

Załącznik
do raportu końcowego – projekt pilotażowy ‘Staże rekrutacyjne w miejscu pracy’

**Projekt rozporządzenia w sprawie sposobu organizowania
i odbywania stażu rekrutacyjnego**

Na podstawie art. 53n ust. 5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 poz. 690 z późn. zm.) zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Pracodawca, o którym mowa w art. 61a ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zwanej dalej „ustawą”, zamierzający zorganizować staż rekrutacyjny w miejscu pracy na stanowisko zgłoszone w złożonej ofercie pracy, składa do starosty wniosek o zorganizowanie stażu rekrutacyjnego, zawierający:

- 1) dane organizatora: firmę lub imię i nazwisko, siedzibę i miejsce prowadzenia działalności oraz imię i nazwisko osoby upoważnionej do reprezentowania pracodawcy;
- 2) liczbę zatrudnionych pracowników (w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy);
- 3) program oceny kandydata do pracy obejmujący:
 - a) nazwę stanowiska pracy;
 - b) opis stanowiska pracy;
 - c) zadania i czynności wykonywane na stanowisku pracy, w tym nazwa zawodu lub specjalności, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy;
 - d) zakres i opis zadań, jakie będą wykonywane na stanowisku pracy podczas stażu rekrutacyjnego przez kandydata do pracy,
 - e) proponowany termin odbywania stażu rekrutacyjnego w miejscu pracy przez kandydata do pracy;
 - f) imię i nazwisko oraz stanowisko opiekuna, który będzie nadzorował kandydata do pracy odbywającego staż rekrutacyjny;
 - g) imię i nazwisko oraz PESEL wytypowanego kandydata do pracy;
 - h) wymagania pracodawcy od kandydata do pracy dotyczące predyspozycji psychofizycznych i zdrowotnych, poziomu wykształcenia oraz minimalnych kwalifikacji niezbędnych do podjęcia stażu rekrutacyjnego w miejscu pracy na danym stanowisku pracy
 - i) wymagania pracodawcy od kandydata do pracy, które będą weryfikowane przez pracodawcę na stanowisku pracy w trakcie stażu rekrutacyjnego;

- j) metody oceny kwalifikacji i umiejętności zawodowych oraz predyspozycji kandydata do pracy podczas odbywania stażu rekrutacyjnego.

§ 2. 1. U pracodawcy staż rekrutacyjny w miejscu pracy mogą odbywać jednocześnie kandydaci do pracy w liczbie nieprzekraczającej liczby pracowników zatrudnionych u pracodawcy w dniu składania wniosku w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

2. U przedsiębiorcy niezatrudniającego pracownika na zasadach przewidzianych dla pracodawców, staż rekrutacyjny w miejscu pracy może odbywać jednocześnie jeden kandydat do pracy.

§ 3. Starosta w terminie do 14 dni od dnia otrzymania wniosku pracodawcy informuje go pisemnie o sposobie rozpatrzenia wniosku.

§ 4. 1. Starosta zawiera z pracodawcą umowę, o której mowa w art. 53n ust. 2 ustawy, zwanej dalej umową, określającą w szczególności:

- 1) firmę lub imię i nazwisko pracodawcy;
- 2) imię i nazwisko osoby upoważnionej do reprezentowania pracodawcy;
- 3) siedzibę pracodawcy;
- 4) miejsce odbywania stażu rekrutacyjnego;
- 5) dane kandydata do pracy odbywającego staż rekrutacyjny: imię i nazwisko, PESEL;
- 6) imię i nazwisko oraz zajmowane stanowisko opiekuna nadzorującego kandydata do pracy odbywającego staż rekrutacyjny;
- 7) datę rozpoczęcia i zakończenia stażu rekrutacyjnego;
- 8) nazwę stanowiska pracy oraz opis zadań i czynności wykonywanych na stanowisku pracy przez kandydata do pracy, których wykonanie jest wymagane od pracownika zatrudnionego na tym stanowisku,
- 9) zobowiązanie organizatora do zapewnienia należytej realizacji stażu rekrutacyjnego zgodnie z zawartą umową.

2. Program oceny kandydata do pracy podczas stażu rekrutacyjnego stanowi integralną część umowy.

§ 5. 1. Pracodawca:

- 1) przyjmuje na staż rekrutacyjny wytypowanego wspólnie z PUP kandydata do pracy w celu odbycia przez kandydata do pracy stażu rekrutacyjnego w miejscu pracy;
- 2) zapoznaje kandydata do pracy z programem oceny stażu rekrutacyjnego;
- 3) zapoznaje kandydata do pracy z jego obowiązkami, zadaniami na stanowisku pracy, czynnościami jakie należy wykonać, wymaganiami dotyczącymi efektów wykonanej pracy i ich jakości oraz z jego uprawnieniami;

- 4) zapewnia warunki do należytego wykonania zadań i czynności wymaganych na stanowisku pracy;
- 5) wyznacza opiekuna kandydata do pracy odbywającego staż rekrutacyjny w miejscu pracy;
- 6) zapewnia kandydatowi do pracy bezpieczne i higieniczne warunki odbywania stażu rekrutacyjnego w miejscu pracy na zasadach przewidzianych dla pracowników;
- 7) szkoli kandydata do pracy na zasadach przewidzianych dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych oraz zapoznaje go z obowiązującym regulaminem pracy;
- 8) przydziela bezrobotnemu, na zasadach przewidzianych dla pracowników, odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej oraz niezbędne środki higieny osobistej;
- 9) zapewnia bezrobotnemu, na zasadach przewidzianych dla pracowników, bezpłatne posiłki i napoje profilaktyczne;
- 10) ustala we współpracy z PUP czynności wykonywane na stanowisku pracy, których poziom należy podwyższyć;
- 11) niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 3 dni, informuje starostę o przypadkach przerwania odbywania stażu rekrutacyjnego w miejscu pracy oraz o innych zdarzeniach istotnych dla realizacji stażu rekrutacyjnego;
- 12) wydaje opinię o przydatności zawodowej kandydata do pracy;
- 13) niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 5 dni, po zakończeniu stażu rekrutacyjnego dostarcza staroście opinię o przydatności zawodowej kandydata do pracy oraz listę obecności podpisywaną przez kandydata do pracy w trakcie stażu rekrutacyjnego.

§ 6. Opinia o przydatności zawodowej kandydata do pracy zawiera w szczególności:

- 1) imię i nazwisko oraz PESEL kandydata do pracy,
- 2) nazwę stanowiska pracy, na którym przeprowadzono staż rekrutacyjny,
- 3) opis wymagań i kwalifikacji wymaganych na stanowisku pracy,
- 4) ocenę pracy kandydata do pracy na stanowisku, na którym przeprowadzono staż rekrutacyjny,
- 5) ocenę poziomu wykonywania zadań przez kandydata do pracy, w tym wymagania, które spełnia i których nie spełnia kandydat do pracy,
- 6) propozycje pracodawcy dotyczące uzupełnienia kompetencji kandydata do pracy oraz zatrudnienia.

§ 7. W przypadku wydania opinii o braku przydatności zawodowej kandydata do pracy na zgłoszonym stanowisku pracy, starosta może skierować innego kandydata na zgłoszone stanowisko pracy.

§ 8. 1. Kandydat do pracy skierowany do odbycia stażu rekrutacyjnego:

- 1) przestrzega ustalonego przez pracodawcę rozkładu czasu pracy;

2) sumiennie i starannie wykonuje zadania i czynności objęte programem stażu rekrutacyjnego oraz stosuje się do poleceń pracodawcy i opiekuna, o ile nie są one sprzeczne z prawem;

3) przestrzega przepisów i zasad obowiązujących u pracodawcy, w szczególności regulaminu pracy, tajemnicy służbowej, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych;

2. Opiekun kandydata do pracy odbywającego staż rekrutacyjny udziela kandydatowi wskazówek i pomocy w wypełnianiu powierzonych zadań.

3. Opiekunowi kandydata do pracy przysługuje premia w wysokości 800 złotych wypłacana po zakończeniu przez kandydata do pracy odbywania stażu rekrutacyjnego oraz dostarczeniu do PUP opinii o przydatności zawodowej kandydata do pracy na stanowisku pracy. Wypłacana premia stanowi pomoc de minimis dla pracodawcy.

4. Premia jest wypłacona na wniosek pracodawcy w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia złożeniu wniosku o jej wypłatę. Pracodawca wypłaca premię opiekunowi kandydata do pracy i przedkłada potwierdzenie o dokonaniu wypłaty premii w terminie 14 dni od dnia przekazania środków przez starostę.

5. W przypadku przerwania stażu rekrutacyjnego przez kandydata do pracy lub rozwiązania umowy przed zakończeniem odbywania stażu rekrutacyjnego nie z winy pracodawcy, premia dla opiekuna kandydata do pracy przysługuje w wysokości proporcjonalnej do liczby godzin stażu rekrutacyjnego rzeczywiście odbytego przez kandydata do pracy.

6. Premia dla opiekuna kandydata do pracy nie przysługuje w sytuacji gdy Starosta na wniosek kandydata do pracy odbywającego staż rekrutacyjny lub z urzędu rozwiąże z pracodawcą umowę o odbycie stażu rekrutacyjnego ze skutkiem natychmiastowym w przypadku nieprzestrzegania przez pracodawcę warunków umowy o odbycie stażu rekrutacyjnego.

7. Opiekun kandydata do pracy odbywającego staż rekrutacyjny może jednocześnie sprawować opiekę nad nie więcej niż 3 kandydatami do pracy odbywającymi staż rekrutacyjny.

§ 9. 1. Czas pracy kandydata do pracy odbywającego staż rekrutacyjny nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, a kandydata do pracy będącego osobą niepełnosprawną zaliczoną do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności — 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

2. Kandydat do pracy nie może odbywać stażu rekrutacyjnego w niedziele i święta, w porze nocnej, w systemie pracy zmianowej ani w godzinach nadliczbowych.

3. Starosta może wyrazić zgodę na realizację stażu rekrutacyjnego w niedzielę i święta, w porze nocnej lub w systemie pracy zmianowej, o ile charakter pracy w danym zawodzie wymaga takiego rozkładu czasu pracy.

4. Bezrobotnemu odbywającemu staż rekrutacyjny przysługuje prawo do okresów odpoczynku na zasadach przewidzianych dla pracowników.

§ 10. Kandydatowi do pracy odbywającemu staż rekrutacyjny w miejscu pracy przysługuje prawo do równego traktowania na zasadach przewidzianych w przepisach rozdziału IIa dziale pierwszym ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r., poz. 2000).

§ 11. 1. Starosta na wniosek kandydata do pracy odbywającego staż rekrutacyjny lub z urzędu może rozwiązać z pracodawcą umowę o odbycie stażu rekrutacyjnego ze skutkiem natychmiastowym w przypadku nieprzestrzegania przez pracodawcę warunków umowy o odbycie stażu rekrutacyjnego, po wysłuchaniu pracodawcy.

2. Starosta na wniosek pracodawcy lub z urzędu, po zasięgnięciu opinii pracodawcy i wysłuchaniu kandydata do pracy, może pozbawić kandydata do pracy możliwości kontynuowania stażu rekrutacyjnego w przypadku:

1) nieusprawiedliwionej nieobecności podczas więcej niż jednego dnia stażu rekrutacyjnego;

2) naruszenia podstawowych obowiązków określonych w regulaminie pracy, w szczególności stawienia się do odbycia stażu w stanie wskazującym na spożycie alkoholu, narkotyków lub środków psychotropowych lub spożywania w miejscu pracy alkoholu, narkotyków lub środków psychotropowych;

3) usprawiedliwionej nieobecności uniemożliwiającej zrealizowanie stażu rekrutacyjnego.

§ 12. Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie ... od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

Przedkładany projekt rozporządzenia stanowi wykonanie upoważnienia ustawowego zawartego w art. 53n ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690 z późn. zm.).

Projektowane rozporządzenie stanowi nowe rozwiązanie i nie było poprzedzone innymi aktami.

Projekt rozporządzenia określa zasady i warunki organizowania i odbywania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy, w tym w szczególności zawartość wniosku o zorganizowanie stażu rekrutacyjnego w miejscu pracy, elementy umowy zawieranej przez starostę z pracodawcą organizującym staż rekrutacyjny w miejscu pracy obowiązki i prawa stron tej umowy.