



## Krajowy Fundusz Szkoleniowy 2026

**Historia powstania Krajowego Funduszu Szkoleniowego**

**Krajowy Fundusz Szkoleniowy – narzędzie, które naprawdę działa!**

**Zmiany w zasadach przyznawania środków z KFS w 2026 r.**



Nr 4/2025 (34)

## Krajowy Fundusz Szkoleniowy 2026

### Spis treści

3 Wstęp Prezydenta Miasta Płocka

4 Wstęp Redaktora Naczelnego

**Ewa Gajewska**

5 Czy warto się uczyć???

**Maria Kłaś**

8 Historia powstania Krajowego Funduszu Szkoleniowego

**Agata Ciesielska**

12 Krajowy Fundusz Szkoleniowy – narzędzie, które naprawdę działa!

**Małgorzata Ziembicka**

14 Zmiany w zasadach przyznawania środków z KFS w 2026 r.

**Monika Zaręba**

19 Ważne zmiany w zakresie zatrudniania cudzoziemców

**Paulina Pabjas**

20 Your career takes you places/  
Twoja kariera nie zna granic

**Nina Obrębska**

21 Podsumowanie panelu ekspertów w ramach badania Barometr Zawodów Miasto Płock

**Renata Witkowska**

26 telePIN – Twoje hasło do bezpiecznego potwierdzenia tożsamości w celu uzyskania informacji indywidualnej

**Aneta Kokosza**

29 Zmiany w stażu pracy – wnioski o zaświadczenia z ZUS od stycznia 2026 r.

**Aneta Kokosza**

30 Wyższy zasiłek pogrzebowy od 1 stycznia 2026 roku

### WYDARZENIA

**Paulina Pabjas**

31 V Płockie Forum Gospodarcze

**Agnieszka Sołtysiak**

32 Spotkanie informacyjne

**Katarzyna Misiak**

33 Światowy Tydzień Przedsiębiorczości

**Małgorzata Ziembicka**

33 Paka dla Rodaka

### STATYSTYKI MUP

**Nina Obrębska**

34 Sytuacja na lokalnym rynku pracy

35 Bezrobotni zarejestrowani w MUP Płock – Październik 2025

### ZESPÓŁ REDAKCYJNY

**Daniel Olender** – redaktor naczelny

**Małgorzata Ziembicka** – sekretarz redakcji

**Ewa Gajewska** – współpraca i promocja

**Łukasz Aleksandrowicz** – projekt graficzny i skład

### WYDAWCA

**Miejski Urząd Pracy w Płocku**

ul. 3 Maja 16, 09-400 Płock

sekretariat@mup.plock.eu

tel. +48 24 367 18 30 | fax +48 24 367 18 31

Informacje zawarte w niniejszym biuletynie mają charakter wyłącznie informacyjny i nie stanowią źródła prawa.

Redakcja zastrzega sobie prawo do modyfikacji przesłanych tekstów.

Druk finansowany ze środków Funduszu Pracy.



**ANDRZEJ NOWAKOWSKI**  
Prezydent Miasta Płocka

## Szanowni Państwo!

Zmieniający się rynek pracy wymaga od nas – samorządowców, pracodawców i instytucji publicznych – nieustannej gotowości do reagowania na nowe wyzwania oraz elastycznego podejścia do zmieniających się realiów gospodarczych.

Wśród działań naszego samorządu bardzo ważne miejsce zajmują te dotyczące dzieci i młodzieży. Chcemy zapewnić im najlepszy start, aby wchodzili na rynek pracy zarówno dobrze przygotowani, jak i pełni wiary we własne możliwości. Wspieramy ich poprzez programy stażowe, praktyki i formy zatrudnienia, przygotowujące do pracy w realnych warunkach. Wzmacniamy też doradztwo zawodowe, które pomaga młodym ludziom odnaleźć kierunek zgodny z ich talentami i zainteresowaniami, ale także odpowiadający na oczekiwania pracodawców. Zwracamy szczególną uwagę na rozwijanie kompetencji cyfrowych, językowych i społecznych – umiejętności, które dziś decydują o sukcesie w praktycznie każdej branży.

Jednym z niedawnych działań jest przystąpienie kilkunastu płockich szkół do dwóch projektów samorządu województwa mazowieckiego, których celem jest rozwój innowacyjnego nauczania oraz podniesienie jego jakości. W sumie skorzysta 60 nauczycieli i prawie 2,8 tys. uczniów. Pierwsi z nich nauczą się, jak lepiej inspirować i motywować swoich podopiecznych. Drudzy – rozwiną umiejętności w samodzielnym uczeniu się. Oprócz tego podstawówki i licea otrzymają interdyscyplinarne pracownie do przedmiotów matematyczno-przyrodniczych, w których młodzi ludzie będą mogli uczyć się przez eksperymenty i doświadczenia. Szkoły zawodowe wzbogacą się o nowoczesne wyposażenie do nauki zawodu.

Projekty są finansowane ze środków unijnych. Udział w przedsięwzięciu „Mazowiecka Szkoła Przyszłości” bierze pięć podstawówek (nr 1, 16, 17, 18 i 20) oraz cztery licea (IV LO, VII LO, Jagiellonka i Małachowianka). W projekt „Zawodowe Mazowsze Przyszłości – Innowacyjne Kształcenie Zawodowe” włączyły się Zespół Szkół Zawodowych im. Marii Skłodowskiej-Curie oraz Zespół Szkół Budowlanych nr 1.

W ostatnich miesiącach Sejm przyjął nowelizację ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, która otwiera nowy etap w modernizacji systemu wspierania osób poszukujących zatrudnienia oraz pracodawców. Jest to kierunek zmian, na który czekaliśmy od dawna – bardziej precyzyjny, lepiej dopasowany do sytuacji społeczno-ekonomicznej, a przede wszystkim odpowiadający współczesnym potrzebom mieszkańców.

Dla samorządu Płocka oraz naszego Miejskiego Urzędu Pracy nowe regulacje są szansą na wzmocnienie narzędzi, dzięki którym możemy jeszcze skuteczniej wspierać mieszkańców w budowaniu stabilnej przyszłości zawodowej. Naszym wspólnym celem jest stworzenie takiego środowiska, w którym każdy mieszkaniec Płocka będzie mógł odnaleźć dla siebie przestrzeń do rozwoju, bez względu na wiek czy doświadczenie zawodowe.



Miejski Urząd Pracy  
w Płocku



**DANIEL OLENDER**  
Redaktor Naczelny

## Szanowni Państwo!

Rzeczywistość społeczno-gospodarcza XXI wieku wymaga od pracowników już nie tylko ciągłego doskonalenia, ale niejednokrotnie nabywania zupełnie nowych kwalifikacji. Potrzeby rynku niejako wymuszają na pracodawcach i na pracownikach doksztalcenie, by zapobiec utracie zatrudnienia. W tym celu powstał Krajowy Fundusz Szkoleniowy, który daje szansę na inwestycję w potencjał kadrowy firm, a tym samym na sfinansowanie kształcenia umożliwiającego dopasowanie kompetencji pracodawców i pracowników do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. Krajowy Fundusz Szkoleniowy, w skrócie KFS, jest to forma pomocy wprowadzona w 2014 roku nowelizacją ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jego istotą jest przeznaczenie części składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy.

Uzasadnienie do ustawy w sprawie Krajowego Funduszu Szkoleniowego koncentruje się na zapobieganiu utracie zatrudnienia w obliczu zmian w gospodarce poprzez wspieranie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Kluczowymi elementami są: inwestycja w kompetencje zgodnie z potrzebami rynku pracy, zapobieganie utracie zatrudnienia, stymulacja rozwoju oraz zwiększanie konkurencyjności firm. Co roku ustalane są priorytety wydatkowania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

W Dzienniku Ustaw z dnia 27 listopada 2025 r. pod pozycją 1641 zostało opublikowane Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 listopada 2025 r. w sprawie Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Rozporządzenie określa sposób i tryb przyznawania środków KFS, w tym: elementy wniosku podmiotu ubiegającego się o finansowanie działań ze środków KFS oraz rodzaje dołączanych do niego informacji, procedurę naboru wniosków oraz elementy umowy na finansowanie działań ze środków KFS. Na zasadach w nim określonych będą odbywały się nabory od dnia 1 stycznia 2026 roku. Ze środków KFS mogą być finansowane koszty związane z kształceniem ustawicznym: pracowników, pracodawców oraz (od 1 stycznia 2026 r.) osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą czy osób świadczących usługi na podstawie umów cywilnoprawnych.

Z artykułów zamieszczonych wewnątrz numeru możecie się Państwo dowiedzieć o realizacji działań podjętych przez MUP w Płocku od początku funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego, o zadaniach realizowanych w bieżącym roku, jak też o najważniejszych zmianach, które zaczną obowiązywać od 1 stycznia 2026 roku.

Zachęcam do lektury.

# Czy warto się uczyć???

EWA GAJEWSKA / MUP w Płocku

Co to znaczy uczyć się? Gromadzić wiedzę? Czy przekształcać własne życie?

*Dla tych, którzy pragną przekroczyć próg, drzwi zawsze stoją otworem. Wystarczy nacisnąć klamkę.*

Paulo Coelho

Czy warto się uczyć? Zdecydowanie tak. I bynajmniej nie mam tu na myśli sytuacji wymuszonych przez narzucony program szkolny czy zajmowane stanowiska. Nauka to nieustanne otwieranie się na wszystko, co przynosi świat. Możemy go chłonąć werbalnie, jak i niewerbalnie poprzez zmysły.

Myślę, że w życiu każdego z nas są sytuacje, kiedy naukę wymuszają pewne okoliczności, takie jak choćby zmiana pracy, miejsca zamieszkania, dolegliwości zdrowotne. Jest także pewna grupa ludzi, która chce być kreatorem samego siebie, nie tylko zdany na to, co przyniesie los. Ale zdarzają się i takie chwile, których w ogóle nie planowaliśmy, a które spadają na nas zupełnie nieoczekiwanie.



Fot. wayhomestudio\_Freepik.com

*Tylko wtedy uda nam się pojąć, jak wielkim cudem jest życie, gdy będziemy gotowi przyjąć niespodzianki, jakie niesie los.*

Paulo Coelho

Pamiętajmy, że nauka to proces, długi i mozolny. Aby jednak w ogóle się rozpoczął potrzeba naszej decyzji. By dokonać jakiegokolwiek zmiany, najpierw należy uświadomić sobie jej potrzebę. To często te niewygodne, dramatyczne sytuacje sprawiają, że ludzie potrafią totalnie zmienić swoje życie. Innym razem zmieniają zawód, pracę, bo po prostu czują znudzenie bądź chęć przeżycia przygody.

Zresztą, jak pisał **Paulo Coelho**:

***Kiedy coś się wydarza w sposób nieprzewidywalny i nieoczekiwany, zazwyczaj okazuje się ciekawsze i bardziej ekscytujące.***

## ***Nic nie jest dane ludziom bez trudów.***

Horacy

Gdy już uświadomimy sobie potrzebę zmiany, to kolejnym krokiem na drodze naszego rozwoju jest znalezienie w sobie motywacji, która pozwoli nam utrzymać wysoki poziom tego pędu do nauki. Wysoki poziom motywacji sprawi, że pokonamy własne lenistwo i rzucimy się w wir tego, co nowe i nieznanne.

**Jeśli nie jesteś zadowolony ze swojego życia, zaryzykuj wszystko i poświęć się temu, co kochasz lub co pokochasz, tylko jeszcze o tym nie wiesz 😊**

Zmiana nawet najmniejsza wymaga przede wszystkim odwagi, czasu i skupienia. Podjęte decyzje w kwestii zmiany trzeba podtrzymywać dotąd, aż zostaną zwieńczone sukcesem, przecież Otylią Jędrzejczak nie zostaje się z dnia na dzień. Później trzeba jedynie uważać, by nie powrócić do starych przywar czy nawyków.

Oczywiście na początku, jak to zwykle bywa przy każdej zmianie, najpierw czujemy się oszołomieni, przestraszeni przed tym, co nowe i nieznanne. To zrozumiałe. Wygląda to trochę tak, jakby „... ktoś skoczył w wartki strumień, który porывa go w kierunku, o jakim mu się nawet nie śniło”. Trzeba zaakceptować, że strach przed nowym wyzwaniem, zawodem, miejscem pracy raczej nie zniknie.

***Nikt nie mówi, że ma być łatwo. Łatwo jest się tylko poddać.***

Maria Snyder

Zmiany nie zawsze muszą dotyczyć spektakularnych odejść z pracy, mogą polegać także na korygowaniu swoich wad, czy rozwijaniu nowych pasji. Naszym prababciom czy pradziadkom nawet się nie śniło, by czas wolny, szczególnie w jesieni życia spędzać w „uniwersytetach”, czy uprawiając sporty. Dawniej człowiek był ukształtowany, gdy osiągał dorosłość. Dziś często dopiero wtedy zaczyna się „smakować” życia robiąc rzeczy, które zarezerwowane były tylko dla młodych. Warto zresztą zauważyć, że ludzie, którzy stale się uczą i dbają o rozwój duchowy są wyjątkowo odporni na chorobę cywilizacyjną XXI wieku – depresję. Gorąco namawiam więc do dokonywania w sobie zmian, przekraczania siebie i stawania się innym człowiekiem niż dotąd.

## *Życie polega na ruchu i ruch jest jego istotą.*

Artur Schopenhauer

### *Jak możemy dokonać rzeczy niemożliwej? Z entuzjazmem.*

Cytaty.pl

Zachęcam do zmian, by przerwać rutynę, by wypróbować kim naprawdę jesteście. By zobaczyć, kim my „wczorajsi” możemy się stać dzisiaj. Może właśnie kimś ciekawszym, pogodniejszym.

W dawnych zakładach robotnicy wykonujący stale te same czynności, musieli być przesuwni na inne stanowiska, by na skutek monotonii nie powodowali wypadków lub nie wariowali. **Pamiętajmy, nieużywna gleba jałowuje.** W przyrodzie też przecież stosujemy płodozmian. I tak się dzieje, że wszelka rutynowość przestaje być z czasem interesująca, zaczyna nas drażnić i niepokoić. Wniosek z tej prawidłowości jest więc taki, że aby żyć ciekawie trzeba wprowadzać zmiany.

My naprawdę mamy w sobie potencjał, siłę, której możemy użyć, by przyniosła nam korzyść. A co nam może pomóc pokonać wszelkie lęki przed zmianą? Na pewno powrót do wszelkich dobrych rzeczy, które nam się udały. One dadzą nam odwagi. Później już tylko trzeba uzbroić się w cierpliwość i wytrwałość, a efekty zaskoczą nas samych. Nowa jakość życia nie jest jedynie teorią, lecz praktyką polegającą na ciągłym podtrzymywaniu motywacji oraz systematycznym działaniu w obranym kierunku.

Pamiętajmy, że wysiłek włożony w pozytywną zmianę zwiększa szacunek dla siebie i zaszczepia poczucie sukcesu choćby nawet tego naszego osobistego. Nic tak dobrze nie wpływa na autoportret psychologiczny, jak zadowolenie z dokonania czegoś, co sobie postanowiliśmy, a co wymagało wysiłku i wytrwałości.

Dlatego, teraz gdy ten rok dobiega już końca, warto pomyśleć i pochwalić się za rozwój, za zmiany jakich dokonaliśmy, za kolejne granice, które przekroczyliśmy, że „niemożliwe stało się możliwe”. Za to, że jesteśmy twórcami naszych małych sukcesów w tym roku. Bądźmy wdzięczni za zrozumienie „pierwszego kroku zmiany” i zacznijmy przerabiać następne. Bądźmy wdzięczni za odwagę i wiarę, jakiej się potrzebuje, by podejmować trudne decyzje i by być na nie otwartym również w następnym roku.

### *Wyciągnij lekcje z wczoraj, żyj dniem dzisiejszym, miej nadzieję na jutro.*

Albert Einstein

# Historia powstania Krajowego Funduszu Szkoleniowego

MARIA KLAŚ / MUP w Płocku

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) to instrument polityki rynku pracy w Polsce, utworzony w celu wspierania kształcenia ustawicznego osób pracujących. Jego głównym zadaniem jest finansowanie działań związanych z podnoszeniem kwalifikacji pracowników i pracodawców, aby lepiej dostosować kompetencje zawodowe do dynamicznie zmieniających się potrzeb gospodarki.

Powstanie KFS stanowiło odpowiedź na wyzwania związane z postępującymi zmianami technologicznymi, starzeniem się zasobów pracy oraz potrzebą budowania konkurencyjności polskich przedsiębiorstw poprzez inwestowanie w kapitał ludzki.

## Tło powstania i uwarunkowania społeczne

Na początku XXI wieku w Polsce i w Unii Europejskiej coraz większą wagę przykładano do idei uczenia się przez całe życie (lifelong learning). Wskazywano, że niskie inwestycje w rozwój zawodowy pracowników ograniczają mobilność zawodową i zdolność firm do adaptacji wobec zmian gospodarczych.

Raporty Komisji Europejskiej oraz OECD, publikowane w pierwszej dekadzie XXI wieku pokazywały, że polscy pracownicy znacznie rzadziej uczestniczą w szkoleniach niż obywatele krajów zachodnioeuropejskich. Brakowało też systemowego mechanizmu finansowania szkoleń osób już zatrudnionych, większość środków aktywizacyjnych kierowano wówczas do osób bezrobotnych.

Te problemy były jednym z impulsów do stworzenia nowego rozwiązania – funduszu, który wspierałby rozwój kompetencji zawodowych osób aktywnych zawodowo.

## Podstawa prawna powołania KFS

Krajowy Fundusz Szkoleniowy został formalnie utworzony w 2014 roku i został wprowadzony nowelizacją *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* z 20 kwietnia 2004 r. Nowela ta została przyjęta ustawą z dnia 14 marca 2014 r. i zaczęła obowiązywać od maja 2014 r.

Nowe przepisy dodały do ustawy art. 69a i 69b, które określiły zasady tworzenia i funkcjonowania KFS.

Dzięki tej nowelizacji środkami z KFS zaczęto finansować kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców, co miało pozwolić na lepsze dopasowanie kwalifikacji do wymagań rynku pracy.

Przed 2014 rokiem funkcjonowały tzw. zakładowe fundusze szkoleniowe. Dopuszczała je ta sama ustawa, ale miały ograniczony zasięg (dotyczyły konkretnych pracodawców, którzy je utworzyli).

W samej nowelizacji również zawarto zmiany m.in. w art. 8, art. 9, dotyczące zadań powiatowych urzędów pracy i innych instytucji rynku pracy, m.in. dodano pkt „realizacja zadań związanych z KFS, w szczególności udzielanie pomocy pracodawcom poprzez finansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy”.

Zgodnie z przepisami:

- ◆ KFS stanowi wydzieloną część środków Funduszu Pracy,
- ◆ jego środki są przeznaczone na finansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców,
- ◆ dysponentem Funduszu jest minister właściwy do spraw pracy,
- ◆ środki KFS są dystrybuowane przez powiatowe urzędy pracy w formie dofinansowania szkoleń, kursów, studiów podyplomowych, egzaminów czy badań lekarskich i psychologicznych związanych z wykonywaniem pracy.

## Cele utworzenia Funduszu

W dokumentach rządowych i uzasadnieniach legislacyjnych wskazano kilka podstawowych celów powołania KFS:

1. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych osób pracujących, aby ułatwić im utrzymanie zatrudnienia w warunkach zmian technologicznych i organizacyjnych.
2. Zwiększenie inwestycji w kapitał ludzki po stronie pracodawców poprzez dofinansowanie kosztów kształcenia i zachęcenie przedsiębiorstw do rozwoju kadry.
3. Zapobieganie bezrobociu poprzez podnoszenie kompetencji i umiejętności pracowników, co zwiększa ich mobilność zawodową.
4. Wspieranie sektorów szczególnie narażonych na zmiany technologiczne, m.in. przemysł, transportu, usług i administracji.

## Finansowanie i struktura organizacyjna

KFS jest finansowany z części środków Funduszu Pracy. Początkowo przeznaczano na ten cel ok. 2% środków Funduszu Pracy, a następnie odsetek ten był stopniowo zwiększany.

Podział środków odbywa się według następujących zasad:

- ◆ **80%** trafia do powiatowych urzędów pracy, które realizują programy szkoleniowe,
- ◆ **20%** pozostaje w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy – na programy o znaczeniu ogólnokrajowym lub strategicznym.

Wnioski o dofinansowanie mogą składać pracodawcy (nie pracownicy bezpośrednio), a może obejmować do:

- ◆ **100% kosztów szkolenia** – dla mikroprzedsiębiorstw,
- ◆ **80% kosztów** – dla pozostałych firm (przy 20% wkładzie własnym).

## Etapy rozwoju KFS

Pierwsze nabory rozpoczęły się w 2014 roku, a środki kierowano głównie do mikro i małych firm. Fundusz cieszył się dużym zainteresowaniem, szczególnie w branżach, gdzie szybki rozwój technologiczny wymagał ciągłego doszkalania pracowników.

W kolejnych latach 2015-2017 rozszerzono możliwości finansowania oraz wprowadzono priorytety wydatkowania środków KFS, które co roku ustala minister ds. pracy po konsultacji z Radą Rynku Pracy.

Priorytety te wskazują np. branże, zawody deficytowe, grupy wiekowe (np. osoby 45+) lub sektory gospodarki kluczowe dla rozwoju kraju.

W latach 2018-2023 KFS stał się jednym z podstawowych narzędzi polityki rynku pracy. Środki rosły, a jego rola w promowaniu kształcenia ustawicznego została wzmocniona w kontekście strategii „Europejskiego Filaru Praw Socjalnych”.

W tym okresie KFS finansował tysiące szkoleń rocznie, a z dofinansowania korzystały setki tysięcy pracowników.

Pandemia COVID-19 uwypukliła potrzebę podnoszenia kompetencji cyfrowych i elastycznych form kształcenia. Część środków KFS przeznaczono na szkolenia online, e-learning oraz branże dotknięte kryzysem.

## Znaczenie KFS dla polityki rynku pracy

KFS odegrał znaczącą rolę w:

- ◆ promowaniu edukacji dorosłych i idei uczenia się przez całe życie,
- ◆ zwiększeniu dostępu do szkoleń dla mikroprzedsiębiorstw i sektora MŚP,
- ◆ wspieraniu transformacji cyfrowej i zielonej gospodarki poprzez finansowanie nowych kompetencji,
- ◆ integracji polityki edukacyjnej i zatrudnieniowej na poziomie krajowym i lokalnym.

## Realizacja KFS w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku

Lp.	Lata	Realizacja
1.	2014	Miejski Urząd Pracy w Płocku w roku 2014 po raz pierwszy wystąpił o środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy. Na podstawie złożonych wniosków MUP w Płocku zawarł 2 umowy na dofinansowanie kształcenia z KFS dla 3 pracowników/pracodawców.
2.	2015	Miejski Urząd Pracy w Płocku zawarł 25 umów z pracodawcami na dofinansowanie kosztów szkoleń, egzaminów lub studiów podyplomowych w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego dla 494 pracowników/pracodawców.
3.	2016	Miejski Urząd Pracy w Płocku rozpatrzył pozytywnie wnioski 48 pracodawców dla 1.373 osób – pracowników i pracodawców, którzy skorzystali z dofinansowania kształcenia ustawicznego.
4.	2017	Miejski Urząd Pracy w Płocku objął wsparciem Krajowego Funduszu Szkoleniowego 76 pracodawców, w ramach którego z dofinansowania kosztów szkoleń, egzaminów lub studiów podyplomowych skorzystało 712 osób – pracowników i pracodawców.
5.	2018	W 2018 roku 412 osób – pracowników lub pracodawców skorzystało w ramach KFS z dofinansowania kosztów szkoleń, egzaminów lub studiów podyplomowych. Zawartych było 61 umów.
6.	2019	Miejski Urząd Pracy w Płocku zawarł 61 umów z 94 pracodawcami na dofinansowanie kosztów szkoleń, egzaminów lub studiów podyplomowych w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego dla 888 pracowników/pracodawców.

7.	2020	Miejski Urząd Pracy w Płocku zawarł 104 umowy z 88 pracodawcami na dofinansowanie kosztów szkoleń, egzaminów lub studiów podyplomowych w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego dla 885 pracowników/pracodawców.
8.	2021	Miejski Urząd Pracy w Płocku zawarł 141 umów z pracodawcami na dofinansowanie kosztów szkoleń, egzaminów lub studiów podyplomowych w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego dla 676 pracowników/pracodawców.
9.	2022	Miejski Urząd Pracy w Płocku zawarł 131 umów z pracodawcami na dofinansowanie kosztów szkoleń, egzaminów lub studiów podyplomowych w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego dla 627 pracowników/pracodawców.
10.	2023	Miejski Urząd Pracy w Płocku zawarł 136 umów z pracodawcami na dofinansowanie kosztów szkoleń, egzaminów lub studiów podyplomowych w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego dla 694 pracowników/pracodawców.
11.	2024	Miejski Urząd Pracy w Płocku zawarł 135 umów z pracodawcami na dofinansowanie kosztów szkoleń, egzaminów lub studiów podyplomowych w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego dla 760 pracowników/pracodawców.

Jak widać z powyższego, Krajowy Fundusz Szkoleniowy jest jednym z najważniejszych narzędzi wspierających rozwój kapitału ludzkiego w Polsce. Jego powstanie w 2014 roku stanowiło istotny krok w kierunku dostosowania polskiego rynku pracy do wyzwań XXI wieku. Poprzez dofinansowanie nawet do 100% kosztów szkoleń, firmy mogą inwestować w rozwój swoich kadr bez dużego obciążenia finansowego. KFS umożliwia szybkie reagowanie na zmiany technologiczne i rynkowe, pozwalając pracownikom zdobywać nowe kwalifikacje, a często także całkowicie się przebranżowić.

Dzięki współpracy administracji publicznej, pracodawców i instytucji szkoleniowych, KFS umożliwia rozwój kompetencji zawodowych setkom tysięcy osób rocznie i przyczynia się do wzrostu konkurencyjności gospodarki.



# Krajowy Fundusz Szkoleniowy – narzędzie, które naprawdę działa!

AGATA CIESIELSKA / MUP w Płocku

Krajowy Fundusz Szkoleniowy od lat pozostaje jednym z najważniejszych narzędzi wspierających rozwój kompetencji pracowników i wzmacniających lokalny rynek pracy.

W Płocku zainteresowanie tą formą wsparcia utrzymuje się na bardzo wysokim poziomie, a rok 2025 ponownie potwierdził, jak istotną rolę odgrywa inwestowanie w rozwój pracodawców i pracowników, podnoszenie ich kwalifikacji i umiejętności.

Od początku tego roku do końca listopada 2025 r. do Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku wpłynęło 195 wniosków od pracodawców w ramach 2 naborów z limitu podstawowego i 2 naborów ze środków rezerwy KFS. To wysoki wynik, świadczący o tym, że przedsiębiorcy aktywnie reagują na potrzeby rynku, chcąc utrzymać konkurencyjność swoich firm poprzez rozwój kadr.

**Zaangażowanie środków KFS za okres 1.01.2025 r. – 30.11.2025 r. w oparciu o priorytety przedstawiają poniższe tabele:**

Tabela 1. Limit podstawowy

Numer	Priorytet	Zaangażowana kwota*
1/2025	Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie lub w województwie.	159730,30
14/2025	Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z wprowadzaniem elastycznego czasu pracy z zachowaniem poziomu wynagrodzenia lub rozpowszechnianiem w firmach work-life balance.	0,00
2/2025	Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów technologii i narzędzi pracy.	524951,07
3/2025	Wsparcie kształcenia ustawicznego pracodawców i ich pracowników zgodnie z potrzebami szkoleniowymi, które pojawiły się na terenach dotkniętych przez powódź we wrześniu 2024 roku.	0,00
4/2025	Poprawa zarządzania i komunikacji w firmie w oparciu o zasady przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, rozwoju dialogu społecznego, partycypacji pracowniczej i wspierania integracji w miejscu pracy.	83596,00
5/2025	Promowanie i wspieranie zdrowia psychicznego oraz tworzenie przyjaznych środowisk pracy poprzez m.in. szkolenia z zakresu zarządzania wiekiem, radzenia sobie ze stresem, pozytywnej psychologii, dobrostanu psychicznego oraz budowania zdrowej i różnorodnej kultury organizacyjnej	290852,27

6/2025	Wsparcie cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania wiedzy na temat polskiego prawa pracy i integracji tych osób na rynku pracy.	0,00
7/2025	Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych.	217584,40
8/2025	Rozwój umiejętności cyfrowych.	265423,75
9/2025	Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.	55060,00
	Inne (poza priorytetami).	—
	Promocja KFS.	45019,20
<b>Suma</b>		<b>1642,216,99</b>

\*Kwota, na którą podpisano umowy o dofinansowanie między PUP a wnioskodawcą w złotych.

Tabela 2. Rezerwa

Numer	Priorytet	Zaangażowana kwota**
10/2025	Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób po 50 roku życia.	216254,45
11/2025	Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności.	30501,89
12/2025	Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z niskim wykształceniem.	131170,00
13/2025	Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w obszarach/branżach, które powiatowe urzędy pracy określają na podstawie wybranych przez siebie dokumentów strategicznych, analiz czy planów rozwoju jako istotne dla danego powiatu czy województwa.	176158,00
	Inne (poza priorytetami).	—
	Promocja KFS.	—
<b>Suma</b>		<b>554 084,34</b>

\*\*Kwota, na którą podpisano umowy o dofinansowanie między PUP a wnioskodawcą w złotych.

W okresie 1.01.2025 r. – 30.11.2025 r. łącznie wydatkowano 1 835 600,36 zł, co pozwoliło na sfinansowanie kursów w tym specjalistycznych, egzaminów oraz studiów podyplomowych dla pracowników z różnych sektorów lokalnej gospodarki (limit podstawowy – 1 506 016,02 zł, rezerwa – 329 584,34 zł).

Wśród branż najczęściej korzystających ze środków KFS w 2025 roku wyraźnie dominują:

- ◆ **branża beauty** – w tym gabinety kosmetyczne, fryzjerskie i salony stylizacji;
- ◆ **sektor budowlany** – firmy inwestujące w uprawnienia, specjalistyczne kursy obsługi sprzętu budowlanego i szkolenia z nowych technologii;
- ◆ **gastronomia** – szkolenia z zakresu nowoczesnych technik kulinarnych, obsługi klienta oraz zarządzania lokalem;
- ◆ **fizjoterapeuci** – szczególnie w zakresie terapii manualnych, nowoczesnych metod rehabilitacji i pracy z pacjentem po urazach.

Rosnąca aktywność tych branż dobrze pokazuje, że przedsiębiorcy coraz częściej patrzą na szkolenia nie jako koszt, lecz jako realną inwestycję, która przekłada się na wyższą jakość usług i stabilność zatrudnienia.

Dzięki środkom Krajowego Funduszu Szkoleniowego wielu lokalnych pracodawców mogło podnieść kwalifikacje swoich zespołów, dostosować się do nowych standardów oraz wprowadzić do firm nowoczesne rozwiązania. To bezpośrednio przekłada się na rozwój lokalnego rynku pracy, a także na podnoszenie jakości usług dostępnych mieszkańcom Płocka i powiatu.

Miejski Urząd Pracy w Płocku będzie kontynuował działania informacyjne i wspierające przedsiębiorców w skutecznym korzystaniu z KFS.

---

## Zmiany w zasadach przyznawania środków z KFS w 2026 r.

**MAŁGORZATA ZIEMBICKA** / MUP w Płocku

---

Od 1 stycznia 2026 roku wejdą w życie istotne zmiany w zasadach przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, m.in. rozszerzony został krąg uprawnionych do korzystania ze wsparcia, zmienione zostały poziomy dofinansowania i limity kwotowe. Wprowadzono także nowe, równorzędne priorytety (ogólnopolskie, wojewódzkie, powiatowe) i wymagania dla instytucji szkoleniowych.



## A zatem kto może skorzystać ze środków KFS w 2026?

- ◆ pracownicy,
- ◆ pracodawcy,
- ◆ osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą,
- ◆ osoby świadczące usługi na podstawie umów cywilnoprawnych.

## Jakie koszty związane z kształceniem ustawicznym będą finansowane?

- ◆ dla instytucji realizującej szkolenia wskazane przez podmiot wnioskujący o udzielenie pomocy na kształcenie ustawiczne;
- ◆ dla instytucji potwierdzającej nabytą wiedzę i umiejętności lub wydającej dokumenty potwierdzające nabycie wiedzy i umiejętności;
- ◆ dla instytucji realizującej studia podyplomowe;
- ◆ dla instytucji realizującej badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia przez osoby pracujące kształcenia lub zadań zawodowych po ukończonym kształceniu;
- ◆ z tytułu ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem, ponoszone przez podmiot wnioskujący o udzielenie pomocy na kształcenie ustawiczne lub instytucję realizującą to kształcenie.

## Środki KFS nie mogą zostać przeznaczone na opłacenie kosztów kształcenia ustawicznego, które:

- ◆ zostało sfinansowane z innych środków publicznych;
- ◆ pracodawca jest obowiązany zapewnić na podstawie odrębnych przepisów;
- ◆ obejmuje działania rozpoczęte przed dniem podpisania umowy o finansowanie.

## Jakie są limity dofinansowania?

- ◆ mikroprzedsiębiorstwa (do 9 osób): do 90% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej niż 200% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym, dla wskazanego we wniosku uczestnika kształcenia ustawicznego,
- ◆ inne firmy: do 70% tych kosztów, nie więcej niż 200% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym, dla wskazanego we wniosku uczestnika kształcenia ustawicznego.

## Wprowadzono także limity dla jednego wnioskodawcy

A zatem wysokość środków KFS dla jednego wnioskodawcy w roku kalendarzowym nie może przekroczyć kwoty:

- ◆ 4-krotności przeciętnego wynagrodzenia – w przypadku podmiotów niezatrudniających pracowników albo które zatrudniają w dniu złożenia wniosku o środki KFS w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy nie więcej niż 9 osób;
- ◆ 8-krotności przeciętnego wynagrodzenia – w przypadku podmiotów, które zatrudniają w dniu złożenia wniosku o środki KFS w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy więcej niż 9 osób, jednak nie więcej niż 49 osób;
- ◆ 12-krotności przeciętnego wynagrodzenia – w przypadku podmiotów, które zatrudniają w dniu złożenia wniosku o środki KFS w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy więcej niż 49 osób, jednak nie więcej niż 249 osób;

- ◆ 14-krotności przeciętnego wynagrodzenia – w przypadku podmiotów, które zatrudniają w dniu złożenia wniosku o środki KFS w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy więcej niż 249 osób.

### Zmiana sposobu składania wniosku:

Podmiot ubiegający się o sfinansowanie kształcenia ustawicznego składa wniosek w postaci elektronicznej za pośrednictwem indywidualnego konta do urzędu pracy właściwego ze względu na jego siedzibę albo adres prowadzenia działalności gospodarczej.

### Nałożono na wnioskodawcę obowiązek utrzymania miejsca pracy, tj.:

- ◆ utrzymania zatrudnienia uczestnika kształcenia przez okres co najmniej 3 miesięcy od dnia ukończenia kształcenia, z wyjątkiem:
  - a) rozwiązania przez tę osobę umowy o pracę,
  - b) rozwiązania z tą osobą umowy o pracę na podstawie art. 52 albo art. 53 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy,
  - c) wygaśnięcia stosunku pracy,
  - d) utrzymania na tę osobę finansowania w przypadku, o którym mowa w art. 217 (zwolnienia grupowe),
- ◆ niezawieszania albo niezaprzestania prowadzenia dotychczasowej działalności gospodarczej przez okres 3 miesięcy od dnia ukończenia kształcenia, w przypadku gdy z finansowania kształcenia ustawicznego skorzystał pracodawca lub osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą, chyba że powodem będzie ogłoszenie przez niego upadłości;
- ◆ zatrudnienia, zawarcia umowy lub umowy cywilnoprawnej dotyczącej świadczenia usług przez okres co najmniej 3 miesięcy od dnia ukończenia kształcenia z osobą, która skorzystała z finansowanego kształcenia ustawicznego, z osobą, o której mowa w art. 125 ust. 10 pkt 4. (umowy cywilnoprawne).

**W przypadku niedotrzymania powyższych warunków podmiot nie otrzyma finansowania z KFS w ciągu roku od dnia ukończenia finansowanego kształcenia.**

### Nowe priorytety

Zamiast jednego zestawu priorytetów, wprowadzono możliwość określenia maksymalnie czterech ogólnopolskich, trzech wojewódzkich i jednego powiatowego:

#### ◆ ogólnopolskie:

1. Poprawa zarządzania i komunikacji w firmie w oparciu o zasady przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, rozwoju dialogu społecznego, partycypacji pracowniczej i wspierania integracji w miejscu pracy.
2. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie, tj. w powiecie lub w województwie.
3. Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy, ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności cyfrowych.

wych, AI oraz tzw. umiejętności zielonych, zwłaszcza gdy powyższe czynniki stanowią zagrożenie utratą pracy.

4. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych oraz wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach społecznych wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRPiPS.

## ◆ wojewódzkie – mazowieckie:

### 1. Wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do cudzoziemców oraz pracodawców zatrudniających cudzoziemców.

Na Mazowszu mieszka największa liczba obywateli Ukrainy w Polsce. Według danych z sierpnia 2025 r. numer PESEL otrzymało 219 652 osób. W Warszawie 113 934 obywatele Ukrainy otrzymało numer PESEL, co stanowiło 51,9% ogółu numerów nadanych obywatelom Ukrainy w województwie mazowieckim. Wielu z nich zasiłło mazowiecki rynek pracy. W województwie mazowieckim odnotowano prawie jedną czwartą wszystkich zgłoszeń o powierzeniu pracy Ukraincom w kraju.

W obliczeniu licznych zmian zachodzących na rynku pracy, kluczowe staje się zapewnienie odpowiedniego wsparcia dla cudzoziemców oraz pracodawców zatrudniających cudzoziemców. Wsparcie to powinno obejmować m.in. kształcenie ustawiczne, które umożliwi cudzoziemcom nabycie niezbędnych kompetencji zawodowych oraz adaptację do specyfiki polskiego rynku pracy. Dodatkowo, istotne jest zapewnienie pracodawcom narzędzi i wiedzy niezbędnej do efektywnego zarządzania różnorodnym środowiskiem pracy, w tym w zakresie integracji cudzoziemców. Takie działania przyczynią się do lepszej integracji cudzoziemców na rynku pracy, zwiększenia ich aktywności zawodowej oraz poprawy efektywności organizacyjnej pracodawców. W rezultacie, wpłyną na dalszy rozwój gospodarczy województwa mazowieckiego oraz poprawę konkurencyjności regionu.

### 2. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób nowozatrudnionych/osób którym zmieniono zakresy czynności/ powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem i/ lub nad osobą zależną.

Współczesny rynek pracy cechuje się dynamicznymi zmianami technologicznymi, organizacyjnymi i kompetencyjnymi, które wymagają od pracowników ciągłego dostosowywania się do nowych warunków. Postępująca automatyzacja, cyfryzacja, rozwój sztucznej inteligencji czy transformacja energetyczna powodują, że coraz więcej zawodów i stanowisk podlega przekształceniom, a dotychczasowe kompetencje szybko się dezaktualizują.

W tym kontekście szczególnego wsparcia wymagają osoby nowozatrudnione, osoby którym zmieniono zakresy obowiązków oraz osoby powracające na rynek pracy po przerwach związanych z opieką. To właśnie te grupy mają najczęściej utrudniony dostęp do bieżącej wiedzy rynkowej i kompetencji wymaganych przez pracodawców. Brak szybkiej możliwości aktualizacji umiejętności może skutkować marginalizacją zawodową, a w konsekwencji — trwałym wykluczeniem z rynku pracy. Wsparcie w formie kształcenia ustawicznego nie tylko zwiększa szanse tych osób na stabilne zatrudnienie, ale także pozwala pracodawcom lepiej wykorzystać ich potencjał w warunkach rosnącej konkurencji i niedoborów kadrowych. Priorytet odpowiada na potrzeby określone w Planie Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia na lata 2025-2027.

### 3. **Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób w wieku 50+, w tym w szczególności w wieku przedemerytalnym i emerytalnym.**

W regionie mazowieckim wyzwaniem jest starzejące się społeczeństwo i potrzeba utrzymania aktywności zawodowej osób w wieku 50+. Priorytet sprzyja podnoszeniu kwalifikacji i przeciwdziałaniu przedwczesnemu wykluczeniu z rynku pracy. Dzięki szkoleniom możliwe będzie utrzymanie w zatrudnieniu osób w wieku 50+ i pełniejsze wykorzystanie ich doświadczenia i wiedzy, co przyczyni się do wzmocnienia regionalnego rynku pracy. W dobie rosnących niedoborów kadrowych istotne staje się utrzymywanie zatrudnienia doświadczonych pracowników w wieku przedemerytalnym, a nawet emerytalnym, aby zapewnić ciągłość kompetencji w przedsiębiorstwach i w pełni wykorzystać potencjał dojrzałej kadry. Ponadto zmniejszająca się liczba osób w wieku produkcyjnym wywiera presję na systemy społeczno-ekonomiczne, ograniczając możliwość zapewnienia zrównoważonego charakteru systemów ochrony zdrowia oraz systemów emerytalno-rentowych, co czyni wsparcie aktywności zawodowej starszych osób ważnym elementem stabilności regionalnej gospodarki. Priorytet odpowiada na potrzeby określone w Planie Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia na lata 2025-2027.

#### ◆ **powiatowy**

Miejski Urząd Pracy w Płocku odstąpił od propozycji zgłoszenia priorytetu powiatowego.

#### **Wymóg Bazy Usług Rozwojowych**

Dofinansowanie będą mogły realizować wyłącznie instytucje szkoleniowe wpisane do ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (Dz.U. z 2025 r. poz.98), w zakresie świadczenia usług szkoleniowych- w przypadku wniosku obejmującego szkolenia.

# Ważne zmiany w zakresie zatrudniania cudzoziemców

MONIKA ZARĘBA / MUP w Płocku

Od 1 grudnia 2025 r. weszły w życie przepisy Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 listopada 2025 r. w sprawie państw, których obywatele mogą dotyczyć oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową.

Nowe przepisy umożliwiają powierzenie pracy na podstawie oświadczenia obywatelom następujących państw: Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Mołdawii oraz Ukrainy.

Na mocy w/w rozporządzenia Gruzja została wyłączona z uproszczonej procedury oświadczeń o powierzeniu pracy w Polsce. Oznacza to, że obywatele Gruzji od wejścia w życie przepisów nie mogą już korzystać z tego trybu legalizacji pracy, ale mogą starać się o zatrudnienie na innych zasadach, takich jak zezwolenie na pracę.

Z dniem 1 grudnia 2025 r. zmianie uległa również wysokość opłat wnoszonych w związku ze złożeniem oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową.



## Nowe opłaty wynoszą:

- ◆ **400 zł** – w przypadku, gdy podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi zamierza powierzyć ją na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi;
- ◆ **100 zł** – w przypadku, gdy podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi zamierza powierzyć ją na podstawie zezwolenia na pracę sezonową.

Wysokość opłat reguluje Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 listopada 2025 r. w sprawie wysokości opłat w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę oraz w związku z oświadczeniem o powierzeniu pracy cudzoziemcowi.

# Your career takes you places/ Twoja kariera nie zna granic

PAULINA PABJAS / MUP w Płocku



Europejski Urząd ds. Pracy (ELA) wraz z Europejskim Biurem Koordynacji EURES rozpoczął realizację ogólnoeuropejskiej kampanii informacyjno-promocyjnej EURES 2025/2026 pod hasłem „**Your career takes you places/Twoja kariera nie zna granic**”, w ramach której przez najbliższe miesiące (do 20 marca 2026 roku) pracownicy sieci EURES będą intensywnie wspierać kandydatów poszukujących nowych możliwości zawodowych oraz wszystkie osoby zainteresowane zdobyciem swojej pierwszej pracy.

Celem kampanii jest zwiększenie świadomości na temat usług sieci EURES jako narzędzia rozwoju zawodowego młodych osób – w kraju i za granicą. EURES wspiera start kariery, podnoszenie kwalifikacji i zdobywanie doświadczenia zawodowego – niezależnie od kierunku mobilności.

Kampania skierowana jest do osób młodych w wieku 18-35 lat, a w szczególności:

- ◆ osób młodych zarejestrowanych w urzędach pracy,
- ◆ uczestników i absolwentów OHP,
- ◆ studentów i absolwentów uczelni oraz szkół zawodowych,
- ◆ osób młodych poszukujących pierwszej pracy lub zmiany zawodowej.

## Jesteś osoba młoda? Rozpoczynasz swoją karierę zawodową i nie wiesz od czego zacząć?

Sprawdź ponad 3 miliony ofert pracy dostępnych na portalu EURES, przygotuj swoje CV na stronie Europass lub dołącz do wydarzeń organizowanych w ramach Europejskich Dni Pracy online.

Obserwuj aktualizacje opatrzone hasztagiem #withEURES na profilach EURES w mediach społecznościowych.

Aby być na bieżąco z wiadomościami i informacjami o kampanii śledź stronę [https://eures.europa.eu/eures-campaign-2025-your-career-takes-you-places\\_pl](https://eures.europa.eu/eures-campaign-2025-your-career-takes-you-places_pl).

Reaguj, udostępniaj i dawaj nam znać o swoich planach.



### Pamiętaj!

EURES to sieć, która wspiera Twój start i rozwój zawodowy, niezależnie od tego, czy pierwszą pracę znajdziesz w Polsce, regionie przygranicznym czy innym kraju UE.

## Podsumowanie panelu ekspertów w ramach badania Barometr Zawodów Miasto Płock

**NINA OBRĘBSKA** / MUP w Płocku

Jedenasta już edycja badania pn. **Barometr Zawodów dla miasta Płocka** odbyła się w siedzibie Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku, w dniu 08 września 2025 r. Oprócz koordynatorów badania – pracowników płockiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie oraz pracowników MUP w Płocku w panelu ekspertów uczestniczyli również zaproszeni goście – przedstawiciele Hufca Pracy 7-11 w Płocku, Młodzieżowego Biura Pracy OHP w Płocku oraz Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Płocku.

Efektom spotkania było wypracowanie prognozy zapotrzebowania na pracowników w 2026 roku.

**Na następny rok dla miasta Płocka przewiduje się zrównanie podaży i popytu na pracę w większości zawodów**, w tym wśród profesji, w których ewentualne braki w zatrudnieniu uzupełniają pracownicy z zagranicy (tj. betoniarze i zbrojarze; monterzy instalacji budowlanych; monterzy konstrukcji metalowych – w przypadku podkategorii: robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe; murarze i tynkarze czy robotnicy budowlani) oraz takich, w których oferty pracy często dotyczą miejsc subsydiowanych (tj. gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy; personel sprząający; pomoce kuchenne; pracownicy administracyjni i biurowi, czy sprzedawcy i kasjerzy).

**Deficyt przewidywany jest natomiast w branżach: medyczo-opiekuńczej, edukacyjnej, transportowej, finansowo-prawnej oraz w branży ochrony i bezpieczeństwa.** Powodem deficytu pracowników w ww. sektorach jest przede wszystkim brak wystarczającej liczby kandydatów do pracy (w zawodach tj. lekarze; pielęgniarki i położne; kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych czy kierowcy autobusów), niespełnianie wymagań pracodawców (w zawodach tj. samodzielni księgowi; nauczyciele praktycznej nauki zawodu; nauczyciele przedmiotów zawodowych) czy nieodpowiednie warunki pracy (pracownicy służb mundurowych i – ponownie – nauczyciele praktycznej nauki zawodu; nauczyciele przedmiotów zawodowych).

**Podobnie jak rok i dwa lata wcześniej, prognoza dla miasta Płocka na 2026 r. nie uwzględnia zawodów nadwyżkowych.**

Z uwagi na niewielki wpływ na lokalny rynek pracy lub trudne do ustalenia zapotrzebowanie, niektóre grupy zawodów pozostały bez oceny ekspertów.

Pełna lista zawodów dostępna jest na dedykowanej badaniu stronie: <https://barometrzwodow.pl> Prezentujemy ją również na łamach biuletynu.



# Prognoza na rok 2026

Województwo: mazowieckie, Powiat: Płock

## ◆ Deficyt poszukujących pracy

- ◆ kierowcy autobusów
- ◆ kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
- ◆ lekarze
- ◆ nauczyciele praktycznej nauki zawodu
- ◆ nauczyciele przedmiotów zawodowych
- ◆ pielęgniarki i położne
- ◆ pracownicy służb mundurowych
- ◆ samodzielni księgowi



Fot. Pholigo\_Freepik.com



Fot. wavebreakmedia\_micro\_Freepik.com

## ◆ Równowaga popytu i podaży

- ◆ administratorzy stron internetowych
- ◆ agenci ubezpieczeniowi
- ◆ analitycy, testerzy i operatorzy systemów komputerowych
- ◆ animatorzy kultury i organizatorzy imprez
- ◆ architekci i urbaniści
- ◆ architekci krajobrazu
- ◆ archiwiści i muzealnicy
- ◆ asystenci w edukacji
- ◆ betoniarze i zbrojarze
- ◆ bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej
- ◆ biolodzy i biotechnolodzy
- ◆ blacharze i lakiernicy samochodowi
- ◆ brukarze
- ◆ chemicy
- ◆ cieśle i stolarze budowlani
- ◆ cukiernicy
- ◆ dekarze i blacharze budowlani
- ◆ dentyści
- ◆ diagności laboratoryjni medyczni
- ◆ diagności samochodowi
- ◆ dziennikarze i redaktorzy
- ◆ elektrycy, automatycy i robotycy
- ◆ elektrycy i energetycy



Fot. Wavebreak Media, Freepik.com



Fot. Freepik, Freepik.com



Fot. prostocoleh, Freepik.com

- ◆ farmaceuci
- ◆ filolodzy i tłumacze
- ◆ fizjoterapeuci i masażyści
- ◆ floryści
- ◆ fotografowie
- ◆ fryzjerzy
- ◆ geodeci i kartografowie
- ◆ gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy
- ◆ graficy komputerowi
- ◆ inspektorzy nadzoru budowlanego
- ◆ instruktorzy nauki jazdy
- ◆ instruktorzy rekreacji i sportu
- ◆ inżynierowie budownictwa
- ◆ inżynierowie elektrycy i energetycy
- ◆ inżynierowie inżynierii środowiska
- ◆ kadra kierownicza, menadżerowie
- ◆ kamieniarze
- ◆ kelnerzy i barmani
- ◆ kierowcy samochodów osobowych
- ◆ kierownicy budowy



Fot. zinkevych\_Freepik.com

- ◆ krawcy i pracownicy produkcji odzieży
- ◆ kucharze
- ◆ kurierzy i listonosze
- ◆ lakiernicy
- ◆ logopedzi i audiofonolodzy
- ◆ magazynierzy
- ◆ mechanicy pojazdów samochodowych
- ◆ mechanicy-monterzy maszyn, urządzeń i instrumentów
- ◆ monterzy elektronicy
- ◆ monterzy instalacji budowlanych
- ◆ monterzy konstrukcji metalowych
- ◆ monterzy okien i szklarze
- ◆ murarze i tynkarze
- ◆ nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego
- ◆ nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących i języków obcych
- ◆ nauczyciele przedszkoli
- ◆ nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
- ◆ ogrodnicy i sadownicy
- ◆ operatorzy aparatury medycznej
- ◆ operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
- ◆ operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych
- ◆ operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych

- ◆ operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
- ◆ operatorzy maszyn włókienniczych
- ◆ operatorzy obrabiarek skrawających
- ◆ operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych
- ◆ opiekunki dziecięce
- ◆ opiekunowie osoby starszej lub z niepełnosprawnością
- ◆ opiekunowie wspomagający opiekę nad pacjentem
- ◆ optycy i pracownicy wytwarzający protezy
- ◆ pedagodzy i nauczyciele wspierający
- ◆ personel sprząający
- ◆ personel związany z produkcją filmową, teatralną, telewizyjną i radiową
- ◆ piekarze
- ◆ plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków
- ◆ pomoce kuchenne
- ◆ pomoce w gospodarstwie domowym
- ◆ pozostali specjaliści edukacji
- ◆ pracownicy administracyjni i biurowi
- ◆ pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej
- ◆ pracownicy ds. BHP i zarządzania kryzysowego



Fot. pvrproductions\_Freepik.com



Fot. prastoolah\_Freepik.com

- ◆ pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego
- ◆ pracownicy ds. jakości i organizacji produkcji
- ◆ pracownicy ds. ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju
- ◆ pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
- ◆ pracownicy ds. techniki dentystycznej
- ◆ pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
- ◆ pracownicy myjni, pralni i prasowni
- ◆ pracownicy obróbki szkła, kamieni i metali szlachetnych
- ◆ pracownicy obsługi ruchu lotniczego
- ◆ pracownicy obsługi ruchu szynowego
- ◆ pracownicy ochrony fizycznej
- ◆ pracownicy poczty
- ◆ pracownicy poligraficzni
- ◆ pracownicy przetwórstwa metali
- ◆ pracownicy przetwórstwa spożywczego
- ◆ pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
- ◆ pracownicy socjalni i mediatorzy
- ◆ pracownicy sprzedaży internetowej
- ◆ pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy
- ◆ pracownicy usług kosmetycznych
- ◆ pracownicy usług pogrzebowych
- ◆ pracownicy zajmujący się zwierzętami
- ◆ praktykujący niekonwencjonalne metody terapii
- ◆ prawnicy
- ◆ programiści
- ◆ przedstawiciele handlowi
- ◆ psycholodzy i terapeuci
- ◆ ratownicy medyczni
- ◆ recepcjoniści i rejestratorzy
- ◆ robotnicy budowlani
- ◆ robotnicy obróbki drewna i stolarze
- ◆ sekretarki i asystenci
- ◆ spawacze
- ◆ specjaliści ds. administracji
- ◆ specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych i analizy danych
- ◆ specjaliści ds. baz danych i sieci komputerowych
- ◆ specjaliści ds. finansowych
- ◆ specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży
- ◆ specjaliści ds. rynku nieruchomości
- ◆ specjaliści ds. zarządzania i konsultanci biznesu
- ◆ specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji
- ◆ specjaliści mechanicy
- ◆ specjaliści nauk humanistycznych
- ◆ specjaliści rolnictwa i leśnictwa
- ◆ specjaliści technologii produkcyjnych
- ◆ specjaliści telekomunikacji
- ◆ specjaliści zdrowia publicznego
- ◆ spedytorzy i logiści
- ◆ sprzedawcy i kasjerzy
- ◆ szefowie kuchni
- ◆ ślusarze
- ◆ tapicerzy
- ◆ technicy budownictwa
- ◆ technicy ekonomiści
- ◆ technicy informatycy
- ◆ technicy mechanicy
- ◆ technolodzy żywności i żywienia
- ◆ weterynarze
- ◆ windykatrzy
- ◆ wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych
- ◆ zaopatrzeniowcy i dostawcy



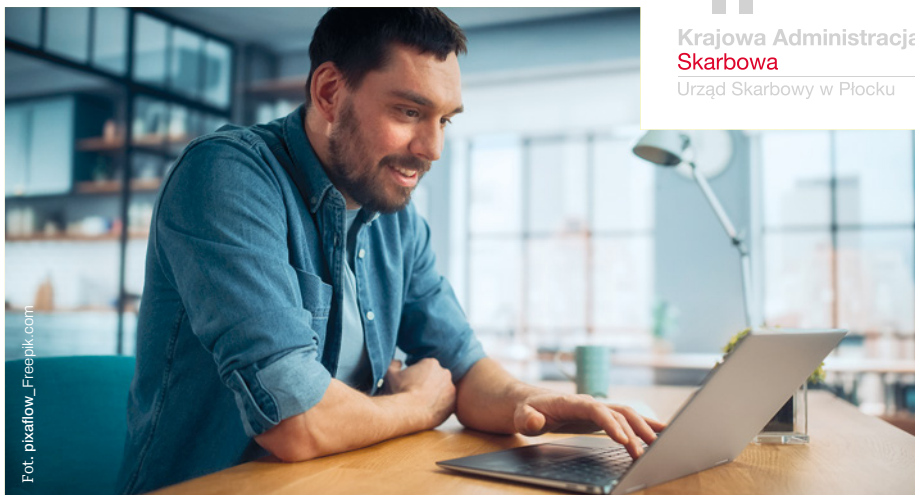
Fot. Freepik\_Freepik.com

# telePIN – Twoje hasło do bezpiecznego potwierdzenia tożsamości w celu uzyskania informacji indywidualnej

RENATA WITKOWSKA / Naczelnik Urzędu Skarbowego w Płocku



Krajowa Administracja  
Skarbowa  
Urząd Skarbowy w Płocku



**Ustaw samodzielnie swój indywidualny kod telePIN w e-Urzędzie Skarbowym. Zanim zadzwonisz na infolinię Krajowej Administracji Skarbowej przygotuj identyfikator podatkowy (PESEL lub NIP) oraz telePIN.**

Jeżeli dzwonisz w imieniu swojego mocodawcy lub organizacji przygotuj również jego identyfikator podatkowy (PESEL lub NIP).

## Co to jest telePIN

Sześcicyfrowy kod telePIN służy do weryfikacji Twojej tożsamości podczas kontaktu z infolinią Krajowej Administracji Skarbowej (KAS). Kod telePIN nie może zawierać identycznych cyfr np. 111111 ani następujących po sobie cyfr np. 123456.

## Do czego potrzebny jest kod telePIN

Potwierdzając tożsamość kodem telePIN oraz Twoim identyfikatorem podatkowym (PESEL lub NIP) możesz uzyskać indywidualną informację podatkową, np. o rozliczeniach nadpłat i zwrotów z zeznań albo deklaracji podatkowych.

**Ważne! Nie podawaj kodu telePIN osobom, które dzwonią do Ciebie.**

Kod telePIN podajesz tylko w sytuacji, gdy to Ty nawiązujesz kontakt z Infolinią KAS lub pracownikiem urzędu skarbowego.

## Jak ustawić, zmienić, odblokować lub usunąć telePIN

**Ważne! Jeśli nie ustawisz telePIN uzyskasz ogólną informację podatkowo-celną przez telefon.**

W e-Urzędzie Skarbowym, możesz samodzielnie nadać, zmienić odblokować lub usunąć telePIN:

### Poprzez stronę internetową



1. **Zaloguj się do e-Urzędu Skarbowego** na swoje konto osobiste poprzez **stronę**.
2. Z menu po lewej stronie wybierz Ustawienia a następnie wybierz kafel **Infolinia Krajowej Administracji Skarbowej**. To tutaj:

- ◆ **Ustawisz kod telePIN wybierając przycisk Ustaw telePIN.**
- ◆ **Zmienisz kod wybierając przycisk Zmień telePIN.**
- ◆ **Odblokujesz kod telePIN poprzez wybór przycisku odblokuj telePIN.**

Jeśli podczas kontaktu z Krajową Administracją Skarbową trzykrotnie podasz błędny kod telePIN, nastąpi jego zablokowanie. Funkcja odblokowania kodu telePIN jest dostępna po zalogowaniu się do e-Urzędu Skarbowego i tylko Ty możesz go odblokować.

- ◆ **Usuniesz telePIN poprzez wybór przycisku Usuń telePIN.**

Pamiętaj jednak, że po usunięciu kodu telePIN nie uzyskasz informacji indywidualnej podczas kontaktu telefonicznego. W każdym momencie możesz ponownie ustawić kod telePIN.

### Poprzez aplikację e-Urząd Skarbowy

1. **Pobierz i zainstaluj aplikację** e-Urząd Skarbowy na swoim smartfonie.
2. **Zaloguj się** do aplikacji.
3. Wejdź na **Konto** i w **Ustawienia** konta odnajdź **Infolinia Krajowej Administracji Skarbowej**.
4. Wybierz odpowiednią opcję:

- ◆ **Ustaw kod telePIN.**
- ◆ **Zmień kod telePIN.**
- ◆ **Usuń kod telePIN.**
- ◆ **Odblokuj telePIN.**

5. Postępuj zgodnie z instrukcjami. Proces jest intuicyjny, wymaga kilku kroków i jest w pełni automatyczny.

### Skorzystaj z instrukcji:

Instrukcja ustawienia zmiany usunięcia odblokowania kodu telePIN (PDF, 481KB)



## Jak uzyskać indywidualną informację podatkową

Po połączeniu z infolinią Krajowej Administracji Skarbowej **22 330 03 30**. Możesz wybrać jedną z następujących opcji (wybierz w tym celu odpowiednią cyfrę na klawiaturze numerycznej telefonu):

**Wybierz 1** – jeśli chcesz rozmawiać w sprawie rachunkowości i upomnień

**Wybierz 2** – jeśli chcesz rozmawiać w sprawie ogólnej informacji podatkowej i celnej

**Wybierz 3** – Infolinia dla użytkowników Platformy Usług Elektronicznych Skarbowo-Celnych

**Wybierz 4** – Infolinia Centrum Obsługi Kluczowych Podmiotów

**Wybierz 5** – Infolinia Biura Wymiany Informacji Podatkowej w Koninie – potwierdzanie numerów VAT kontrahentów

**Wybierz 6** – Infolinia Krajowego Systemu e-Faktur (KSeF) Jeśli chcesz uzyskać indywidualną informację podatkową – uwierzytelnij się podając swój kod telePIN oraz identyfikator podatkowy (PESEL lub NIP).

### Możesz uwierzytelnić się:

- ◆ przed rozpoczęciem rozmowy z konsultantem po wybraniu z zapowiedzi „Chcę uzyskać informację o swoich danych”
- ◆ w trakcie rozmowy z konsultantem – nasz pracownik przekieruje Cię do usługi uwierzytelnienia

## Proces uwierzytelnienia – wersja tekstowa

1. Klient indywidualny dzwoni na infolinię.
2. KASKlient indywidualny podaje kod telePIN oraz identyfikator PESEL lub NIP.
3. Klient łączy się z konsultantem.

Możesz również uzyskać informacje o swoim mocodawcy, jeśli posiadasz pełnomocnictwo ogólne PPO-1 lub o organizacji, jeśli jesteś upoważnioną osobą do konta organizacji w e-Urzędzie Skarbowym (tzw. UKO). Wówczas zostaniesz dodatkowo poproszony o podanie identyfikatora podatkowego (PESEL lub NIP) mocodawcy/organizacji.

## Proces uwierzytelnienia dla pełnomocników/osób upoważnionych – wersja tekstowa

1. Pełnomocnik/osoba upoważniona dzwoni na infolinię KAS wybierając infolinię urzędu skarbowego.
2. Pełnomocnik/osoba upoważniona podaje swój kod telePIN oraz identyfikator PESEL lub NIP.
3. Pełnomocnik/osoba upoważniona potwierdza, że chce rozmawiać w sprawie mocodawcy.
4. Pełnomocnik/osoba upoważniona podaje identyfikator PESEL lub NIP mocodawcy/organizacji.
5. Pełnomocnik/osoba upoważniona łączy się z konsultantem.

# Zmiany w stażu pracy – wnioski o zaświadczenia z ZUS od stycznia 2026 r.



ANETA KOKOSZA / Koordynator ds. komunikacji społecznej i edukacji

**Od 1 stycznia 2026 roku wchodzi w życie zmiany w Kodeksie pracy. Nowe przepisy rozszerzą katalog okresów wliczanych do stażu pracy dla celów nabywania prawa do świadczeń i uprawnień pracowniczych. Obejmą one m.in. umowy zlecenia, prowadzenie działalności gospodarczej czy pracę zarobkową za granicą. Potwierdzeniem tych okresów będą zaświadczenia z ZUS, wydawane od nowego roku na podstawie wniosku składanego w PUE/eZUS.**

Zgodnie z nowymi zasadami staż pracy będzie obejmował nie tylko umowy o pracę, ale także inne formy aktywności zawodowej. Do stażu wliczone zostaną m.in. okresy prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, współpracy z osobą prowadzącą tę działalność oraz czas jej zawieszenia w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Ujęte zostaną również okresy wykonywania umów zlecenia lub innych umów o świadczenie usług czy też umów agencyjnych, pracy jako osoby współpracującej z osobami wykonującymi te umowy, członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej i spółdzielni kółek rolniczych.



Fot. wiflight studio, Freepik.com

Potwierdzanie nowych okresów będzie możliwe tylko na podstawie zaświadczeń wydawanych przez ZUS. Wnioski o ich wydanie zostaną udostępnione dopiero po wejściu w życie ustawy – na nowych formularzach dostępnych w systemie PUE/eZUS.

Obecnie wiele osób składa wnioski o wydanie zaświadczeń obejmujących cały przebieg ubezpieczenia, w tym również okresy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Nie jest to jednak konieczne – w tym zakresie przepisy się nie zmieniają, a potwierdzeniem zatrudnienia nadal pozostaje świadectwo pracy.

# Wyższy zasiłek pogrzebowy od 1 stycznia 2026 roku

**ANETA KOKOSZA** / Koordynator ds. komunikacji społecznej i edukacji

---

**Zasiłek pogrzebowy pomaga pokryć koszty pochówku. Obecnie wynosi on 4000 zł, a od 1 stycznia 2026 r. wzrośnie do 7000 zł. Od 1 marca 2026 r. kwota zasiłku będzie waloryzowana, jeśli inflacja w roku poprzednim przekroczy 5 proc.**

**Zasiłek otrzyma osoba, która pokryła koszty pogrzebu.**

**Członkom rodziny zmarłego przysługuje pełna kwota zasiłku pogrzebowego – 4 tys. zł do końca 2025 r., a od 2026 r. – 7 tys. zł – niezależnie od faktycznych kosztów pogrzebu.**

---

Osobom spoza rodziny świadczenie wypłaca się do wysokości faktycznych wydatków, ale nie więcej niż limit. Jeśli koszty pogrzebu pokrywa kilka osób lub instytucji, zasiłek dzieli się proporcjonalnie.

Przykład: 4000 zł to 100%. Na pogrzeb łącznie wydano 10 000 zł. Na przykład jedna osoba spoza rodziny wydała 3 000 zł (to jest 30% z 10 000 zł), a druga 7000 zł (to jest 70% z 10 000 zł). Pierwsza osoba dostanie 1200 zł (30% z 4000 zł), a druga 2800 zł (70% z 4 000 zł).

Zasiłek przysługuje temu, kto pokrył koszty pogrzebu osoby ubezpieczonej w ZUS (pracownik, emeryt, rencista) lub członka jej rodziny. Do rodziny zalicza się m.in. małżonka, rodziców, dzieci (własne, przysposobione, z rodziny zastępczej), rodzeństwo, dziadków, wnuki czy osoby pod opieką prawną. Świadczenie mogą też otrzymać pracodawca, DPS, gmina, powiat lub instytucja religijna, jeśli pokryły koszty pogrzebu.

---

### Jakie wydatki ZUS uznaje przy wypłacie zasiłku

Kosztami pogrzebu są udokumentowane rachunkami koszty powstałe od chwili śmierci osoby, po której przysługuje zasiłek, do chwili zakończenia pochówku. Nie mogą to być koszty, które nie zostały poniesione bezpośrednio na pochówek, np. koszty nagrobka, koszty pobieranej przez zakład pogrzebowy opłaty za złożenie w oddziale ZUS wniosku o zasiłek, koszty konsolacji czy kwiatów.

---

### Jak złożyć wniosek

Aby otrzymać zasiłek pogrzebowy, należy wypełnić wniosek o wypłatę zasiłku pogrzebowego (Z-12) i złożyć go w oddziale ZUS, przesłać pocztą tradycyjną, przekazać przez Platformę Usług Elektronicznych ZUS (PUE)/eZUS lub za pośrednictwem upoważnionego

zakładu pogrzebowego. Choć sam wniosek można złożyć elektronicznie lub wysłać pocztą, rachunki trzeba dostarczyć w oryginale albo w postaci kopii potwierdzonych przez bank za zgodność z oryginałami.

#### Do wniosku o zasiłek należy również dołączyć:

- ◆ odpis skrócony aktu zgonu (na prośbę wnioskodawcy oddział ZUS sam może uzyskać odpis skrócony aktu zgonu z urzędu stanu cywilnego),
- ◆ dokument potwierdzający pokrewieństwo lub powinowactwo osoby składającej wniosek ze zmarłym, np. skrócony odpis aktu urodzenia,
- ◆ zaświadczenie płatnika składek (na przykład pracodawcy) o tym, że wnioskodawca albo zmarły jest lub był objęty ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi – w przypadku osoby ubezpieczonej (nie dotyczy to osób, które mają pozarolniczą działalność i osób, które z nimi współpracują).

#### Kiedy składasz dokumenty

- ◆ do 12 miesięcy od dnia śmierci,
- ◆ do 12 miesięcy od dnia pogrzebu – jeśli na przykład był problem z odnalezieniem zwłok lub identyfikacją zmarłego.

#### Dołącz dokument, który potwierdzi powód opóźnienia:

- ◆ zaświadczenie z policji lub prokuratury lub
- ◆ odpis zupełny aktu zgonu lub
- ◆ inny dokument urzędowy, który potwierdzi okoliczności lub przyczyny, które uniemożliwiły wcześniejsze złożenie wniosku.

## WYDARZENIA

# V Płockie Forum Gospodarcze

PAULINA PABJAS / MUP w Płocku

**W dniu 22.10.2025 r. Miejski Urząd Pracy w Płocku uczestniczył w V edycji Płockiego Forum Gospodarczego. Hasło przewodnie 2025 roku to: „Sztuczna inteligencja w biznesie i administracji – szanse, wyzwania, zatrudnienie”.**

Tegoroczne Forum poświęcone zostało roli sztucznej inteligencji (AI) w gospodarce i administracji publicznej. Uczestnicy wspólnie dyskutowali nad tym jakie możliwości daje rozwój technologii, jakie wyzwania stawia przed rynkiem pracy oraz jakie kompetencje będą kluczowe w nadchodzących latach.

Ponadto uczestnicy mogli wysłuchać m. in. prelekcji nt. „Jak działa sieć EURES i jak możesz ją wykorzystać w swojej firmie” – możliwości pozyskiwania pracowników z kra-



Fot. MUP w Płocku

## WYDARZENIA

jów UE i EOG. Wydarzenie zakończyło się panelem dyskusyjnym: „Człowiek vs. AI – konkurencja czy współpraca?”

Pracownicy Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku służyli swoją wiedzą w ramach Strefy Eksperta razem z innymi instytucjami publicznymi. Udzielali informacji o możliwych formach wsparcia w ramach pośrednictwa pracy oraz posiadanych środków finansowych, m. in. na temat Krajowego Funduszu Szkoleniowego, staży, prac interwencyjnych.

Wydarzenie organizowane było przez Izbę Gospodarczą Regionu Płockiego przy współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy Filia w Płocku. Partnerami wydarzenia byli Samorząd Województwa Mazowieckiego i Starostwo Powiatowe w Płocku.

Honorowy patronat objęli: Prezydent Miasta Płocka Andrzej Nowakowski, Starosta Powiatu Płockiego Sylwester Ziemkiewicz oraz Marszałek Województwa Mazowieckiego.



## Spotkanie Informacyjne

AGNIESZKA SOŁTYSIAK / MUP w Płocku

W dniu 17.11.2025 r. w ramach 18. edycji Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości pracownicy Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku wspólnie z pracownikami Powiatowego Urzędu Pracy w Płocku oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie Filia w Płocku zorganizowali na terenie Zespołu Szkół im. Leokadii Bergerowej w Płocku spotkanie informacyjne dla młodzieży.





Tematem przewodnim spotkania było kształtowanie postaw przedsiębiorczości oraz zachęcenie do aktywności zawodowej.

Na przygotowanym stoisku pracownicy Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku informowali uczestników spotkania o świadczonych usługach i programach realizowanych przez MUP w Płocku, które mają na celu wsparcie osób bezrobotnych w podejmowaniu własnej działalności gospodarczej oraz dalsze wspieranie pracodawców i przedsiębiorców.

# Światowy Tydzień Przedsiębiorczości

KATARZYNA MISIAK / MUP w Płocku

W dniu 20.11.2025 r. w ramach 18. Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości, pracownicy Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku udzielali osobom zainteresowanym informacji o ofercie usług i programów wspierających powstawanie nowych firm, z zakresu Krajowego Funduszu Szkoleniowego, usług pośrednictwa pracy i innych form wspierających zatrudnienie.



Fot. MUP w Płocku

# Paka dla Rodaka

MAŁGORZATA ZIEMBICKA / MUP w Płocku

W dniu 26.11.2025 r. pracownicy Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku włączyli się w wyjątkowy projekt realizowany od 2016 r. przez Fundację Przystanek Rodzina, jakim jest „Paka dla Rodaka” poprzez zbiorckę środków finansowych.

Celem tegorocznej jubileuszowej, dziesiątej edycji projektu jest wsparcie naszych rodaków mieszkających w Rumunii, Mołdawii i Litwie. W ramach akcji zostanie przygotowanych 800 paczek z produktami spożywczymi oraz 400 paczek ze słodyczami.

Szczegóły na stronie: [www.zrzutka.pl/z/10pakadlarodaka](http://www.zrzutka.pl/z/10pakadlarodaka)



# Sytuacja na lokalnym rynku pracy

NINA OBRĘBSKA / MUP w Płocku

## W październiku 2025 r. na płockim rynku pracy odnotowano:

- ◆ wzrost ogólnej liczby bezrobotnych zarejestrowanych w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku (o 122 osoby) w porównaniu z danymi za październik 2024 r. oraz spadek (o 123 osoby) w porównaniu z danymi za poprzedni miesiąc (wrzesień). **Liczba bezrobotnych na koniec miesiąca wyniosła 3.092 osoby**,
- ◆ spadek liczby bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku (o 30 osób) w porównaniu z danymi za październik 2024 r. oraz spadek (o 56 osób) w porównaniu z danymi za poprzedni miesiąc (wrzesień). **Liczba bezrobotnych kobiet na koniec miesiąca wyniosła 1.737 osób**,
- ◆ wzrost liczby bezrobotnych mężczyzn zarejestrowanych w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku (o 152 osoby) w porównaniu z danymi za październik 2024 r. oraz spadek (o 67 osób) w porównaniu z danymi za poprzedni miesiąc (wrzesień). **Liczba bezrobotnych mężczyzn na koniec miesiąca wyniosła 1.355 osób**,
- ◆ przewagę w populacji bezrobotnych, bezrobotnych w grupach: bez prawa do zasiłku (90,7%)<sup>1</sup>, poprzednio pracujących (89,1%)<sup>2</sup>, długotrwale bezrobotnych (53,6%), kobiet (56,2%)<sup>3</sup>,
- ◆ spadek liczby wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych w miesiącu w stosunku do danych za październik 2024 r. (o 2.086 miejsc) oraz spadek w stosunku do danych za poprzedni miesiąc (wrzesień) o 11 miejsc. **Ogółem liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych w miesiącu wyniosła 78 miejsc.**

Tabela 1. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłoszone w miesiącu i w roku

WYSZCZEGÓLNIENIE		zgłoszone w miesiącu sprawozdawczym				Zgłoszone w 2025 r. (narastająco)	
		razem	z rubryki 1 dotyczące pracy				
			subsydiowanej	z sektora publicznego	sezonowej		
Ogółem wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej (w.02+03)*		1	78	16	14	0	4732
z ogółem z tego	zatrudnienie lub inna praca zarobkowa	2	72	10	9	0	4506
	miejsca aktywizacji zawodowej	3	6	6	5	×	226
	staże	4	3	3	2	×	176
	przygotowanie zawodowe dorosłych	5	0	0	0	×	0
	prace społecznie użyteczne	6	3	3	3	×	50
	dla niepełnosprawnych	7	4	0	0	0	49
	dla osób w okresie 12 m-cy od dnia ukończenia nauki	8	0	0	0	0	0
	w ramach testu rynku pracy	9	0	0	0	0	3596

1 Bezrobotni z prawem do zasiłku – 9,3%.

2 Dotychczas niepracujący – 10,9%.

3 Mężczyźni – 43,8%.

Opracowanie: Samodzielne stanowisko ds. statystyki i analiz Płock, listopad 2025 r.  
Źródło: Sprawozdanie o rynku pracy.

\* Wiersz 01. Ogółem wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej to suma zgłoszonych przez pracodawców wolnych miejsc zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz miejsc aktywizacji zawodowej (stażu, przygotowania zawodowego dorosłych, prac społecznie użytecznych).

# Bezrobotni zarejestrowani w MUP Płock Październik 2025

Stan w końcu miesiąca, z wyjątkiem danych o napływie, odpływie i podjęciach pracy



**1737**  
kobiet  
56,2%



**1355**  
mężczyzn  
43,8%



**3092** osoby  
bezrobotni ogółem  
100%

NAPŁYW BEZROBOTNYCH W MIESIĄCU: **+339 osób**  
ODPŁYW BEZROBOTNYCH W MIESIĄCU: **-462 osoby**  
w tym podjęcia pracy: **271 osób**

(marasijajo) NAPŁYW BEZROBOTNYCH W ROKU: **+3654 osoby**  
ODPŁYW BEZROBOTNYCH W ROKU: **-3479 osób**  
w tym podjęcia pracy: **1920 osób**



## Według wykształcenia

wyższe	<b>517</b>
policealne i średnie zawodowe/branżowe	<b>818</b>
średnie ogólnokształcące	<b>390</b>
zasadnicze zawodowe/branżowe	<b>512</b>
gimnazjalne/podstawowe i poniżej	<b>855</b>



## Według wieku

18-24 lata	<b>300</b>	45-54 lata	<b>828</b>
25-34 lata	<b>627</b>	55-59 lata	<b>378</b>
35-44 lata	<b>801</b>	60 lat i więcej	<b>158</b>



## Według czasu pozostawania bez pracy

do 1 miesiąca	<b>306</b>	6-12 miesięcy	<b>588</b>
1-3 miesiące	<b>504</b>	12-24 miesiące	<b>496</b>
3-6 miesięcy	<b>439</b>	powyżej 24 m-cy	<b>759</b>




## Według stażu pracy

do 1 roku	<b>847</b>	20-30 lat	<b>230</b>
1-5 lat	<b>697</b>	30 lat i więcej	<b>86</b>
5-10 lat	<b>448</b>	bez stażu	<b>336</b>
10-20 lat	<b>448</b>		

## Wybrane Kategorie osób bezrobotnych

	ogółem z tego	kobiety	mężczyźni
do 30. roku życia	<b>592</b>	<b>368</b>	<b>224</b>
w tym do 25. roku życia	<b>300</b>	<b>175</b>	<b>125</b>
długotrwale bezrobotni	<b>1658</b>	<b>1009</b>	<b>649</b>
powyżej 50. roku życia	<b>941</b>	<b>445</b>	<b>496</b>
korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>6</b>
posiadający co najmniej 1 dziecko do 6. roku życia	<b>406</b>	<b>374</b>	<b>32</b>
posiadający co najmniej 1 dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>0</b>
niepełnosprawni	<b>178</b>	<b>86</b>	<b>92</b>



**Z okazji Świąt  
Bożego Narodzenia  
oraz nadchodzącego  
Nowego Roku  
życzymy Państwu  
zdrowia, spokoju  
i pomyślności, a także  
wielu sukcesów w 2026 r.**

**Dyrektor i Pracownicy  
Miejskiego Urzędu Pracy  
w Płocku**

