|  |
| --- |
| **LISTA KONTROLNA: OCENA RYZYKA WSPÓŁPRACY Z AGENCJĄ ZATRUDNIENIA ODNOSZĄCA SIĘ DO CZYNNOŚCI PRZED ZAWARCIEM UMOWY** |
| Lp. | Pytanie | TAK | NIE | Komentarz |
| 1. | Czy agencja widnieje w rejestrze agencji zatrudnienia na stronie **stor.praca.gov.pl**?* *Agencja zatrudnienia, aby móc legalnie świadczyć usługi pracy tymczasowej, musi:*
* *być zarejestrowana w rejestrze agencji zatrudnienia oraz*
* *posiadać LOKAL, w którym będą świadczone usługi agencji zatrudnienia.*

*Dotyczy to także podmiotów pośredniczących w uzyskaniu przez cudzoziemców pracy na terytorium RP, czyli prowadzących działalność związaną z kierowaniem cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów z siedzibą na terytorium Polski.**Wyjątek stanowią przedsiębiorcy zagraniczni* ***z państw członkowskich UE/EOG*** *działający w zakresie złożonego* ***zawiadomienia, którzy*** *nie posiadają tego obowiązku – jedynie w zawiadomieniu muszą wskazać planowane miejsce wykonywania działalności. Przedsiębiorca zagraniczny z państw członkowskich UE/EOG posiadający uprawnienia i prowadzący zgodnie z prawem działalność w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego musi zawiadomić marszałka województwa o rozpoczęciu wykonywania tej usługi na terytorium RP – informacja o takich podmiotach znajduje się w wykazie podmiotów zagranicznych na stronie* ***stor.praca.gov.pl****.* |  |  |  |
| 2. | Czy agencja posiada certyfikat dotyczący zakresu tej działalności?1. W przypadku agencji pośrednictwa pracy (firmy rekrutacyjnej) – czy posiada certyfikat na pośrednictwo pracy, doradztwo personalne, poradnictwo zawodowe?
2. W przypadku agencji pracy tymczasowej – czy posiada certyfikat na pracę przymusową?

***Uwaga:*** *niektóre agencje prowadzą działalność w obu obszarach i powinny posiadać dwa certyfikaty.* |  |  |  |
| 3. | Czy informacje o agencji znajdują się w Rejestrze Sądowym (KRS) lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG)?**Pytanie pomocnicze:** *Czy informacje te mogą wskazywać na potencjalne ryzyka związane ze współpracą z danym podmiotem?* |  |  |  |
| 4. | Dane kontaktowe:1. Czy wskazana przez agencję siedziba rzeczywiście istnieje?
2. Czy podany adres jest adresem rejestrowym, czy jest to adres, pod którym prowadzona jest faktyczna działalność gospodarcza?
3. Czy podany numer telefony jest aktywny?
4. Czy adres e-mail jest firmowy?

**Uwaga:** *Agencja zatrudnienia – zgodnie z ustawowym obowiązkiem – musi posiadać lokal przeznaczony na świadczenie usług.* |  |  |  |
| 5. | Czy agencja jest zrzeszona w stowarzyszeniu branżowym?**Uwaga:** *Przynależność do stowarzyszenia branżowego może świadczyć o większej wiarygodności firmy/agencji i stanowić źródło dodatkowych informacji o agencji. Wiele stowarzyszeń branżowych weryfikuje bowiem agencje, zanim zostaną one zaakceptowane jako członkowie. Często przynależność do stowarzyszenia branżowego wiąże się także ze stosowaniem się do określonych zasad i dobrych praktyk.* |  |  |  |
| 6. | Czy informacje dostępne w internecie na temat agencji, w tym na jej stronie internetowej, profilach społecznościowych oraz ewentualne opinie w sieci, na forach pracowniczych, są pozytywne?**Uwaga*:*** *Informacje dostępne w sieci mogą sygnalizować obszary podwyższonego ryzyka we współpracy z firmą. Posiadanie aktualnej strony internetowej może świadczyć o większej transparentności* *firmy/agencji.* |  |  |  |
| **Jeśli zatrudniasz pracowników zrekrutowanych przez agencję pośrednictwa pracy:** |
| 7. | Czy agencja pośrednictwa pracy przestrzega zakazu pobierania niedozwolonych opłat od osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej?**Uwaga:** *Nie dotyczy to faktycznie poniesionych przez agencję kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą: na dojazd i powrót osoby skierowanej, wydanie wizy, badania lekarskie i tłumaczenia dokumentów.* |  |  |  |
| **Jeśli zatrudniasz cudzoziemców zrekrutowanych przez agencję pośrednictwa pracy:** |
| 8. | Czy agencja pośrednictwa pracy dopełniła obowiązku poinformowania na piśmie podmiotu, do którego kieruje cudzoziemców, o:1. zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy cudzoziemców na terytorium RP?
2. obowiązkach tego podmiotu wobec cudzoziemców?
* *Zawarcie z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej oraz przedstawienie cudzoziemcowi przed podpisaniem umowy jej tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca.*
* *Uwzględnienie w umowie z cudzoziemcem warunków zawartych w zezwoleniu na pracę, w tym dotyczących wysokości wynagrodzenia.*
* *Przekazanie jednego egzemplarza zezwolenia na pracę cudzoziemcowi, którego dotyczy zezwolenie, w formie pisemnej.*
* *Informowanie cudzoziemca o działaniach podejmowanych w związku z postępowaniem o udzielenie lub przedłużenie zezwolenia na pracę oraz decyzjach w tej sprawie.*
* *Zachowanie należytej staranności w postępowaniach o zezwolenie na pracę oraz przedłużenie i uchylenie zezwolenia.*
1. obowiązkach wobec wojewody?
* *Obowiązki wobec wojewody, którego należy pisemnie poinformować w terminie siedmiu dni o następujących okolicznościach (dotyczy tylko cudzoziemców, od których wymagane jest zezwolenie na pracę):*
* *rozpoczęciu przez cudzoziemca pracy o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę w okresach łącznie nieprzekraczających 30 dni w roku kalendarzowym,*
* *zmianie siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej agencji pracy tymczasowej lub przejęciu zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę,*
* *przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę,*
* *niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w ciągu trzech miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę,*
* *przerwaniu pracy przez cudzoziemca na okres przekraczający trzy miesiące,*
* *zakończeniu pracy przez cudzoziemca wcześniej niż trzy miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.*
 |  |  |  |