



TARNOBRZESKI RYNEK PRACY

Nr 1(17) 2021
Egzemplarz bezpłatny



Sierpień 2021 r.

SPIS TREŚCI

TARNOBRZEG – miasto z potencjałem	4
PRAWA PRZEZ CAŁY ROK – kampania informacyjna na temat pracy sezonowej	6
BON NA ZASIEDLENIE – wsparcie dla osób do 30 roku życia	7
ZAWODY PRZYSZŁOŚCI	8
DOTACJA dla mikro i małych przedsiębiorstw z określonych branż – do kwoty 5 tysięcy złotych	10
KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY – wsparcie w kształceniu pracodawców i pracowników	11
WEBINARIA	12
NIEZWYKŁY PROJEKT – z zakresu aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych	13
MIĘDZYNARODOWE PROJEKTY BADAWCZE – źródłem wiedzy o rynku pracy	15
CZAS NA NOWE STRATEGIE ROZWOJU	16
POZIOM BEZROBOCIA	17

Wyróżnienie dla PUP Tarnobrzeg

W związku z ogłoszeniem w marcu 2020 r. stanu epidemicznego w Polsce, Urząd musiał zmienić dotychczasowe metody pracy z klientami. Dostosowując się do zaleceń Rządu w zakresie pracy w warunkach pandemii COVID-19 szybko przeorganizował swoją działalność, wprowadzając działania niestandardowe w sferze organizacji pracy urzędników oraz obsługi klientów. W warunkach prowadzonego reżimu sanitarnego Urząd realizował dotychczasowe ustawowe zadania oraz szybko wdrożył realizację nowych zadań w postaci instrumentów wsparcia w ramach tarczy antykryzysowej COVID-19.

W dniu 27 stycznia 2021 r. Powiatowy Urząd Pracy w Tarnobrzegu został wyróżniony przez Wiceprezesa Rady Ministrów – Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii Jarosława Gowina za wdrażanie Tarczy Antykryzysowej w 2020 roku. W życzeniach dla pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy Minister podkreślił że: „Pandemia COVID-19 postawiła nas przed bezprecedensowymi wyzwaniami. Jednym z nich jest ochrona rynku pracy. To sfera, w której Państwo działacie na pierwszej linii frontu. W tych niełatwych okolicznościach pragniemy podziękować za Państwa dotychczasowe zaangażowanie i determinację, dzięki której udało się złagodzić negatywne skutki epidemii koronawirusa i ochronić miejsca pracy naszych współobywateli. Chcemy

my także prosić o kontynuację Państwa codziennych wysiłków, bo tylko działając razem mamy szansę szybko skierować gospodarkę na ścieżkę wzrostu i rozwoju.”

Wyróżnienia zostały przyznane przy okazji obchodzonego 27 stycznia Dnia Pracownika Publicznych Służb Zatrudnienia. Święto to zostało utworzone na mocy znowelizowanych przepisów ustawy z 16 grudnia 2010 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i upamiętnia podpisanie w dniu 27 stycznia 1919 r. przez Naczelnika Państwa Józefa Piłsudskiego dekretu o organizacji państwowych urzędów pośrednictwa pracy i opieki nad wychodźcami. Dokument ten jest uznawany za początek Publicznych Służb Zatrudnienia w Polsce.

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnobrzegu w 2020 roku przekazał wsparcie dla przedsiębiorców i pracodawców w wysokości 41 010 525,44 zł, rozpatrując 5845 wniosków. Najwięcej środków w ramach przeciwdziałania COVID -19 przekazano w formie pożyczek na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej dla mikroprzedsiębiorców (art. 15zzd), na dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek ZUS (art. 15zzb) i dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej przedsiębiorcom niezatrudniającym pracowników (art. 15zzc).

Agnieszka Bartyzel



TARNOBRZEG – miasto z potencjałem

Prezydent: Dariusz Bożek
Urząd Miasta Tarnobrzega
39-400 Tarnobrzeg
ul. Kościuszki 32
centrala tel.: 15 822 65 70
e-mail: um@um.tarnobrzeg.pl
www.tarnobrzeg.pl

Tarnobrzeg to miasto z przeszło 400-letnią historią, położone na prawym brzegu Wisły, w południowo-wschodniej części Polski, w województwie podkarpackim. Atrakcyjna lokalizacja, pomiędzy dwoma ośrodkami turystycznymi, Sandomierzem oraz Baranowem Sandomierskim, znajdujące się tu unikalne ślady przeszłości oraz jedno z najczystszych jezior w kraju stwarzają znakomite warunki, by Tarnobrzeg stał się jednym z ważniejszych punktów na turystycznej mapie Polski. Ta perspektywa otwiera nowe możliwości inwestycyjne, a mieszkańcom daje gwarancję komfortowego życia.

ŚLADY HISTORII

Tarnobrzeg założony został w 1593 r. przez rodzinę hr. Tarnowskich, po której do dziś pozostało tutaj wiele wspaniałych budowli. Siedziba rodu, Zamek Tarnowskich, po tragicznym pożarze, jakiemu uległ w dwudziestolecie międzywojennym, odbudowany w 1931 roku w stylu neobarokowym, obecnie jest siedzibą Muzeum Historycznego Miasta Tarnobrzega. Można tu podziwiać nie tylko pięknie odrestaurowane wnętrza, ale przede wszystkim słynną dzikowską kolekcję miniatur, a także obrazy takich mistrzów malarstwa jak Van Dyck, Veronese, Carraci, Matejko, Kossakowie czy Malczewski. Dzieła te, podobnie jak wiele innych cennych przedmiotów, składają się na słynną kolekcję Dzikowską. Dzięki wsparciu Ministra Kultury, Dziedzictwa Narodowego i Sportu Miasto Tarnobrzeg stało się jej właścicielem.

Spichlerz Dworski z XIX wieku to dziś siedziba Muzeum Polskiego Przemysłu Siarkowego – oddziału Muzeum Historycznego Miasta Tarnobrzega. W jednym miejscu zaprezentowano tu dzieje Tarnobrzесьkiego Zagłębia Siarkowego, ale też historię wydobycia tego minerału w Polsce, modele maszyn i urządzeń wykorzystywanych do wydobycia i przetwórstwa siarki, jest też część poświęcona tradycjom górniczym, Barbórcie i Karczmie Piwnej. Przed budynkiem muzeum urządzono Skansen Górniczy, gdzie można zobaczyć fragmenty maszyn i urządzeń pochodzących z podtarnobrzесьkiego Machowa – największej

kopalni odkrywkowej siarki w Polsce. Z kolei w dawnym browarze należącym do dóbr Tarnowskich przywrócono piwowarskie tarnobrzесьkie tradycje i powstaje tu zdobywające nagrody wyśmienite piwo kraftowe.

TURYSTYKA SAKRALNA

Na wzgórzu jednego z najstarszych osiedli znajduje się gotycki kościół pw. św. Marii Magdaleny z odkrytymi przed kilkunastoma laty, podczas prac konserwatorskich, gotyckimi freskami. Spod warstwy tynku wydobyto unikalne polichromie z motywami biblijnymi – sceny Ukrzyżowania i Zwiastowania – i roślinnymi. Na południowej ścianie odkryto wizerunek „Bestii” z głową konia, ptasim tułowiem, ogonem i tylnymi łapami o kształcie ptasich pazurów i ludzkiej stopy w szpiczastym pantoflu. Bestia unosząc głowę połyka krzew winorośli. Na zworniku sklepienia kościoła odkryto datę 1340 r., która wskazuje na czas powstania malowideł. Zachowane w bardzo dobrym stanie polichromie reprezentują wysoki poziom artystyczny.

W sercu miasta znajduje się Sanktuarium Matki Bożej Dzikowskiej. To piękny, barokowy kościół i przylegające do niego zabudowania klasztorne Dominikanów. W ołtarzu głównym kościoła znajduje się słynący cudami obraz Matki Bożej Dzikowskiej, wcześniej przechowywany w Zamku Tarnowskich. To właśnie to dzieło sztuki sprowadzało i wciąż sprowadza do miasta wielu wyznawców kultu maryjnego. Nie tylko w tej świątyni w miesiącach wakacyjnych rozbrzmiewa muzyka klasyczna w ramach organizowanych w Tarnobrzegu każdego roku Międzynarodowych Koncertów Organowych.

Wzorem wielu miast, w których zadomowili się Dominikanie, także i w Tarnobrzegu organizowane są Jarmarki Dominikańskie. Wyjątkowa plenerowa impreza gromadząca rękodzielników niemal z całej Polski, kultywująca rzemiosło, tradycje ludowe, prezentująca ginące zawody odbywa się zawsze w pierwszy weekend sierpnia. Warto zarezerwować sobie ten termin. A każdy letni, ciepły dzień jest znakomitym pretekstem, by spędzić go nad cudownie czystym jeziorem!

WAKACJE? W TARNOBRZEGU!

Okrzyknięte „cudem ekologii”, bo powstałe w miejscu dawnego, gigantycznego wyrobiska siarkowego Jezioro Tarnobrzесьkie, jest dziś wizytówką miasta i ulubionym miejscem spędzania wolnego czasu osób nie tylko z regionu.



Uroki tego drugiego pod względem wielkości na Podkarpaciu, niezwykle czystego i chwalonego za znakomite warunki do żeglowania zbiornika wodnego doceniają turyści z najodleglejszych zakątków Polski. Na spragnionych atrakcji czeka tu m.in. wakeboarding, nowoczesna baza nurkowa, najdłuższa w Polsce tyrolka oraz Marina – stacja żeglarska z keją i hangarem dla jachtów. To także miejsce wielu wspaniałych imprez plenerowych. Rozgrywane są tu zawody sportowe, na wodzie i na lądzie – regaty żeglarskie, wyścigi w kajakach, imprezy biegowe wokół jeziora, ale też koncerty, widowiska tematyczne, jak Noc Świętojańska, czy imprezy taneczne.

Władze miasta dokładają starań i wciąż inwestują w tereny nad jeziorem. Na przestrzeni ostatniego roku w tereny nad jeziorem, w infrastrukturę drogową oraz turystyczną zainwestowano ponad 25 mln zł. Nowe oblicze zyskało ponad 4,5 km dróg wzdłuż plaż, powstały też m.in. parkingi, ścieżki rowerowe, chodniki, obiekty dla służb, punkty gastronomiczne oraz rekreacyjne – boisko do siatkówki plażowej, place zabaw, park linowy.

Z POTENCJAŁEM I PRZYSZŁOŚCIĄ

Tarnobrzeg to miasto stabilne i bezpieczne, które poprzez optymalne wykorzystanie swego potencjału oraz procesów rewitalizacji obszarów po przemyśle siarkowym zapewnia dziś miejsca pracy oraz godziwe warunki życia

swoich mieszkańców. Miasto posiada znakomitą bazę placówek edukacyjnych, od żłobków, przedszkoli po szkoły wszystkiego szczebla, uczelnię wyższą i szkoły dla dorosłych. Do dyspozycji mieszkańców jest stale powiększana, atrakcyjna infrastruktura sportowo-rekreacyjna, bogata oferta wydarzeń sportowych oraz kulturalno-rozrywkowych, też o międzynarodowym zasięgu. Najbardziej znaneto Bieg Nadwiślański im. Alfreda Freyera, Barbórkowa Drama Teatralna, Konkurs Piosenki dziecięcej „Wygraj Sukces”, Festiwal „Satyrblues”. Co roku zapraszamy też do wspólnej zabawy podczas Dni Tarnobrzega.

Po latach uśpienia rozkwita w Tarnobrzegu budownictwo wielorodzinne. Powstają nowe bloki oferujące mieszkania o różnym standardzie, na każdą kieszeń. Bloki buduje zarówno miejska spółka TTBS, jak i prywatni deweloperzy widzący w Tarnobrzegu wielki potencjał. Na obrzeżach szybko rozwija się budownictwo jednorodzinne. Ważnym elementem gwarantującym rozwój inwestycyjny, a przede wszystkim tworzącym miejsca pracy, jest funkcjonowanie Tarnobrzесьkiego Parku Technologiczno-Przemysłowego, znakomita współpraca samorządu miasta z władzami Tarnobrzесьkiej Strefy Ekonomicznej. Z myślą o bezpieczeństwie i komforcie mieszkańców, ale też mając na uwadze tworzenie atrakcyjnej oferty inwestycyjnej samorząd inwestuje w modernizację dotychczasowych oraz budowę nowych szlaków komunikacyjnych.

Prawa przez cały rok

– kampania informacyjna na temat pracy sezonowej

Każdego roku nawet 850 tys. obywateli Unii Europejskiej podejmuje pracę sezonową w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej oraz krajach Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (UE/EFTA). Mimo, że pracownicy sezonowi zatrudnieni za granicą mają takie samo prawo do sprawiedliwych warunków pracy jak pracownicy lokalni, tymczasowy charakter zatrudnienia powoduje, że są bardziej narażeni na oszustwa i nadużycia.

W raporcie na temat Wewnętrznej mobilności pracowników sezonowych przedstawiono wyzwania, przed którymi stoją pracownicy sezonowi w UE. Wymieniono m.in. brak dostępu do informacji o przysługujących im prawach, nieodpowiednią ochronę socjalną, złe warunki zakwaterowania, niskie płace i trudne warunki pracy. Problemy te nasiliły się w związku z pandemią COVID-19. Aby poprawić sytuację pracowników sezonowych zatrudnionych w krajach UE i zwrócić uwagę na potrzebę rozpowszechniania informacji nt. uczciwych i bezpiecznych warunków pracy, Europejski Urząd ds. Pracy (ELA) rozpoczął kampanię informacyjną pod nazwą Rights for all seasons / Prawa przez cały rok.

Kampania prowadzona jest wspólnie z Komisją Europejską, Europejską platformą do walki z pracą nieregulowaną, siecią EURES, krajami UE i partnerami społecznymi; trwa od czerwca do października 2021 r. Adresatami kampanii informacyjnej są przede wszystkim pracownicy sezonowi oraz zatrudniający ich pracodawcy. Natomiast celem przedsięwzięcia jest podniesienie świadomości na temat praw i obowiązków związanych z podejmowaniem lub oferowaniem pracy sezonowej, m. in. poprzez wskazanie sposobów poszukiwania bezpiecznej pracy sezonowej w państwach członkowskich UE, zachęcanie do skorzystania z usług sieci EURES, popularyzację przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego, wskazanie instytucji i organizacji, w których można uzyskać wsparcie.

W Polsce koordynatorem kampanii jest Departament Rynku Pracy w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii. Realizuje ją sieć EURES, którą tworzą powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy oraz wojewódzkie komendy Ochotniczych Hufców Pracy (OHP). Oprócz unijnego pośrednictwa pracy, głównym zadaniem EURES jest informowanie o warunkach życia i pracy w państwach członkowskich UE i EFTA. Działanie to jest także jednym z celów kampanii Prawa przez cały rok w Polsce. Decyzja o podjęciu pracy w innym kraju powinna być poprzedzona zapoznaniem się z praktycznymi wiadomościami o wybranym państwie. Sieć EURES prowadzi bazę informacji o krajach członkowskich UE i EFTA.

Na polskiej stronie EURES <https://eures.praca.gov.pl/szukasz-pracy-w-ue/jestes-obywatelem-polski/zycie-i-praca-w-krajach-ue-i-efta> znajdziemy informacje m. in. na temat poszukiwania i podejmowania zatrudnienia, warunków życia i pracy, podatków, zabezpieczeń społecznych czy ubezpieczeń zdrowotnych. Opracowania te obejmują najważniejsze aspekty, które dotyczą podejmowania bezpiecznego zatrudnienia za granicą. Zapoznając się z informacjami przed wyjazdem możemy uniknąć przykrych niespodzianek na miejscu.

Kampania Prawa przez cały rok realizowana jest poprzez organizowanie spotkań informacyjnych, warsztatów, webinarów, spotkań online, dni doradczych, dni otwartych, opracowywanie artykułów, tworzenie dedykowanych spotów radiowych, publikacji tekstów w Internecie – strony i portale internetowe, media społecznościowe, przygotowywanie wywiadów, audycji radiowych, publikacji artykułów w prasie regionalnej i lokalnej. W Internecie działania kampanii informacyjnej nt. pracy sezonowej w UE można obserwować pod dwoma hashtagami: #Rights4AllSeasons – główny hashtag kampanii informacyjnej #EURESeasonalWorks – hashtag działań w ramach kampanii informacyjnej w ramach sieci EURES.

Informacje na temat kampanii dostępne są w zakładce „Prawa przez cały rok” na stronie eures.praca.gov.pl, natomiast w Kalendarzu wydarzeń na bieżąco publikowane są planowane i realizowane działania.

Marta Lewicka-Kowalik

#Rights4AllSeasons

**PRACA SEZONOWA
Z EURES**

Praca może być sezonowa
prawo pracy – nie

f @ t in

#EURESeasonalWorks

ELA

Bon na zasiedlenie

wsparcie dla osób do 30 roku życia

Bon na zasiedlenie jest formą pomocy oraz aktywizacji zawodowej skierowaną do osób do 30 roku życia. O bon mogą ubiegać się osoby uprawnione zarejestrowane w Urzędzie posiadające status:

- osoby bezrobotnej;
- osoby poszukującej pracy niepełnosprawnej niepozostającej w zatrudnieniu;
- osoby poszukującej pracy niepozostającej w zatrudnieniu lub niewykonującego innej pracy zarobkowej opiekuna osoby niepełnosprawnej (tzw. „**poszukujący pracy opiekun**”)

którym z różnych powodów nie udało się znaleźć pracy w miejscu aktualnego zamieszkania, co zmusza ich do poszukiwania zatrudnienia w innej okolicy.

Bon na zasiedlenie może zostać przyznany na wniosek osoby uprawnionej do 30 roku życia, która:

- posiada Indywidualny Plan Działania,
- zmienia miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- w związku z podjęciem poza miejscem dotychczasowego zamieszkania zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej będzie spełniać łącznie poniższe warunki:

- będzie osiągać wynagrodzenie lub przychód w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto miesięcznie (w 2021 r. obowiązujące minimalne wynagrodzenie brutto to 2.800,00 zł) oraz będzie podlegać ubezpieczeniom społecznym (możliwa jest sytuacja w której Wnioskodawca w celu osiągnięcia łącznego wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto miesięcznie podejmuje pracę u kilku pracodawców),
- odległość od miejsca dotychczasowego zamieszkania do miejscowości, w której Wnioskodawca zamieszka w związku z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej wynosi co najmniej 80 km lub czas dojazdu do tej miejscowości i powrotu do miejsca dotychczasowego zamieszkania środkami transportu zbiorowego przekracza łącznie co najmniej 3 godziny dziennie,
- będzie pozostawała w zatrudnieniu, wykonywała inną pracę zarobkową lub będzie prowadziła działalność gospodarczą przez okres co najmniej 6 miesięcy.

Kwota, jaką może otrzymać osoba starająca się o bon na zasiedlenie nie jest ustalona ogólnie. Jej wysokość zawarta jest w umowie, jednak nie może być ona wyższa

niż 200% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu zawarcia umowy.

Przyznane środki w ramach bonu na zasiedlenie przeznaczone są na pokrycie kosztów zamieszkania w związku z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej poza miejscem dotychczasowego zamieszkania.

JAKIE SĄ OBOWIĄZKI WYNIKAJĄCE Z OTRZYMANEGO BONU?

Osoba, której zostanie przyznany bon na zasiedlenie, zobowiązana jest do dostarczenia do Urzędu w terminie:

- **30 dni od dnia otrzymania bonu:**
 - dokumentu potwierdzającego podjęcie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej oraz
 - oświadczenia o zamieszkaniu w miejscowości oddalonej co najmniej o 80 km od miejsca dotychczasowego zamieszkania lub w miejscowości, do której czas dojazdu i powrotu do miejsca dotychczasowego zamieszkania środkami transportu zbiorowego przekracza łącznie 3 godziny dziennie;
 - **do 7 dni**, odpowiednio od dnia utraty zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub zaprzestania wykonywania działalności gospodarczej i od dnia podjęcia nowego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, przedstawić powiatowemu urzędowi pracy oświadczenia o utracie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub zaprzestaniu wykonywania działalności gospodarczej i podjęciu nowego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej oraz oświadczenia o spełnieniu warunku dotyczącego odległości od miejsca dotychczasowego zamieszkania do miejsca wykonywania pracy lub czasu dojazdu;
 - **do 8 miesięcy** od dnia otrzymania bonu dokumentu potwierdzającego pozostawanie w zatrudnieniu, wykonywanie innej pracy zarobkowej lub prowadzenie działalności gospodarczej przez okres 6 miesięcy.
- W przypadku niewywiązania się z powyższych obowiązków osoba, której przyznano bon na zasiedlenie zobowiązana jest do zwrotu w kwocie określonej w przepisach, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania Starosty.

Małgorzata Kałucka-Duda

Zawody przyszłości

Jak będziemy pracować w przyszłości? Gdzie nastąpią zasadnicze zmiany na rynku pracy? Do jakich zawodów będzie należała przyszłość? Jakie zawody mogą zniknąć z rynku pracy? Jak przygotować się na nowe czasy, które nadchodzą? Oto pytania, na które szukamy dziś bardzo często odpowiedzi.

Niełatwo jest przewidzieć, co się wydarzy za 10 czy 20 lat. Z pewnością żyjemy w czasach, w których ilość napływających informacji może nas przytłaczać, w których mierzymy się z brakiem pewności co przyniesie jutro, w których ciągle nas coś zaskakuje, czego nie było do tej pory. Czasy niewątpliwie są ciekawe, widać że zmiana zawodowa jest nieunikniona.

Zawody przyszłości, to z jednej strony temat gorący, ale z drugiej coś, co może nas przytłaczać, wprowadzać w depresję, bo nagle może się okazać, że nasza profesja przestaje być komukolwiek potrzebna. Warto stawić temu czoła i popatrzeć w przyszłość z ciekawością i bez lęku.

Projektując zmiany zawodowe warto w pierwszym rzędzie przyglądać się sobie, swoim talentom, preferencjom i predyspozycjom, ale także brać pod uwagę realia rynkowe oraz istniejące i zmieniające się zawody przyszłości.

Kilka lat temu nie przewidywano, aż takich zmian na rynku pracy. Nie słyszano o zawodach, które w dzisiejszych czasach są powszechne np. o specjalistach public relations, menedżerach kultury.

W związku z powstawaniem nowych zawodów znikają zawody tradycyjne – stają się nieopłacalne. Należą do nich między innymi:

- pracownik produkcyjny – pracownicy produkcji to stale zmniejszająca się na rynku grupa zawodowa. Coraz więcej firm produkcyjnych zastępuje ludzi maszynami i tak organizuje pracę, aby zmniejszać liczbę zatrudnionych. Przykładem może być wspomniany wcześniej przemysł motoryzacyjny,
- kierowca - autonomiczne samochody osobowe i ciężarowe, inaczej samosterujące, bez kierowcy to już na świecie realność,
- drukarz, wydawca – w przemyśle wydawniczym i drukarskim zawód zecera to już zamierzchna przeszłość. Także i inne zawody związane z wydawaniem papierowych książek i czasopism, takie jak wydawcy i drukarze, będą znikać,
- kasjer i sprzedawca – w sieciach handlowych stanowiska samoobsługowe sprawią, że zmniejszy się zapotrzebowanie rynku na osoby obsługujące kasy. To samo dotyczy

czy bankowości,

- agent biura podróży – w dobie internetu i powszechnego dostępu do informacji agenci biur podróży to grupa zawodowa, której potrzebujemy coraz mniej,
- makler giełdowy – rynek giełdowy coraz bardziej opanowują automatyczne boty, które dokonują transakcji, udzielają doradztwa inwestycyjnego czy wręcz nakładają do zakupu akcji,
- pracownik restauracji fast food – pracownicy obsługi klienta już są zastępowani przez automatyczne kioski do składania zamówień. Pozostaną potrzebne tylko osoby dozorujące cały proces,
- górnik i hutnik, pracownik przemysłu wydobywczego,
- dyspozytor,
- pilot wojskowy i żołnierz,
- bibliotekarz,
- pracownik controllingu.

Zawody przyszłości to zawody, w których obowiązki nie będą powtarzalne i rutynowe, bo te najłatwiej zastąpić maszynami. Przewiduje się, że zawody dalszej przyszłości staną się wielowymiarowe, w których potrzeba będzie szerokich kompetencji. Pracownika przyszłości charakteryzować będzie duża elastyczność i otwartość na ciągłe doskonalenie.

Nowe technologie zmieniają oblicza firm, a klasyczne rzemiosła są wypierane przez wynalazki cybernetyki i robotyki. Myśląc dziś o rozwoju dalszej kariery, nie możemy więc skupiać się na przestarzałych schematach. Potrzebujemy bardziej otwierać się na nowości gdyż przyszłość z pewnością należy do ludzi twórczych i innowacyjnych. Lista zawodów przyszłości będzie się ciągle zmieniać, bo będą powstawały nowe zawody. Oto zawody najczęściej pojawiające się:

Zawody związane z nowymi technologiami i nauką, np.:

- specjalista IT, programista, developer, architekt IT,
- mechatronik – łączy wiedzę z zakresu elektroniki, mechaniki, programowania, robotyki, telekomunikacji,
- elektrotechnolog – najczęściej w takich dziedzinach jak elektrotechnika, elektronika, a także inżynieria oprzyrządowania, telekomunikacja lub IT,
- biotechnolog – zajmuje się wykorzystaniem procesów biologicznych w przemyśle spożywczym, ochronie środowiska, ochronie zdrowia, farmacji, rolnictwie, inżynierii genetycznej,
- inżynier nanotechnologii, np. nanomedycyny – tworzy mikroskopijne urządzenia do przeprowadzania eksperymentów medycznych,
- inżynier samochodów autonomicznych – samosterujących,



- analityk biznesowy, specjalista Big Data, analityk Business Intelligence – analizuje ogromne ilości danych i na tej podstawie sugeruje określone rozwiązania i decyzje, wykorzystuje w pracy wiedzę z zakresu matematyki, statystyki, ekonomii,
- specjalista bezpieczeństwa danych,
- etyczny haker – sprawdza zabezpieczenia sieci korporacyjnej i wyszukuje jej słabe punkty,
- specjalista Cloud Computing – zajmuje się tworzeniem systemów informatycznych ulokowanych w chmurze obliczeniowej,
- specjalista obsługi sieci wewnętrznych,
- operator drona.

Zawody związane z pomaganiem i ochroną zdrowia, np.:

- lekarz, pielęgniarka,
- fizjoterapeuta, rehabilitant,
- opiekun medyczny,
- psycholog, psychoterapeuta, coach/trener,
- trener osób starszych, animator czasu wolnego dla osób starszych, opiekun osób starszych,
- dietetyk,
- trener personalny,
- doradca – finansowy, emerytalny, ubezpieczeniowy, inwestycyjny.

Zawody związane z marketingiem i kreacją, np.:

- grafik komputerowy,
- specjalista ds. marketingu i reklamy,
- menadżer marki – osoba odpowiedzialna za atrakcyjność i rozwój marki,
- content manager – zajmuje się przygotowaniem treści na strony internetowe,
- specjalista ds. social media – tworzy treści na potrzeby mediów społecznościowych,
- architekt przyszłości – projektuje wirtualne budynki na potrzeby reklamodawców i klientów detalicznych,

- dyrektor artystyczny,
- producent, reżyser,
- fotograf,
- projektant mody,
- kurator wystaw, artysta.

Inne zawody, związane ze sprzedażą, zarządzaniem, przewidywaniem przyszłości i myśleniem strategicznym, np.:

- logistyk – planuje i organizuje procesy produkcyjne, magazynowanie, zaopatrzenie, dystrybucję i transport, najczęściej w budownictwie, branży motoryzacyjnej, IT czy energetyce,
- specjalista ds. sprzedaży internetowej,
- kontroler pogody,
- trendsetter – przewiduje nowe trendy rynkowe, kreuje nowe marki za pomocą własnego przykładu,
- coolhunter – bada nastawienie do danego produktu i przekazuje wnioski producentowi,
- mystery shopper – „tajemniczy klient” testuje jakość obsługi klienta poprzez wcielanie się w rolę klienta, a potem raportuje wykryte obszary do rozwoju.

Znikające zawody będą zastępowane przez nowe, wykonywane w nowy sposób, np.:

- rolnik ekologiczny,
- rzemieślnik dóbr luksusowych – wykonuje produkty i usługi na miarę.

Nie sposób wymienić wszystkich zawodów przyszłości. Jest to niemożliwe chociażby ze względu na ciągłe zmiany zachodzące na rynku pracy. Na pewno warto dokształcać się, reagować na zmiany dokonujące się na rynku. I przede wszystkim warto być kreatywnym oraz szukać swojego miejsca tak jak pisał Bolesław Prus w swojej ponadczasowej powieści pt. Lalka: „praca daje okazję odnalezienia samego siebie. Własnej rzeczywistości dla siebie i nikogo innego”.

Anna Nowacka

Dotacja dla mikro i małych przedsiębiorstw z określonych branż do kwoty 5 tysięcy złotych

Dotacja dla mikro i małych przedsiębiorców określonych branż jest jednym z ostatnich wprowadzonych elementów Tarczy Antykryzysowej i cieszy się dużym zainteresowaniem. Umożliwia pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej np. podatków, składek czy kosztów wynajmu lokalu. Ten instrument pomocowy zaczął funkcjonować od dnia 19 grudnia 2020 roku.

Dotację do kwoty 5 000,00 zł mogli otrzymać przedsiębiorcy, którzy spełniali łącznie następujące warunki:

- posiadali status mikroprzedsiębiorcy albo małego przedsiębiorcy zgodnie z definicjami zawartymi odpowiednio w art. 7 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców,
- na dzień 30 września 2020 r. prowadzili działalność gospodarczą oznaczoną według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) 2007, jako rodzaj przeważającej działalności, jednym z 41 kodów wskazanym w art. 15z4 ust. 1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych,
- działalność gospodarcza nie była zawieszona na dzień 30 września 2020 r.,
- przychód z działalności uzyskany w październiku albo listopadzie 2020 r. był niższy co najmniej o 40% w stosunku do przychodu uzyskanego odpowiednio w październiku albo listopadzie 2019 r.

Wsparcie na wskazanych zasadach funkcjonowało do 31 stycznia 2021 roku. W tym czasie do Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnobrzegu wpłynęło 285 wniosków, spośród których pozytywnie zostało rozpatrzonych 227 na kwotę 1 135 000,00 zł.

Następnie na podstawie wprowadzanych Rozporządzeń Rada Ministrów dokonywała kolejnych modyfikacji udzielanego wsparcia, w wyniku których ostatecznie od dnia 26 kwietnia bieżącego roku dotacja przysługuje przedsiębiorcom, którzy:

- posiadają status mikroprzedsiębiorcy albo małego przedsiębiorcy zgodnie z definicjami zawartymi odpowiednio w art. 7 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców,
- na dzień 31 marca 2021 r. prowadzili działalność gospodarczą oznaczoną według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) 2007, jako rodzaj przeważającej działalności, jed-



- nym z 65 kodów wskazanym w § 7 ust. 1 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26 lutego 2021 r. w sprawie wsparcia uczestników obrotu gospodarczego poszkodowanych wskutek pandemii COVID-19 (Dz. U. poz. 371 z późn. zm.),
- działalność gospodarcza nie była zawieszona na dzień 31 marca 2021 r.,
 - przychód z działalności uzyskany w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku, był niższy co najmniej o 40% w stosunku do przychodu uzyskanego w miesiącu poprzednim lub w analogicznym miesiącu roku poprzedniego lub w lutym 2020 r. lub we wrześniu 2020 r.,
 - nie przekroczyli liczby uzyskanych dotacji określonej w ww. rozporządzeniu

Łącznie na podstawie Rozporządzeń według stanu na dzień 30 czerwca 2021 roku przedsiębiorcy złożyli 1 074 wnioski o przyznanie dotacji na łączną kwotę 5 367 800,00 zł.

Dotacja dla mikro i małych przedsiębiorców określonych branż jest pomocą bezzwrotną pod warunkiem, że przedsiębiorca będzie wykonywał działalność gospodarczą przez okres 3 miesięcy od dnia jej udzielenia.

Na dzień 30 czerwca br. Urząd dokonał całkowitego rozliczenia i stwierdził brak konieczności zwrotu 559 udzielonych dotacji.

Agata Staszczyk

Krajowy Fundusz Szkoleniowy

wsparcie w kształceniu pracodawców i pracowników

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) – został utworzony ze środków Funduszu Pracy z myślą o wspieraniu kształcenia ustawicznego pracodawców oraz pracowników. KFS jest programem zaadresowanym do pracodawców, którzy chcą być o krok przed konkurencją i chcą inwestować w rozwój kompetencji własnych oraz zatrudnianych pracowników. Inwestycja w rozwój osób pracujących przekłada się bowiem na wzrost efektywności pracy przez nich wykonywanej.

Ze środków KFS pracodawca może uzyskać dofinansowanie na pokrycie kosztów:

- określenia potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
- kursów,
- studiów podyplomowych realizowanych z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- egzaminów umożliwiających uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- badań lekarskich i psychologicznych wymaganych do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

O środki z KFS ubiegać się może każdy pracodawca, tj. podmiot zatrudniający co najmniej jednego pracownika. Nie ma znaczenia, na jaki rodzaj umowy o pracę zatrudnieni są pracownicy korzystający z kształcenia wspieranego środkami KFS, a także, czy jest to praca na pełen czy część etatu. Ponadto – pracodawca jako osoba pracująca może sam skorzystać, na takich samych zasadach jak jego pracownicy, z kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS.

W przypadku mikroprzedsiębiorców (firm zatrudniających 9 osób i mniej) ze środków KFS może zostać sfinansowanych 100% kosztów kształcenia ustawicznego, natomiast w przypadku pozostałych firm pracodawca ze środków własnych pokrywa 20% kosztów szkolenia. Kwota przyznana na szkolenie dla jednego pracownika nie może przekroczyć w danym roku 300% przeciętnego wynagrodzenia.

Województwo podkarpackie na realizowanie zadań z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, otrzymało środki w wysokości 10 mln 482 tys. zł.

Środki z tzw. Limitu podstawowego mogą być wydatkowane zgodnie z ustalonymi przez Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii priorytetami.

Minister właściwy ds. pracy określił następujące priorytety wydatkowania środków KFS w 2021 r.:

1. wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność;
2. wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników służb medycznych, pracowników służb socjalnych, psychologów, terapeutów, pracowników domów pomocy społecznej, zakładów opiekuńczo-leczniczych, prywatnych domów opieki oraz innych placówek dla seniorów/osób chorych/niepełnosprawnych, które bezpośrednio pracują z osobami chorymi na COVID-19 lub osobami z grupy ryzyka ciężkiego przebiegu tej choroby;
3. wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
4. wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia;
5. wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem;
6. wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych;
7. wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa ukończenia szkoły lub świadectwa dojrzałości;
8. wsparcie realizacji szkoleń dla instruktorów praktycznej nauki zawodu bądź osób mających zamiar podjęcia się tego zajęcia, opiekunów praktyk zawodowych i opiekunów stażu uczniowskiego oraz szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego.

W ramach Limitu podstawowego Powiatowy Urząd Pracy w Tarnobrzegu otrzymał do dyspozycji kwotę **750.000,00 zł**. Kwota ta została w całości zaangażowana. Zawarto łącznie 54 umowy o finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników. W ramach zawartych umów kształceniem objęto 302 osoby.

Uzupełnieniem puli podstawowej są środki rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleniowego, którymi zarządza Rada Rynku Pracy. Wysokość tych środków na rok 2021 dla urzędu pracy w Tarnobrzegu wynosi **76.250,00 zł**.

W roku 2021 obowiązują następujące priorytety Rady Rynku Pracy dotyczące wydatkowania rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleniowego

- a) wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców;
- b) wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej;
- c) wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej;

- d) wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej;
- e) wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;
- f) wsparcie kształcenia ustawicznego osób dorosłych w nabywaniu kompetencji cyfrowych.

Nabór wniosków pracodawców zainteresowanych uzyskaniem środków z rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleniowego trwać będzie w okresie **od 30.08.2021 r. do 01.09.2021 r.** Szczegółowe informacje dotyczące naboru oraz druki wniosku i załączników dostępne są na stronie internetowej Urzędu: **www.tarnobrzeg.praca.gov.pl**.

Wszystkich zainteresowanych pracodawców zapraszamy do współpracy.

Małgorzata Kałucka-Duda

Webinaria

Realizując misję i zadania w dobie pandemii Covid-19 Powiatowy Urząd Pracy w Tarnobrzegu wprowadził szereg wdrożeń o charakterze organizacyjnym i informacyjnym. Dostosowaliśmy narzędzia komunikacyjne, by zachować ostrożność z powodu zagrożenia koronawirusem, a mimo to umożliwić naszym klientom : pracodawcom, osobom bezrobotnym i poszukującym pracy skorzystanie z wszelkiej pomocy w formie usług i instrumentów rynku pracy.

Jednym z rozwiązań zapewniającym realizację ciągłości zadań było zorganizowanie webinarium. W I półroczu 2021 roku odbyło się 5 spotkań on-line:

- w zakresie usługi poradnictwa zawodowego 3 webinarium pt. „Wachlarz usług rynku pracy”, w trakcie których uczestnikom przedstawione zostały: prawa i obowiązki osób bezrobotnych i poszukujących pracy; usługi i instrumenty rynku pracy oraz zasady korzystania z nich, informacje o możliwościach szkolenia i kształcenia, umiejętnościach niezbędnych przy aktywnym poszukiwaniu pracy i samozatrudnieniu; aktualne oferty pracy i staży; informacje o prowadzonych przez Powiatowy Urząd Pracy w Tarnobrzegu naborach wniosków oraz o innych instytucjach, które realizują projekty skierowane do osób bezrobotnych i poszukujących pracy;
- w zakresie instrumentu rynku pracy – dofinansowania podjęcia działalności gospodarczej pt. „Spotkanie informacyjne on-line dotyczące środków na podjęcie działalności gospodarczej dla osób bezrobotnych”, w ramach

którego poruszane były tematy związane ze źródłami finansowania działalności, zasadami ubiegania się o dofinansowanie, wnioskiem oraz najczęściej popełnianymi błędami przy wypełnianiu wniosku;

- w związku z ogłoszonym naborem Wniosków o finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego pt. „Spotkanie informacyjne on-line dotyczące Krajowego Funduszu Szkoleniowego”, podczas którego omówione zostały: priorytety wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2021 r., wniosek o sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego, zasady ubiegania się o dofinansowanie, realizacja umowy i jej prawidłowe rozliczenie, najczęściej popełniane błędy przy wypełnianiu wniosku.

Webinaria realizowane były na platformie Microsoft Teams. Osoby zainteresowane uczestnictwem w spotkaniu, które zapisały się na spotkanie on-line i przesłały Formularz zgłoszeniowy otrzymywały e-mail z linkiem do webinarium. Podczas spotkania on-line pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnobrzegu prowadzący webinarium na bieżąco odpowiadali na pytania uczestników zadawane na forum grupy oraz na czacie grupowym. Każdy z uczestników miał możliwość uzyskania odpowiedzi na pytania dotyczące jego indywidualnej sytuacji zawodowej.

Agnieszka Bartyzel

Niezwykły projekt z zakresu aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych

Powiat Tarnobrzeski/Powiatowy Urząd Pracy w Tarnobrzegu od początku 2021 roku realizuje wyjątkowy projekt dedykowany dla beneficjentów realizujących projekty dla ostatecznych odbiorców z terenów Miejskiego Obszaru Funkcjonalnego (MOF) Tarnobrzeg pn. **„Aktywizacja zawodowa mieszkańców rewitalizowanych obszarów Tarnobrzega, Nowej Dęby, Baranowa Sandomierskiego i Gorzyc”** współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020, Działanie: 7.1 Poprawa sytuacji osób bezrobotnych na rynku pracy – projekty konkursowe.

Po raz pierwszy założeniem konkursu ogłoszonego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie jest kompletność projektu współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego z projektami inwestycyjnymi współfinansowanymi z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego. Wniosek o dofinansowanie Projektu, złożony przez Powiatowy Urząd Pracy w Tarnobrzegu spełniający to unikalne kryterium, zdobył najwyższą liczbę punktów zajmując pierwsze miejsce na liście projektów wybranych do dofinansowania.

Projekt realizowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Tarnobrzegu należy do grupy projektów przyjętych w Lokalnych Programach Rewitalizacji Miasta Tarnobrzega



Gmina Baranów Sandomierski

i gmin Nowa Dęba oraz Baranów Sandomierski, a także w Gminnym Programie Rewitalizacji gminy Gorzyce. Są to samorzady skupione w ramach MOF Tarnobrzeg.

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnobrzegu podjął ścisłą współpracę z jednostkami samorządowymi należącymi do MOF Tarnobrzeg, dzięki której możliwa jest realizacja projektu z zakresu aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych na obiektach będących rezultatem projektów inwestycyjnych zrealizowanych na terenie tych gmin, tj.:

- Miasto Tarnobrzeg – zrewitalizowany teren nad Jeziorem Tarnobrzeskim na ul. Plaźowej i ul. Żeglarskiej, na którym powstały m.in. parkingi, 4 punkty gastronomiczne, budynek wielofunkcyjny, altany, place zabaw, park linowy;
- Gmina Baranów Sandomierski – rozbudowana hala sportowa w Skopaniu wraz z centrum fizjoterapii;
- Gmina Nowa Dęba – przebudowany wielorodzinny budynek mieszkalny przy ul. Kościuszki wraz z zaadaptowanymi pomieszczeniami dla potrzeb nowo powstałej świetlicy;
- Gmina Gorzyce – wybudowany park z elementami małej architektury (m. in. podświetlana fontanna chodnikowa).

Projekt realizowany przez Urząd Pracy na wymienionych obiektach daje szansę na aktywizację zawodową 39



osób bezrobotnych w ramach trzech ścieżek, wybór których uzależniony jest od Indywidualnych Planów Działania opracowanych przez doradcę zawodowego wspólnie z osobą bezrobotną.

Ścieżki aktywizacji zawodowej proponowane w projekcie obejmują co najmniej trzy formy wsparcia dla każdego uczestnika lub uczestniczki projektu, tj.:

- Ścieżka pierwsza obejmująca: IPD => pośrednictwo pracy => staż na okres do 6 miesięcy – dla 24 osób;
- Ścieżka druga obejmująca: IPD => pośrednictwo pracy => staż na okres 3 miesięcy => zatrudnienie na wyposażonym/doposażonym stanowisku pracy – dla 4 osób;
- Ścieżka trzecia obejmująca: IPD => pośrednictwo pracy => zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych – dla 11 osób.

Działania zastosowane wobec wszystkich uczestników i uczestniczek projektu zwiększą ich aktywność zawodową i poprawią szanse na zatrudnienie. Założeniem projektu jest możliwość podjęcia zatrudnienia, po zakończeniu udziału w każdej ze ścieżek aktywizacji zawodowej. Celem projektu oraz miernikiem jego realizacji jest zdobycie umiejętności i doświadczenia w miejscu pracy oraz podjęcie zatrudnienia przez co najmniej 32 osoby objęte wsparciem w projekcie.

Zapraszamy do udziału w projekcie osoby w wieku 30 lat i więcej zarejestrowane jako bezrobotne w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnobrzegu, zamieszkałe na terenie Miasta Tarnobrzega lub gmin Nowa Dęba, Baranów Sandomierski, Gorzyce, które nie korzystały z takiego samego wsparcia jak oferowane w projekcie w ramach



projektów współfinansowanych ze środków EFS dedykowanych tej samej grupie osób w RPO WP 2014-2020 w konkursach ogólnych, należące do grupy osób w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy (kobiety, osoby o niskich kwalifikacjach, osoby długotrwale bezrobotne, osoby w wieku 50 lat i więcej oraz osoby z niepełnościami). Planowane terminy rekrutacji w ramach projektu: cztery nabory od stycznia do kwietnia 2022 roku, sierpień 2022 roku oraz listopad 2022 roku.

Zakończenie realizacji Projektu planowane jest na koniec lipca 2023 roku.

Projekt pn. „Aktywizacja zawodowa mieszkańców rewitalizowanych obszarów Tarnobrzega, Nowej Dęby, Baranowa Sandomierskiego i Gorzyc” współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej. **Całkowita wartość dofinansowania wynosi 589 468,85 zł z czego 544 617,96 zł pochodzi ze środków europejskich.** Wkład własny beneficjenta wynosi 51 258,17 zł.

Iwona Stępień



Międzynarodowe projekty badawcze

źródłem wiedzy o rynku pracy

Trwająca od ponad roku pandemia nie przerwała prac badawczych różnych instytucji nad zagadnieniami dotyczącymi poszczególnych segmentów rynku pracy. Wyniki projektów badawczych oraz rekomendacje przedstawiane były w formie konferencji i seminariów on-line. W webinarach udział brał również Powiatowy Urząd Pracy w Tarnobrzegu, w tym Pani Teresa Huńka – Dyrektor, Pani Bożena Jur – Zastępca Dyrektora oraz pracownicy. Poniżej skrótko przedstawione zostały wnioski z wybranych badań.

■ „Pokolenia 50+ w Polsce i w Europie: aktywność, stan zdrowia, uczenie się przez całe życie”

W dniu 25 lutego br. odbyło się webinarium podsumowujące wyniki VII rundy badania SHARE, realizowanego w ramach projektu partnerskiego Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii oraz Krajowej Grupy Badawczej Projektu SHARE w Instytucie Statystyki i Demografii Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, SHARE jest przeprowadzane co dwa lata we wszystkich krajach europejskich oraz Izraelu. Podczas wywiadów zbierane są informacje o stanie zdrowia, relacji społecznych i rodzinnych, sytuacji materialnej i aktywności na rynku pracy osób w wieku 50 lat i więcej. Projekt jest finansowany ze środków EFS w ramach PO WER 2014-2020 i jego głównym celem jest wyposażenie instytucji rynku pracy w informacje pozwalające zwiększyć efektywność wsparcia na rynku pracy osób w wieku 50+.

Jaki zatem obraz pokolenia 50+ w Polsce uzyskano w wyniku badań?

Polacy po 50 roku życia uważają się za bardziej schorowanych niż inni mieszkańcy Europy. Rzadko dbają o aktywność fizyczną. Częściej angażują się w opiekę nad wnukami (prawie 36%) niż w opiekę nad innymi osobami czy w prace społeczne. Na emeryturę Polacy przechodzą z powodu wieku – niemal dwie trzecie badanych, stanu zdrowia – 45%, postawy pracodawcy – 28%, sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz umiejętności – odpowiednio 12% i 10%. Duża grupa Polaków w wieku przedemerytalnym nie pracuje, w szczególności mieszkańcy wsi i osoby z niższym wykształceniem.

Blisko 40% Polaków w wieku 50–59 lat, 55% w wieku 60–64 lata, 63% w wieku 65–69 lat, ponad trzy czwarte w wieku 70–79 lat i 80% w wieku 80 lat i więcej miało zdiagnozowane dwie lub więcej choroby przewlekłe. Relatywnie rzadko Polacy w tej grupie wiekowej uczestniczą w szkoleniach.

Z raportem z VII rundy badania SHARE zapoznać się można pod adresem: <https://share50plus.pl>

■ „Staż czy szkolenie – co jest lepsze dla młodych bezrobotnych? Analiza danych administracyjnych”

29 marca br. Urząd uczestniczył w warsztacie on-line, organizowanym przez Instytut Badań Strukturalnych nt. projektu „Partnerstwo na rzecz zatrudnienia młodzieży – badania ewaluacyjne w Hiszpanii, Polsce, na Węgrzech i we Włoszech” finansowanego w ramach Funduszu na Rzecz Zatrudnienia Młodzieży EEA i Funduszy Norweskich. Fundusz ten został powołany przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię w celu promowania zrównoważonego i wysokiej jakości zatrudnienia młodzieży w Europie. W ramach spotkania przedstawiona została sytuacja osób młodych na rynku pracy, zaprezentowane zostały wyniki badania skuteczności wybranych form wsparcia oferowanych osobom młodym przez powiatowe urzędy pracy, działania powiatowych urzędów pracy mające na celu upowszechnienie oferty aktywizacyjnej oraz „Przewodnik metodologiczny” – jak badać skuteczność polityk publicznych z wykorzystaniem danych administracyjnych.

Ewaluacja dotyczyła następujących form wsparcia: staż, bon stażowy, szkolenie, prace interwencyjne i roboty publiczne.

Wnioski wynikające z badania aktywnych polityk rynku pracy dla osób młodych:

- różnice w skuteczności poszczególnych form wsparcia są niewielkie i zanikają z upływem czasu,
- roboty publiczne są najmniej skuteczną formą wsparcia, szczególnie dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy,
- bony stażowe są bardziej efektywną formą wsparcia niż staże,
- kobiety w mniejszym stopniu uczestniczą w programach rynku pracy, zwłaszcza w szkoleniach,
- bony szkoleniowe i szkolenia są bardziej efektywne wśród mężczyzn a prace interwencyjne i bony stażowe wśród kobiet.

Badanie działań powiatowych urzędów pracy mających na celu upowszechnienie oferty aktywizacyjnej wykazało m.in.:

- większość młodych osób niepracujących i nieuczących się nie korzysta ze wsparcia powiatowych urzędów pracy,
- odsetek osób młodych z grup NEET zarejestrowanych w urzędach pracy każdego roku spada,
- młode osoby niepracujące nie rejestrują się z powodu: przyczyn formalnych (nie mogą uzyskać statusu osoby bezrobotnej otrzymujący niektóre ze świadczeń

społecznych, rolnicy, renciści), obawy przed stygmatyzacją związaną z posiadaniem statusu bezrobotnego, oddalenia od siedziby urzędu i związanymi z tym problemami z dojazdem, negatywnego postrzegania działalności urzędu i braku wiedzy o ofercie urzędów pracy, – urzędy pracy w Polsce rzadko używają nowoczesnych form komunikacji promując ofertę aktywizacyjną głównie metodami tradycyjnymi, współpracują w tym zakresie z władzami lokalnymi, pomocą społeczną oraz szkołami, organizują targi pracy, nieliczne tylko urzędy organizują mobilne punkty informacyjne i upowszechniają swoją ofertę podczas wydarzeń lokalnych.

Z publikacjami, które powstały w ramach projektu i są dostępne w języku polskim można zapoznać się na stronie internetowej: <https://ibs.org.pl/research/partnersstwo-zatrudnienia-mlodziezy-badania-ewaluacyjne-w-hispanii-polsce-na-wegrzech-i-we-wloszech/>

■ Regional economic inactivity trends in Poland

Panel dyskusyjny on-line dotyczący bierności zawodowej zorganizowany został w dniu 26 maja br. przez Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej oraz międzynarodową Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju. W dyskusji udział wzięli również przedstawiciele Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii, wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, organizacji pozarządowych oraz niezależni eksperci rynku pracy. Celem projektu była analiza czynników determinujących poziom aktywności zawodowej w Polsce i analiza różnych polityk publicznych, które powinny ograniczać zjawisko bierności zawodowej.

Wg. badaczy OECD pandemia Covid-19 spowodowała duże zmiany na rynku pracy, o ile bezrobocie w Polsce wzrosło nieznacznie w porównaniu z innymi państwami OECD, sytuacja biernych zawodowo pogorszyła się radykalnie. Polski rynek pracy charakteryzuje się wskaźnikiem bierności zawodowej znacznie przekraczającym średnią OECD. Grupy defaworyzowane, w tym kobiety, osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych, osoby starsze oraz z niepełnosprawnościami wykazują szczególnie wysokie wskaźniki bierności zawodowej. W obliczu spowolnienia gospodarczego grupy te mogą się zniechęcić, nie podjąć lub zaprzestać aktywnego poszukiwania pracy.

Korelacja pomiędzy regionalnym stopem bezrobocia, bezrobociem długotrwałym oraz biernością zawodową jest widoczna w całym kraju, w szczególności we wschodnich regionach Polski, historycznie mniej uprzemysłowionych i pozyskujących mniej kapitału zagranicznego po przystąpieniu Polski do UE. Pomoc grupom defaworyzowanym, w tym przywrócenie na rynek pracy osób biernych zawodowo powinno być celem działań rządu jak i polityk lokalnych. Jak podkreśliła w dyskusji Pani Ewa Flaszyńska, Dyrektor Departamentu Rynku Pracy aktywizacja osób biernych zawodowo jest jedną z głównych propozycji zmian przygotowanych przez Ministerstwo Rozwoju Pracy i Technologii w ramach reformy rynku pracy, będącej elementem Polskiego Ładu.

Streszczenie raportu „Regionalne trendy bierności zawodowej w Polsce”: <https://tarnobrzeg.praca.gov.pl/opracowania-i-analazy>

Więcej informacji o projektach OECD: <https://www.oecd.org>
Krystyna Depczyńska

Czas na nowe strategie rozwoju

Zgodnie z wytycznymi Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej wszystkie gminy, by skutecznie nimi zarządzać i pozyskiwać środki na inwestycje, opracowują strategie rozwoju na lata 2021–2027. Strategia danej gminy powinna wskazywać kierunki rozwoju z uwzględnieniem aktualnych uwarunkowań społecznych, gospodarczych i przestrzennych, określić obszary, cele i wynikające z nich proponowane działania w zakresie polityki społeczno-ekonomicznej na najbliższe lata.

Strategia rozwoju to także wyraz zatroskania władz lokalnych o właściwy rozwój w celu poprawy życia mieszkańców w „małych ojczyznach”, by trafnie ocenić potrzeby lokalnej społeczności, regionu i do tego dostosować właściwe formy działania, maksymalnie wykorzystując potencjał, uwarunkowania i potrzeby środowiska lokal-

nego. Powinna ona pełnić trzy podstawowe role: kierowanie i zabezpieczanie ciągłości polityki rozwoju; podstawę do wnioskowania o dofinansowanie interesujących gminę inwestycji oraz rolę integrującą, zgodnie z zasadami partycypacji społecznej, poprzez angażowanie społeczności w proces zarządzania i pobudzania mieszkańców do brania odpowiedzialności za rozwój gminy.

Zgodnie z ustawą z dnia 15 lipca 2020 r. o zmianie ustawy o zasadach prowadzenia polityki rozwoju oraz niektórych innych ustaw 13 listopada 2020 roku weszły w życie przepisy zmieniające akty prawne wiążące się z funkcjonowaniem samorządu terytorialnego, dające podstawy do sporządzenia strategii rozwoju gminy tj.: ustawa z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym; ustawa z dnia 6 grudnia 2006 roku o zasadach pro-

wadzenia polityki rozwoju; ustawa z dnia 3 października 2002 roku o udostępnianiu informacji o środowisku i jego ochronie, udziale społeczeństwa w ochronie środowiska oraz ocenach oddziaływania na środowisko. Rada gminy, zgodnie z art.10 f ust.1 ustawy o samorządzie gminnym uzyskała uprawnienia do określenia szczegółowego trybu i harmonogramu opracowania projektu strategii rozwoju gminy, w tym trybu konsultacji, by zapewnić szeroki udział interesariuszy strategii.

Starosta Tarnobrzesci – Jerzy Sudoł oraz Prezydent Miasta Tarnobrzega – Dariusz Bożek zainicjowali rozpoczęcie prac nad Strategią Rozwoju Powiatu Tarnobrzesciego na lata 2021 -2027 oraz Strategią Rozwoju Miasta Tarnobrzega na lata 2021-2027. Powołano zespoły ds. opracowania strategii (także przedstawiciele Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnobrzegu). Prace nad strategiami trwają. Są one poprzedzone przygotowaniem diagnozy sytuacji społecznej, gospodarczej i przestrzennej, opisem stanu istnie-

jącego, z wykorzystaniem zapisów strategii rozwoju na lat 2014-2020 oraz dokumentów programowych i strategicznych obowiązujących na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym. Oprócz analizy dokumentów i danych statystycznych diagnozy będą zawierać także analizę wyników badań ankietowych wśród mieszkańców, podmiotów gospodarczych i organizacji pozarządowych.

Opracowane diagnozy pozwolą ocenić aktualny stan, profil, priorytety, główne trendy i potencjalne kierunki rozwoju w przyszłości. Ponadto umożliwią, na podstawie wyciągniętych z nich wniosków ustalić cele operacyjne, ukierunkować działania i instrumenty realizacyjne, zdefiniować oczekiwane rezultaty i wskaźniki ich osiągnięcia w proponowanych obszarach działań dla Powiatu Tarnobrzesciego i Miasta Tarnobrzega w formie dokumentu strategicznego wspierającego ich trwały i zrównoważony rozwój zintegrowany ze strategią krajową i wojewódzką.

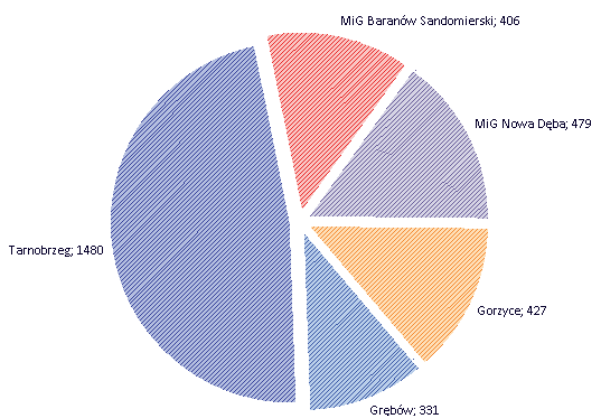
Agnieszka Bartyzel

Poziom bezrobocia

Według stanu na 30 czerwca 2021 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnobrzegu zarejestrowane były ogółem 3123 osoby bezrobotne. W mieście Tarnobrzegu zarejestrowanych było 1480 osób, natomiast w powiecie tarnobrzescim – 1643. Na koniec czerwca 2021 r., w porównaniu z analogicznym okresem roku ubiegłego, liczba

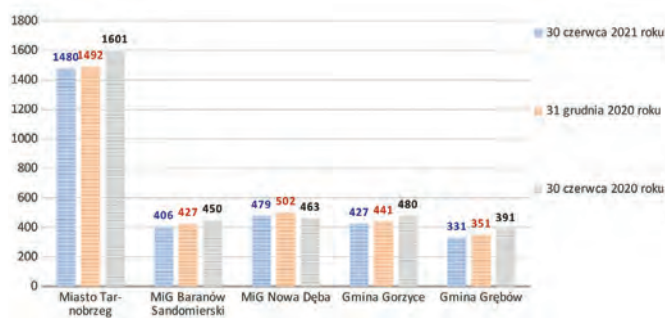
bezrobotnych spadła w mieście Tarnobrzegu o 121 osób, w gminie Grębów o 60 osób, w gminie Gorzyce o 53, w MiG Baranów Sandomierski o 44, natomiast w MiG Nowa Dęba liczba bezrobotnych wzrosła o 16 osób.

Liczba bezrobotnych w poszczególnych jednostkach administracyjnych na koniec czerwca 2021 r.



Jednostki Administracyjne	30 czerwca 2021 roku	31 grudnia 2020 roku	30 czerwca 2020 roku	+ wzrost / - spadek 06.21 - 06.20	
Miasto Tarnobrzeg	1480	1492	1601	-121	
Powiat Tarnobrzesci	1643	1721	1784	-141	
Wyszególnienie	MiG Baranów Sandomierski	406	427	450	-44
	MiG Nowa Dęba	479	502	463	16
	Gmina Gorzyce	427	441	480	-53
	Gmina Grębów	331	351	391	-60
Razem	3123	3213	3385	-262	

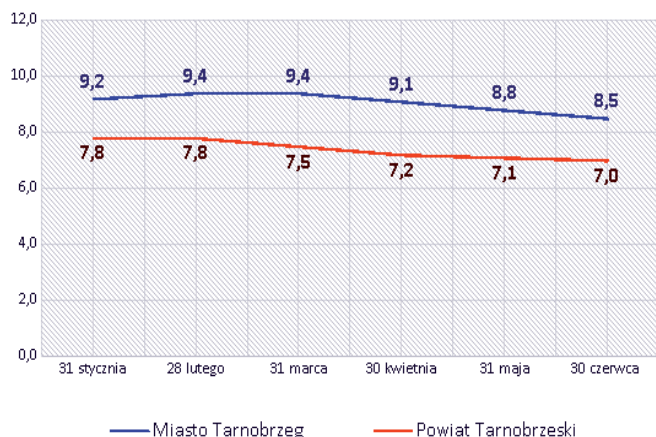
Poziom bezrobocia według jednostek administracyjnych będących w rejonie działania PUP Tarnobrzeg



Zmiany w poziomie bezrobocia w PUP Tarnobrzeg

	MiG Baranów Sandomierski	MiG Nowa Dęba	Gorzyce	Grębów	Razem Powiat Tarnobrzesci	Miasto Tarnobrzeg	Razem PUP Tarnobrzeg
31.12.2020 r.	427	502	441	351	1721	1492	3213
31.01.2021 r.	448	525	468	394	1835	1591	3426
28.02.2021 r.	449	527	474	388	1838	1643	1643
31.03.2021 r.	437	523	466	355	1781	1638	1638
30.04.2021 r.	427	497	452	332	1708	1593	1593
31.05.2021 r.	417	492	424	339	1672	1520	1520
30.06.2021 r.	406	479	427	331	1643	1480	1480
wzrost/spadek w czerwcu 2021 r. w stosunku do grudnia 2020 r.							
w osobach	-21	-23	-14	-20	-1721	-12	-1733
w %	-4,92	-4,58	-3,17	-5,70	-4,53	-0,80	-2,80

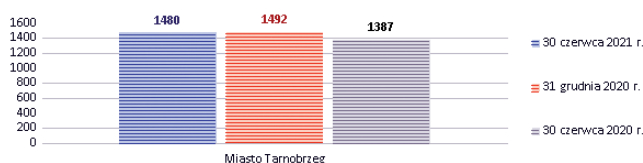
STOPA BEZROBOCIA W 2021 R.



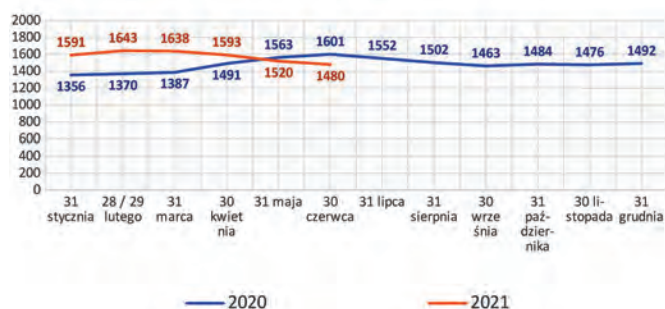
Z ogólnej liczby bezrobotnych zarejestrowanych w tutejszym urzędzie na dzień 30 czerwca 2021 roku, 1480 osób to mieszkańcy Miasta Tarnobrzega (31.12.2020 r. – 1492, 30.06.2020 r. – 1601). Stanowi to 47,4% wszystkich osób bezrobotnych będących w ewidencji PUP na koniec tego miesiąca (31.12.2020 r. – 46,4%, 30.06.2020 r. – 47,3%).

Ponad 52% tej liczby stanowiły kobiety – na koniec czerwca 2021 r. w ewidencji urzędu było ich 770 (31.12.2020 r. – 767, tj. 51,4%, 30.06.2020 r. – 852, tj. 53,2%). Według stanu na 30 czerwca 2021 roku, 183, tj. 12,4% bezrobotnych z terenu Miasta Tarnobrzega posiadało prawo do zasiłku (31.12.2020 r. – 212, tj. 14,2%, 30.06.2020 r. – 229, tj. 14,3%). Większość bezrobotnych mieszkańców Miasta Tarnobrzega to osoby, które pracowały przed rejestracją – 1376, co stanowi 93,0% ogółu (31.12.2020 r. – 1388, tj. 93,0%, 30.06.2020 r. – 1492, tj. 93,2%).

Liczba bezrobotnych z terenu Miasta Tarnobrzega na koniec czerwca 2021 r. oraz na koniec grudnia i czerwca 2020 roku



Bezrobotni w poszczególnych miesiącach 2020 i 2021 r.



Ponadto w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnobrzegu znajdowało się: 786 osób długotrwale bezrobotnych, tj. 53,1% (31.12.2020 r. – 754, tj. 50,5%, 30.06.2020 r. – 757, tj. 47,3%); 285 osób do 30 roku życia, tj. 19,3% (31.12.2020 r. – 286, tj. 19,2%, 30.06.2020 r. – 348, tj. 21,7%), w tym 120 osób do 25 roku życia, tj. 8,1% (31.12.2020 r. – 110, tj. 7,4%, 30.06.2020 r. – 139, tj. 8,7%); 420 osób powyżej 50 roku życia, tj. 28,4% (31.12.2020 r. – 398, tj. 26,7%, 30.06.2020 r. – 389, tj. 24,3%); 81 osób niepełnosprawnych, tj. 5,5% (31.12.2020 r. – 94, tj. 6,3%, 30.06.2020 r. – 100, tj. 6,2%).

REJESTRACJE I WYREJESTROWANIA

W pierwszym półroczu 2021 r. w tutejszym urzędzie pracy zarejestrowało się jako bezrobotni **967** mieszkańców Miasta Tarnobrzega, z czego **154** po raz pierwszy, **813** – po raz drugi i więcej.

Pośród 979 osób opuszczających szeregi bezrobotnych, 646 podjęło pracę, w tym 533 niesubsydiowaną. Subsydiowane zatrudnienie podjęło 113 osób, z czego: 27 w ramach prac interwencyjnych, 39 w ramach robót publicznych, 17 w ramach podjęcia działalności gospodarczej, 17 w ramach refundacji kosztów zatrudnienia, 12 w ramach bonu na zasiedlenie i 1 osoba w ramach dofinansowania do wynagrodzenia bezrobotnych powyżej 50 roku życia.

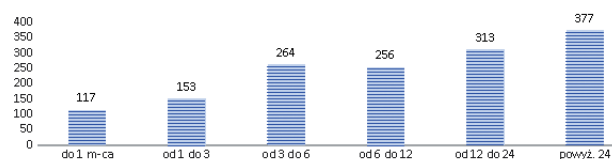
Poza tym: 5 bezrobotnych rozpoczęło szkolenie, 121 bezrobotnych rozpoczęło staż, 1 osoba odmówiła przyjęcia propozycji pracy lub uczestnictwa w aktywnych programach rynku pracy, 97 bezrobotnych nie potwierdziło gotowości do podjęcia pracy, 43 bezrobotnych zrezygnowało z pozostawania w ewidencji osób bezrobotnych, 1 osoba podjęła naukę, 20 bezrobotnych osiągnęło wiek emerytalny, 4 bezrobotnych nabyło prawo do renty lub emerytury, 1 osoba nabyła prawo do świadczenia przedemerytalnego, 40 bezrobotnych zostało wyrejestrowanych z innych przyczyn.

2021	Rejestracje		Wyrejestrowania	
	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety
styczeń	243	127	144	71
luty	193	99	141	75
marzec	163	77	168	87
kwiecień	126	75	171	96
maj	110	55	183	86
czerwiec	132	69	172	84
SUMA	967	502	979	499

BEZROBOTNI WEDŁUG CZASU POZOSTAWANIA BEZ PRACY, WIEKU, WYKSZTAŁCENIA I STAŻU PRACY

Na koniec czerwca 2021 r. prawie połowa bezrobotnych mieszkańców Miasta Tarnobrzega pozostawała bez pracy dłużej niż rok. Największą grupę stanowiły osoby będące w ewidencji powyżej 24 miesięcy.

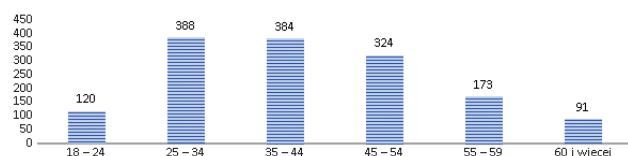
BEZROBOTNI WEDŁUG CZASU POZOSTAWANIA BEZ PRACY



M. Tarnobrzeg		Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy (w miesiącach)											
		do 1 m-ca		od 1 do 3		od 3 do 6		od 6 do 12		od 12 do 24		powyżej 24	
		Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety
30.06.2021 r.	w liczbach	117	62	153	79	264	130	256	116	313	167	377	216
	w %	7,91	8,05	10,34	10,26	17,84	16,88	17,30	15,06	21,15	21,69	25,47	28,05

Osoby pomiędzy 25 a 44 rokiem życia stanowiły największy odsetek wśród bezrobotnych. Urząd posiadał w rejestrach 772 osób w tym przedziale wiekowym. Stanowi to 52% ogólnej liczby bezrobotnych z tego terenu.

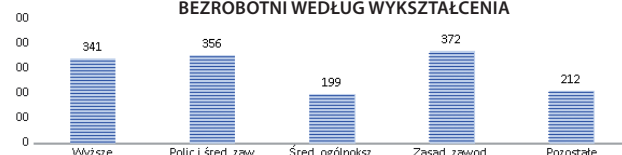
BEZROBOTNI WEDŁUG WIEKU



M. Tarnobrzeg		Liczba bezrobotnych według wieku (w latach)											
		18 - 24		25 - 34		35 - 44		45 - 54		55 - 59		60 i więcej	
		Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety
30.06.2021 r.	w liczbach	120	69	388	239	384	218	324	156	173	88	91	X
	w %	8,11	8,96	26,22	31,04	25,95	28,31	21,89	20,26	11,69	11,43	6,15	X

Najliczniejsze grupy bezrobotnych posiadały wykształcenie: zasadnicze zawodowe – 372 osoby, policealne i średnie zawodowe – 356 osób oraz wyższe – 341 osób.

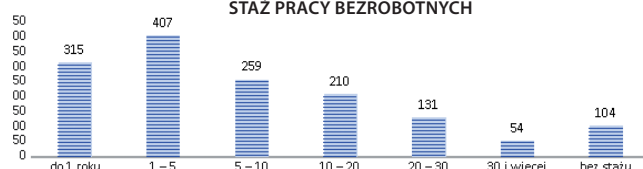
BEZROBOTNI WEDŁUG WYKSZTAŁCENIA



M. Tarnobrzeg		Liczba bezrobotnych według wykształcenia									
		Wyższe		Polici i śred. zaw		Śred. ogólnoksz.		Zasad. zawod.		Pozostałe	
		Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety
30.06.2021 r.	w liczbach	341	243	356	187	199	125	372	143	212	72
	w %	23,04	31,56	24,05	24,29	13,45	16,23	25,14	18,57	14,32	9,35

Wśród bezrobotnych pracujących przed rejestracją największy udział miały osoby o stażu pracy: od 1 do 5 lat – 407, do 1 roku – 315 oraz od 5 do 10 lat – 259 osób. 104 osoby nie pracowały przed włączeniem do ewidencji.

STAŻ PRACY BEZROBOTNYCH



M. Tarnobrzeg		Liczba bezrobotnych według stażu pracy (w latach)													
		do 1 roku		1 - 5		5 - 10		10 - 20		20 - 30		30 i więcej		bez stażu	
		Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety
b30.06.2021 r.	w liczbach	315	182	407	243	259	121	210	101	131	50	54	12	104	61
	w %	21,28	23,64	27,50	31,56	17,50	15,71	14,19	13,12	8,85	6,49	3,65	1,56	7,03	7,92

POWIATOWY URZĄD PRACY W TARNOBRZEGU

ul. 1 Maja 3, 39-400 Tarnobrzeg, tel. (15) 823 00 30, fax (15) 823 01 66

e-mail: rzta@praca.gov.pl, <http://tarnobrzeg.praca.gov.pl>

DYREKTOR – TERESA HUŃKA	ZASTĘPCA DYREKTORA – BOŻENA JUR	SEKRETARIAT pok. 23, tel. wew. 104
DZIAŁ ORGANIZACYJNO-ADMINISTRACYJNY	Kierownik Działu	pok. 21, tel. wew. 123
	Kadry	pok. 21, tel. wew. 123
	Zamówienia publiczne, fundusz socjalny	pok. 21, tel. wew. 134
	Informatyk	pok. 10, tel. wew. 121
	Statystyk	pok. 10, tel. wew. 133
DZIAŁ FINANSOWO-KSIĘGOWY	Główny Księgowy	pok. 26, tel. wew. 151
	Stanowisko ds. księgowości budżetowej	pok. 28, tel. wew. 152
	Stanowisko ds. księgowości Funduszu Pracy, w tym EFS	pok. 27, tel. wew. 153
Samodzielne stanowisko ds. kontroli pok. 26, tel. wew. 151		Samodzielne stanowisko ds. BHP pok. 10, tel. wew. 133
DZIAŁ REJESTRACJI, EWIDENCJI I ŚWIADCZEŃ	Kierownik Działu	pok. 3, tel. wew. 130
	Wydawanie zaświadczeń w celach emerytalno-rentowych. Wydawanie zaświadczeń dla osób nie zarejestrowanych	pok. 3, tel. wew. 107
	Stypendia z tytułu nauki. Zwroty nienależnie pobranych świadczeń. Finansowanie składek na ubezpieczenia społeczne rolników zwalnianych z pracy	
	Stypendia stażowe, decyzje dot. staży. Dodatki szkoleniowe, decyzje dot. szkoleń. Dodatek aktywizacyjny	pok. 4, tel. wew. 114
	REJESTRACJA	
	Rejestracja osób bezrobotnych i poszukujących pracy, Informacja o rejestracji	pok. 1, tel. wew. 115, 118, 155
	EWIDENCJA	
	Wydawanie zaświadczeń. Wyrejestrowania. Zgłaszanie zmian danych	pok. 1, tel. wew. 113
	ŚWIADCZENIA	
	Stanowisko ds. świadczeń	pok. 16, tel. wew. 122, 167
CENTRUM AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ		
DZIAŁ POŚREDNICTWA PRACY I PORADNICTWA ZAWODOWEGO	Kierownik Działu	pok. 17, tel. wew. 162
	DORADCY KLIENTA INDYWIDUALNEGO	
	Dla osób z terenu gminy Tarnobrzeg (A-Ć, N,T)	pok. 13, tel. wew. 117
	Dla osób z terenu gminy Tarnobrzeg (M, P, R)	pok. 19, tel. wew. 163
	Dla osób z terenu gminy Tarnobrzeg (S,Ś,U,V,WZ,Ż)	pok. 13, tel. wew. 119
	Dla osób z terenu gminy Tarnobrzeg (K,L,Ł)	pok. 13a, tel. wew. 109
	Dla osób z terenu gminy Tarnobrzeg (D-J ,O)	pok. 13a, tel. wew. 112
	Dla osób z terenu gmin Baranów Sandomierski oraz Nowa Dęba	pok. 18, tel. wew. 164
	Dla osób z terenu gminy: Gorzyce	pok. 20, tel. wew. 136
	Dla osób z terenu gminy: Grębów	pok. 19, tel. wew. 163
	Osoby zarejestrowane jako poszukujące pracy	pok. 17, tel. wew. 162
	DORADCY KLIENTA INSTYTUCJONALNEGO	
	Stanowisko doradcy klienta instytucjonalnego	pok. 14, tel. wew. 102
	Stanowisko doradcy klienta instytucjonalnego, cudzoziemcy	pok. 15, tel. wew. 111, 132
	DZIAŁ RYNKU PRACY	Kierownik Działu
Szkolenia		pok. 12, tel. wew. 106
Prace interwencyjne, roboty publiczne, bon zatrudnieniowy		pok. 5, tel. wew. 126
Bony szkoleniowe, Krajowy Fundusz Szkoleniowy		pok. 6, tel. wew. 124, 135
Bon stażowy, bon na zasiedlenie, świadczenie aktywizacyjne		pok. 7, tel. wew. 160
Staż		pok. 7, tel. wew. 161
Dotacje, doposażenie stanowiska pracy, grant na telepracę		pok. 8, tel. wew. 125
Stanowisko ds. programów i projektów	pok. 9, tel. wew. 116, 168	