowiednie wnioski, zgłosić do ZUS itp.).

Formy legalizacji pracy cudzoziemca w PUP

1. Oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi (dotyczy obywateli: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii i Ukrainy). Maksymalny okres zatrudnienia w ramach oświadczenia wynosi 24 miesiące. Branża: dowolna (poza PKD uznawanymi za sezonowe). Rozpoczęcie pracy powinno nastąpić do 6 miesięcy od dnia złożenia wniosku, a oferowane wynagrodzenie powinno być porównywalne do wynagrodzenia pracowników wykonujących zbliżoną pracę lub na podobnym stanowisku.

Opłata za złożenie oświadczenia wynosi 100 zł. Czas oczekiwania na wpis oświadczenia wynosi maksymalnie 7 dni roboczych.

2. Zezwolenie na pracę sezonową (dotyczy obywateli wszystkich państw). Zezwolenie typu „S” jest konieczne, jeśli cudzoziemiec będzie wykonywał pracę w ramach działalności gospodarczych, które są uznawane za sezonowe według PKD. Prace te zazwyczaj dotyczą rolnictwa, leśnictwa, zakwaterowania i usług gastronomicznych. Szczegółowy wykaz podklas PKD, dla których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową, określa Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca. Maksymalny okres zatrudnienia w ramach zezwolenia nie może być dłuższy niż 9 miesięcy od dnia pierwszego wjazdu do strefy Schengen, w celu pracy sezonowej, następującego w danym roku kalendarzowym.

Wysokość opłaty za złożenie zezwolenia wynosi 30 zł.

Warto wiedzieć, że do pracy na podstawie oświadczenia lub zezwolenia na pracę nie uprawniają wize z celem wydania: 01, 02, 11, 14, 20, 23, wize wydane w celu tranzytu oraz wize wydane przez inne państwo obszaru Schengen.

3. Powiadomienie o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi

Ukrainy (dotyczy wyłącznie obywateli Ukrainy). Obywatele Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi, mogą na mocy specustawy legalnie przebywać w Polsce oraz podjąć pracę zarobkową. Jedynym wymogiem jest zgłoszenie przez pracodawcę do urzędu pracy powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy, w terminie 7 dni od daty zatrudnienia obywatela Ukrainy za pośrednictwem systemu teleinformatycznego www.praca.gov.pl.

Przepisy specustawy obecnie obowiązują do końca września 2025 r.

Źródło:

- Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom na terytorium Rze-

czypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2025 r., poz. 621)

- Ustawa o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 167)

- Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r. w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz. U. z 2022 r., poz. 1558)

- Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 13 czerwca 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wysokości wpłat dokonywanych w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pracę sezonową oraz złożeniem oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz. U. z 2022 r., poz. 1346)

Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

NOWA USTAWA O ZATRUDNIANIU CUDZOZIEMCÓW

CHCESZ PRACOWAĆ W POLSCE? WAŻNE ZMIANY DLA CUDZOZIEMCÓW!

OBOWIĄZUJE OD 1 CZERWCA 2025

Główne cele ustawy

- ✓ Ochrona rynku pracy i uczciwa konkurencja
- ✓ Wspieranie legalnej migracji zarobkowej
- ✓ Przeciwdziałanie nadużyciom i omijaniu przepisów
- ✓ Lepsze monitorowanie zatrudniania cudzoziemców
- ✓ Większa przejrzystość procedur dla pracodawców

Co nowego?

- ✓ Nowe kryteria uzyskania zezwolenia uniemożliwiające pozorne zatrudnienie lub zatrudnienie niespełniające określonych standardów
- ✓ Składanie dokumentów online, szybsze procedury legalizacji pracy
- ✓ Docelowo pełna elektroniczna komunikacja z urzędem w zakresie zatrudnienia cudzoziemców
- ✓ Ułatwienia dla branż z deficytem pracowników oraz firm realizujących strategiczne inwestycje
- ✓ Więcej informacji dla cudzoziemca przekazywanych przez pracodawców oraz indywidualne konta cudzoziemca w systemie IT
- ✓ Skuteczniejsze kontrole i wyższe kary dla osób nielegalnie zatrudniających cudzoziemców
- ✓ Rozwiązania wspierające integrację cudzoziemców

WIĘCEJ INFORMACJI

- ➔ **Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia**
www.psz.praca.gov.pl
- ➔ **Zielona Linia – Centrum Informacyjne Służb Zatrudnienia**
www.zielonalinia.gov.pl
Infolinia: 19524
kontakt@zielonalinia.gov.pl
- ➔ **System do składania wniosków**
www.praca.gov.pl






Zmiany dotyczące zgłaszania ofert pracy

Uprzejmie informujemy, że obowiązują nowe zasady zgłaszania przez pracodawców ofert pracy do urzędów pracy i ich upowszechnienia w bazie ofert pracy o nazwie ePraca (Baza Ofert Pracy).

Takie podmioty jak:

- organy władzy publicznej,
- organy samorządów gospodarczych i zawodowych,
- reprezentujące zgodnie z odrębnymi przepisami Skarb Państwa,
- reprezentujące państwowe osoby prawne albo osoby prawne samorządu terytorialnego oraz podmioty reprezentujące inne jednostki organizacyjne albo jednostki organizacyjne samorządu terytorialnego,
- reprezentujące inne osoby lub jednostki organizacyjne, które wykonują zadania publiczne lub dysponują majątkiem publicznym oraz osoby prawne, w których Skarb Państwa, jednostki samorządu terytorialnego lub samorządu gospodarczego albo zawodowego

mają pozycję dominującą w rozumieniu przepisów o ochronie konkurencji i konsumentów, zobowiązane są do zgłaszania ofert pracy do platformy ePraca. Obowiązek ten ma na celu zwiększenie przejrzystości i dostępności ofert zatrudnienia w sektorze publicznym oraz ułatwienie dostępu do informacji o wolnych miejscach pracy.

Obecnie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dostosowuje systemy do nowych przepisów, w związku z tym zgłoszenie odbywa się za pośrednictwem urzędu pracy.

Pracodawcy mogą przekazywać oferty pracy do ePracy elektronicznie przez wypełnienie i przesłanie formularza elektronicznego dostępnego na portalu www.praca.gov.pl w sekcji „usługi elektroniczne” – zgłoszenie oferty pracy, stażu i praktyk (formularz PSZ-ZOPP).

Aby to zrobić, pracodawca musi najpierw założyć indywidualne konto na portalu praca.gov.pl oraz posiadać profil zaufany lub kwalifikowany podpis elektroniczny.

W zgłoszeniu oferty pracy pracodawca wybiera powiatowy urząd pracy wiodący, właściwy ze względu na siedzibę pracodawcy lub miejsce wykonywania pracy, a także może wskazać dodatkowe urzędy pracy odpowiedzialne za realizację oferty. Po zgłoszeniu oferta jest weryfikowana przez wskazany urząd pracy, a następnie publikowana w bazie ePraca.

Alternatywnie, pracodawcy mogą zgłaszać oferty pracy także za pośrednictwem poczty elektronicznej, listownie lub osobiście w urzędzie. Jednak preferowanym i podstawowym sposobem jest zgłoszenie elektroniczne przez portal praca.gov.pl.

Wszelkie informacje dostępne są w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowskich Górach, pok. 112 oraz pod nr. tel. 32 285 50 38 wew. 4.

Gminne Punkty Informacyjno-Doradcze – terminy działania w II półroczu 2025 roku

Gmina	Adres	Dzień tygodnia	II półrocze 2025 roku					
			VII	VIII	IX	X	XI	XII
Kalety	Urząd Miasta Kalety ul. Żwirki i Wigury 2	piątek	4 lipiec 11 lipiec 16 lipiec (środa)	1 sierpień 8 sierpień 29 sierpień	12 wrzesień 19 wrzesień	3 październik 24 październik	7 listopad 14 listopad 28 listopad	5 grudzień 12 grudzień
Świerklaniec	Sołtysówka ul. Oświęcimska 7	wtorek	15 lipiec 22 lipiec	12 sierpień	9 wrzesień 16 wrzesień	7 październik 28 październik	4 listopad 18 listopad	2 grudzień 16 grudzień
Ożarówce	Biblioteka i Ośrodek Kultury Tąpkowice ul. Zwycięstwa 17	czwartek	10 lipiec	7 sierpień	4 wrzesień	2 październik 30 październik	27 listopad	18 grudzień

Punkty Informacyjno-Doradcze obsługiwane przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowskich Górach czynne są w godz. 8.00–14.00.