

21. Ogólny zakres obowiązków:		23. Rodzaj umowy stanowiący podstawę wykonywania pracy: 1) na czas nieokreślony 2) na czas określony 3) praca sezonowa 4) umowa o dzieło 5) umowa zlecenie	
22. System wynagradzania 1. Akordowy 2. Prowizyjny 3. Czasowy 4. Miesięczny		OKRES ZATRUDNIENIA OD...../...../.....DO...../...../.....	
24. System i rozkład czasu pracy 1. Jednozmianowy 2. Dwie zmiany 3. Trzy zmiany 4. Ruch ciągły 5. Inny			25. Praca wykonywana w godz.:
III. Informacje dotyczące oczekiwań pracodawcy krajowego wobec kandydatów do pracy			
26. Wymagania – oczekiwania pracodawcy 1. Poziom wykształcenia 2. Doświadczenie zawodowe 3. Znajomość języków obcych i stopień ich znajomości 4. Inne (np. tłumaczenie oferty pracy, delegacje)		5. Uprawnienia 6. Umiejętności	
		27. Czy pracodawcy jest szczególnie zainteresowany zatrudnieniem kandydatów z państwa EOG? ☐ Nie ☐ Tak (jeżeli tak to proszę wypełnić szare pola) Jakich?.....	
Znajomość języka polskiego i stopień jego znajomości Czy istnieje możliwość zapewnienia pracownikowi zakwaterowania lub wyżywienia? Kto ponosi koszty w tym zakresie? Inne informacje niezbędne ze względu na charakter wykonywanej pracy Możliwość i warunki sfinansowania lub dofinansowania kosztów podróży lub przeprowadzki, ponoszonych przez pracownika		W jakim języku kandydaci państw EOG mają przekazywać pracodawcy krajowemu podania o pracę, życiorysy lub inne wymagane dokumenty? Czy istnieje możliwość wykonywania pracy przez pracownika w miejscu innym niż siedziba pracodawcy krajowego? ☐ TAK ☐ NIE Jeśli tak, to proszę podać przyczynę.....	
IV. Postępowanie z ofertą pracy			
28. Aktualność oferty (max 30 dni):		30. Forma kontaktu ustalona z pracodawcą - pisemna - telefoniczna - inna	
29. Częstotliwość kontaktów ustalona z pracodawcą:			
31. Zasięg upowszechniania oferty 1. w wybranych państwach EOG, których..... 2. Powiatowy Urząd Pracy wiodący w zakresie realizacji oferty pracy 3. Powiatowy Urząd Pracy dodatkowy w zakresie realizacji oferty pracy ☐ TAK* ☐ NIE *Jeżeli tak, to jaki			
32. Data przyjęcia oferty	33. Nr oferty: OfPr/...../..... StPr/...../.....	34. Sposób przyjęcia oferty 1) Osobiście 2) Pisemnie	
35. Pracownik przyjmujący ofertę	37. Data zakończenia realizacji oferty/...../.....	38. Inne informacje	
36. Pracownik realizujący ofertę			

INFORMACJE DLA PRACODAWCY

Pracodawca może zgłosić ofertę pracy do kilku urzędów pracy jednocześnie, wskazując urząd wiodący (koordynujący działania), właściwy ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce wykonywania pracy albo inny wybrany przez siebie PUP. Poza wybraniem PUP wiodącego może wybrać dodatkowe PUP odpowiedzialne za realizację oferty pracy, w szczególności, jeżeli miejscem wykonywania pracy określonym w ofercie pracy jest województwo lub teren całego kraju.

Powiatowy Urząd Pracy nie może przyjąć oferty pracy, jeżeli pracodawca zawarł w ofercie pracy wymagania, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów prawa pracy i mogą dyskryminować kandydatów do pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną.

Powiatowy Urząd Pracy może nie przyjąć oferty pracy, jeżeli pracodawca w okresie 365 dni przed dniem zgłoszenia oferty pracy został ukarany lub skazany prawomocnym wyrokiem za naruszenie przepisów prawa pracy albo jest objęty postępowaniem dotyczącym naruszenia przepisów prawa pracy. Odmowa przyjęcia oferty pracy przez Powiatowy Urząd Pracy wymaga pisemnego uzasadnienia.

Podstawa prawna: Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zgodnie z § 8.1 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dziennik Ustaw z 2014 roku, poz. 667), Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. 2025 poz. 620). W przypadku braku w zgłoszeniu krajowej oferty pracy danych wymaganych powiatowy urząd pracy niezwłocznie powiadamia pracodawcę krajowego o konieczności uzupełnienia zgłoszenia i w razie potrzeby pomaga pracodawcy w uzupełnieniu zgłoszenia. Nieuzupełnienie przez pracodawcę krajowego zgłoszenia w terminie do 7 dni od dnia powiadomienia powoduje, że oferta pracy nie jest przyjmowana do realizacji przez powiatowy urząd pracy.

.....
(pieczętka i podpis pracodawcy)

**W dokumentach, ogłoszeniach i ofertach agencja zatrudnienia jest obowiązana umieszczać numer wpisu do rejestru, a ogłaszane oferty pracy do wykonywania pracy tymczasowej oznacza się jako „oferty pracy tymczasowej”*