

UWAGI W RAMACH UZGODNIEN Z KOMISJĄ WSPÓLNĄ RZĄDU I SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO

Informacja o projekcie:

Tytuł	Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego
Autor	MRPiPS
Projekt z dnia	25.06.2025

Informacje o zgłaszającym uwagi:

Urząd	-----
Organizacja samorządowa	Związek Powiatów Polskich
Osoba do kontaktu	Bernadeta Skóbel
e-mail	biuro@zpp.pl
tel.	18 477 86 00

Uwagi:

Lp.	Część dokumentu, do którego odnosi się uwaga (np. art., nr str., rozdział)	Treść uwagi (propozycja zmian)	Uzasadnienie uwagi	Stanowisko resortu	Odniesienie do stanowiska resortu
1.	§6 ust. 2 pkt 1	W przypadku NIP, wskazać jeżeli posiada. Ponadto brakuje nazwy pracodawcy.	Osoba fizyczna nie musi posiadać NIP ale może zgłosić ofertę.		
2.	§6 ust. 2 pkt 3	Wnosimy o rozważenie wprowadzenia maksymalnego okresu ważności oferty np. 90 dni.			
3.	§6 ust. 2 pkt 3 lub ust. 3	Uzupełnić o możliwości wyboru dodatkowych PUP odpowiedzialnych za realizację oferty pracy.	Zgodnie z art. 83 ust.5 ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia pracodawca w zgłoszeniu oferty pracy wybiera PUP wiodący w zakresie realizacji oferty pracy oraz zgodnie z art.83 ust.6 może wybrać dodatkowe PUP odpowiedzialne za realizację oferty. W zgłoszeniu krajowej oferty pracy brakuje danej obejmującej wybór PUP wiodącego i dodatkowych PUP odpowiedzialnych za realizację oferty pracy.		
4.	§6 ust. 2 pkt 4	Dodać pkt 4 w brzmieniu „informacji czy pracodawca w okresie 365 dni	Ustawa przewiduje, że PUP może nie wprowadzić oferty pracy do ePracy,		

		przed dniem zgłoszenia oferty pracy został prawomocnie ukarany za wykroczenie lub prawomocnie skazany za przestępstwo przeciwko przepisom prawa pracy albo jest objęty postępowaniem dotyczącym naruszenia przepisów prawa pracy”.	jeżeli pracodawca w okresie 365 dni przed dniem zgłoszenia oferty pracy został prawomocnie ukarany za wykroczenie lub prawomocnie skazany za przestępstwo przeciwko przepisom prawa pracy albo jest objęty postępowaniem dotyczącym naruszenia przepisów prawa pracy.		
5.	§6 ust. 3 pkt 3	Przenieść do ust. 2.	Oczekiwanie pracodawcy wobec kandydata bezwzględnie powinny znaleźć się w części "dane wymagane", ponieważ bez tego nie można spełnić m.in. warunku z §11 ust.1. oraz profesjonalnie świadczyć pośrednictwa dla swoich klientów.		
6.	§8 ust. 2	Prosimy o potwierdzenie, że zgłoszenie oferty pracy nie będzie wymagało podpisu pracodawcy lub jego pełnomocnika. Ponadto wnosimy o rozważenie rezygnacji ze składania oferty telefonicznie.	Przepis przewiduje nieformalne sposoby zgłaszania ofert (np. telefonicznie, zwykłym e-mailem), stąd pytanie. Pojawia się ryzyko zgłaszania ofert dla żartu lub złośliwie przez osoby nie będące faktycznie pracodawcami. Taka sytuacja może źle wpłynąć na wizerunek urzędów pracy i jakość świadczonych usług. Ponadto może powodować, że pracownicy PUP będą angażowani w przyjmowanie zgłoszeń fikcyjnych ofert pracy.		
7.	§8 ust. 4	Przepis powinien dawać możliwość poprawienia oferty.			
8.	§11	Pytanie czy oferta pracy będzie również widoczna w Syriuszu w PUP dodatkowym czy tylko w ePraca?	Dobrze by było, aby w momencie gdy PUP wiodący wprowadzając ofertę pracy i zaznaczając upowszechnienie oferty, oferta była widoczna w Syriuszu w PUP dodatkowym.		
9.	§11 ust. 1	Obowiązek ten powinien być wyłączony w przypadku, gdy z	Zgodnie z ustawą z dnia 20 marca 2025r. o rynku pracy i służbach		

		przepisów szczególnych wynika, że pracodawca obowiązany jest przeprowadzić konkurs na wolne stanowisko pracy. Ponadto informacja w tym zakresie powinna fakultatywnie być przekazywana przez pracodawcę w momencie zgłoszenia oferty pracy.	zatrudnienia podmioty publiczne mają obowiązek zgłaszania ofert pracy do ePracy w ramach wszystkich stanowisk. W przypadku procedury konkursowej zasady aplikowania na stanowisko zostały ściśle określone w odrębnych przepisach, zatem w przypadku ofert pracy w ramach procedur konkursowych, informacja o kandydatach spełniających wymagania jest zbędna. W przypadku tych stanowisk pracodawca nie może w granicach prawa zatrudnić osoby spoza konkursu.		
10.	§11 ust. 1	Po ust. 1 powinny być wprowadzone dodatkowe przepisy określające zasady wymiany informacji pomiędzy PUP wiodącym a dodatkowym. Dodatkowy powiatowy urząd pracy powinien przekazywać do PUP wiodącego informację o wyniku weryfikacji kandydatów oraz o innych działaniach podjętych w ramach realizacji oferty pracy.			
11.	§11 ust. 3	Dodać zdanie „W przypadku braku możliwości kontaktu z pracodawcą krajowym zgłoszona krajowa oferta pracy zostaje wycofana.”. Ponadto w zdaniu 1 wydaje się, że to PUP wiodący w porozumieniu z PUP dodatkowym, powinien dokonywać uzgodnień z pracodawcą. Obecne brzmienie sugeruje, że zarówno PUP wiodący jaki i dodatkowe PUP kontaktują się z pracodawcą.	Celem jest doprecyzowanie przepisu co do trybu postępowania w przypadku braku możliwości porozumienia się z pracodawcą.		

12.	§13 ust. 1 pkt 1	Przepis jest nieprecyzyjny. Nie wiadomo jakie dane miałby wprowadzać PUP do systemu teleinformatycznego. Kontakt z pracodawcami może być realizowany poprzez wysyłanie korespondencji zbiorczej do pracodawców. Czy w przypadku wysłania informacji o możliwości współpracy z PUP np. do 100 pracodawców, PUP miałby wprowadzać te dane do systemu teleinformatycznego.	Przepis jest nadmiernie biurokratyczny, można odnieść wrażenie, że duża część sił i środków będzie kierowana na sprawozdawczość statystyki a nie na efektywną pracę.		
13.	§13 ust. 1 pkt 2	Skreślić	Takie dane są gromadzone w KRS i CEIDG i są możliwe do pozyskania poprzez wymianę danych w systemach teleinformatycznych. Nie ma wartości dodanej w tym, aby PUP odnotowywał takie dane w systemie teleinformatycznym.		
14.	§15 ust. 3	Dodać możliwość przekazania informacji telefonicznie.			
15.	§15 ust. 4	Zamienić numer stanowiska pracy na oznaczenie pracodawcy krajowego oraz stanowiska pracy. Ponadto pojawia się wątpliwość czy i w jakim zakresie PUP ma odnotować udzielenie informacji osobie niezarejestrowanej.	Nie wydaje się zasadne podawanie w dokumentacji numeru stanowiska pracy w miejsce wskazania pracodawcy i stanowiska pracy, którego dotyczyła informacja przekazana osobie zarejestrowanej.		
16.	§16 ust. 2	Uelastyczyć przepis poprzez możliwość organizacji przez PUP giełdy również w przypadku braku spełnienia warunków wynikających z tego przepisu.	Istotne jest z punktu realizacji oferty pracy, aby giełda pracy była możliwa do zorganizowania także w innych sytuacjach niż opisane w przepisie np. w sytuacji gdy pracodawca zgłosi 15 wolnych miejsc zatrudnienia a PUP ma 10 spełniających wymagania to też mógłby pomóc pracodawcy w realizacji jego potrzeb zatrudnieniowych. Kolejną istotną		

			przesłanką do organizacji giełdy pracy jest sytuacja, w której pracodawca zainteresowany jest zorganizowaniem giełdy pracy z uwagi na brak możliwości spotkania się z kandydatami do pracy ze względu na brak biura, siedziby itp. na terenie działania danego PUP. Zorganizowanie giełdy pracy powinno być możliwe również w sytuacji kiedy dany PUP uzna, że taka forma realizacji oferty pracy będzie bardziej dogodna dla kandydatów lub pracodawców.		
17.	§16 ust. 4 pkt 4	Należy doprecyzować czy chodzi o osoby, które otrzymały informację o giełdzie pracy, czy osoby które wzięły w niej udział.	W projektowanym przepisie te dwa pojęcia są pomieszczone, tymczasem lista osób, które otrzymały informację nie pokrywa się z listą osób faktycznie uczestniczących w giełdzie. Ważną kwestią do przemyślenia jest brak wydawanych skierowań w ramach realizacji oferty pracy na którą organizowana jest giełda pracy. Wydawanie skierowań na taką ofertę pracy umożliwiałoby kontrolowanie liczby osób uczestniczących w giełdzie i dawało pewnego rodzaju „pewność” i gwarancję obecności uczestników. W przypadku pracodawców, którzy przyjeżdżają na takie spotkania z innych miast jest to niezwykle istotne.		
18.	§17 ust. 6 pkt 4	Wnosimy o wykreślenie tego przepisu.	PUP organizując targi pracy informują o planowanym wydarzeniu za pośrednictwem mediów społecznościowych, strony internetowej własnej oraz instytucji,		

			z którymi współpracuje, często również w mediach lokalnych, czy plakatów. Nie ma żadnej wartości dodanej z takiego zbiurokratyzowania dokumentacji, zwłaszcza że osoba, która otrzymała informację nie ma obowiązku wzięcia udziału w targach. Należy również podkreślić, że targi pracy organizowane są również dla studentów, uczniów, osób niezarejestrowanych w urzędzie.		
19.	§17 ust. 6 pkt 6	Skreślić albo doprecyzować przepis poprzez wskazanie, że chodzi o szacunkową/orientacyjną liczbę osób.	Trudno będzie policzyć liczbę uczestników, jeżeli w jednym czasie w tym samym miejscu pojawią się naraz setki osób.		
20.	§23 ust. 1	Sugerujemy, aby upublicznianie zagranicznych ofert pracy otrzymanych z WUP miało charakter fakultatywny.	Publikowane oferty w PUP powinny być dostosowane do potrzeb klientów pytających o oferty zagraniczne i do ich preferencji. Nie ma również fizycznej możliwości publikowania wszystkich ofert pracy otrzymanych z WUP. Każdy PUP mógłby samodzielnie decydować, które oferty pracy upubliczniać, biorąc pod uwagę zapytania swoich klientów oraz sytuację na lokalnym rynku pracy.		
21.	§29	Oferty EURES niejednokrotnie są wycofywane, a następnie ponownie wznawiane (nie są rejestrowane jako nowe), co prowadzi do sytuacji iż dana oferta jest faktycznie dostępna nawet przez 2 lata. Jak wskazywało samo Ministerstwo takie postępowanie budzić może wśród osób szukających pracy wątpliwości co do przydatności i aktualności oferty. Dlatego proponujemy wprowadzenie zapisu			

		o braku możliwości wznowienia oferty już wycofanej oraz braku możliwości przedłużania jej ważności powyżej 6 miesięcy.			
22.	Rozdział 5	Uwaga ogólna. Rozdział praktycznie pomija wsparcie jakie w ramach poradnictwa ma być udzielane przedsiębiorcom. Ponadto w §38 ust. 1 pkt 7 lit b użyto sformułowania „indywidualny rozwój zawodowy”, które nie jest używane w dalszej części projektu rozporządzenia.			
23.	§41 ust. 2 w zw. z ust. 1	Umieszczenie przepisów w rozdziale 5 sugeruje, że tylko doradcy zawodowi są uprawnieni do wydawania skierowań na badania lekarskie. Pytanie czy taka była intencja projektodawcy, jeżeli tak to zwracamy uwagę, że pozostaje to w sprzeczności z uzasadnieniem do projektu ustawy.			
24.	§41 ust. 3 pkt 6	Propozycja doprecyzowania w kolejnym ustępie, że osoba zarejestrowana przedkłada w PUP wynik badania w wersji papierowej lub elektronicznej w terminie określonym w ust. 3 pkt 6.	Przy obecnym brzmieniu nie wiadomo, w jaki sposób osoba zarejestrowana, skierowana na badania lekarskie lub psychologiczne (art. 205 ust.1 ustawy) ma przedłożyć w PUP efekty badań? Czy ma dostarczyć do PUP określony dokument, czy też informacja ma zostać przekazana ustnie i będzie to uznane za „efekt badania”.		
25.	§43 ust. 2	Brak jest doprecyzowania w jaki sposób minister będzie pozyskiwał informacje dot. wykazu porad grupowych w celu ich publikacji – czy PUP będzie zobowiązany do ich opracowania w systemie teleinformatycznym, z którego dane pozyska minister?			

26.	§ 45,46 48	PUP-y sygnalizują, że podczas spotkań on-line z przedstawicielami MRPIPS dotyczącymi poradnictwa zawodowego jednoznacznie wybrzmiewało, że w przypadku realizacji poradnictwa zawodowego dla osób niezarejestrowanych, w tym biernych zawodowo PUP-y nie będą pozyskiwać ich danych osobowych, ponieważ dokumentowanie tych działań będzie odbywało się w formule ilościowej, czyli w spotkaniu np. grupowej informacji zawodowej udział wzięło 50 osób, w tym 20 kobiet. Teraz projekt rozporządzenia (§ 45,46 48) określa jakie dane mają być przetwarzane. W grupowej informacji zawodowej nadal widnieje konieczność pobierania listy obecności ze spotkania. Co z RODO jeśli np. uczestnikami takich spotkań jest niepełnoletnia młodzież? Taki formalizm generuje szereg działań dotyczących przekazywania klauzul informacyjnych np. uczniom i ich rodzicom? Ponadto gdzie i w jaki sposób będą przetwarzane dalej dane dotyczące osób niezarejestrowanych w PUP mając ich pesele, adresy zamieszkania, czy dane wrażliwe dot. stopnia niepełnosprawności (na ten moment Syriusz nie jest do tego dostosowany).			
27.	§45 ust. 1 wprowadzenie do wyliczenia oraz analogicznie §48	Po słowie dokumentuje dodać „w systemie teleinformatycznym”,	Konieczne jest doprecyzowanie, że dane są gromadzone i przetwarzane w systemie teleinformatycznym.		

	oraz ust. 2	ponadto w przypadku osób niezarejestrowanych to system powinien nadawać numer identyfikacyjny.			
28.	§46	Odstąpienie od podawania informacji o przyczynach nieobecności.	W przypadku nieobecności w poradzie grupowej osoby niezarejestrowanej PUP nie posiada informacji o przyczynach nieobecności.		
29.	§49 ust. 2 w zw. z ust. 4	Wprowadzenie możliwości modyfikacji programu przez doradcę.	Prowadzenie szkoleń z zakresu umiejętności poszukiwania pracy na zasadach określonych w programie jest praktycznie niemożliwe (3 tygodnie, 80 godzin zegarowych).		
30.	§49 ust. 4 pkt 2	Zmniejszenie liczby godzin do 30 lub rozłożenie realizacji szkolenia na 10 dni.	Zmniejszenie godzin zajęć praktycznych pozwoli na bardziej realną realizację szkolenia. Nałożenie obowiązku realizacji zajęć praktycznych przez 8 godzin dziennie należy uznać za zbyt obciążające uczestników, jednocześnie zaburzające organizację pracy urzędu – pracownicy zgodnie z kodeksem pracy pracują również po 8 godzin dziennie – wprowadzenie zajęć w tym samym wymiarze, nie pozwoli pracownikowi na przygotowanie się do zajęć, w tym skorzystanie z przysługujących kodeksowo przerw.		
31.	§53	Przepis powinien znaleźć się w rozdziale 1 (przepisy ogólne) i obejmować również OHP.	Przepis znalazł się w rozdziale poradnictwo zawodowe a wydaje się, że zakres jego obowiązywania jest szerszy. Ponadto ankietowanie powinno obejmować również OHP.		
32.	§53 ust. 3	Jeżeli WUP mają przygotować zbiorczą informację, to przepis			

		powinien przewidywać standaryzację oceny i zasady gromadzenia ocen oraz tworzenia takiej zbiorczej informacji.			
33.	§54 ust. 3	Nadać brzmienie „3. W PUP do realizacji poradnictwa zawodowego zatrudnia się co najmniej dwóch pracowników, łącznie w wymiarze czasu pracy nie mniejszym niż 1,5 etatu, w tym jednego doradcę zawodowego lub starszego doradcę zawodowego.”.	Z obecnego brzmienia przepisu wynika, że w przypadku gdy urząd zatrudnia obecnie dwóch doradców zawodowych nie będzie mógł im powierzyć żadnych innych zadań (przepis wymaga, aby na tym stanowisku byli zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy). W mniejszych urzędach obecnie tak nie jest. Projektowany przepis może wpłynąć na wzrost kosztów zatrudnienia w PUP, których nie oszacowano w Ocenie Skutków Regulacji. Ponadto pojawi się wątpliwość co w sytuacji gdy jeden z pracowników będzie miał orzeczenie o umiarkowanym albo znacznym stopniu niepełnosprawności lub pracownik ma prawo do zmniejszenia jego wymiaru czasu pracy (np. w przyczyn wskazanych w art. 186(7) Kodeksu pracy).		
34.	§55	W PUP do realizacji pośrednictwa pracy zatrudnia się co najmniej czterech pracowników, o których mowa w art. 89 ustawy, łącznie w wymiarze czasu pracy nie mniejszym niż 2 etaty, w tym jednego doradcę do spraw zatrudnienia lub starszego doradcę do spraw zatrudnienia.	Uzasadnienie jak wyżej.		