

ZASADY

przyznawania środków na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Przemyślu w 2025r.

Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r., o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (jt. Dz. U. z 2024r., poz. 475 , z późn. zm.);
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (tj. Dz. U. z 2018r., poz. 117);
3. Rozporządzenie Komisji (UE) nr 2023/2831 z dnia 13 grudnia 2023 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L Nr.295, str.2831);
4. Rozporządzenie Komisji (UE) nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 9 z późn. zm),
5. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004r., o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (tj. Dz. U. z 2023r., poz. 702 z późn.zm.);
6. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 marca 2010 r. w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis (tj. Dz. U. z 2024r., poz. 40 z późn.zm.);
7. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 2010 r. w sprawie informacji składanych przez podmioty ubiegające się o pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie (Dz. U. Nr 121, poz. 810);
8. Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (tj. Dz.U. z 2024r., poz. 236, z późn. zm.);
9. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009r. o finansach publicznych (tj. Dz. U. z 2024r., poz. 1530, z późn. zm.).
10. Ustawa z dnia 26.06.1974r., Kodeks Pracy (tj. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.)

§ 1

DEFINICJE/SŁOWNIK POJĘĆ

Ilekróć w niniejszych zasadach jest mowa o:

1. **KFS** – oznacza Krajowy Fundusz Szkoleniowy.
2. **FP**- oznacza Fundusz Pracy.
3. **Urządzie** – oznacza Powiatowy Urząd Pracy w Przemyślu.
4. **Dyrektorze Urzędu** – oznacza działającego z upoważnienia Prezydenta Miasta Przemyśla Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Przemyślu.
5. **Ustawie** – oznacza ustawę z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
6. **Rozporządzeniu** – oznacza to rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014r w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego

7. **Pracodawcy** – oznacza to jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika, o którym mowa w art. 2 ust 1 pkt 25 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
8. **Pracowniku** – oznacza to osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, o której mowa w art. 2 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Pracownikiem nie jest osoba współpracująca, definicję osoby współpracującej określa art.8 ust.11 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS powinny być objęte osoby świadczące pracę.
Pracownik, którego kształcenie ustawiczne ma być sfinansowane ze środków KFS musi być zatrudniony przez Pracodawcę przed dniem złożenia wniosku o środki KFS, a okres zatrudnienia nie może się kończyć przed datą ukończenia kształcenia. Ze środków KFS nie można finansować wsparcia dla osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Jeśli Pracodawca chce uzyskać finansowanie kosztów podnoszenia kwalifikacji dla pracownika zatrudnionego na czas określony, powinien przedłużyć mu umowę o odpowiedni okres tak, aby osoba biorąca udział w podnoszeniu kwalifikacji była zatrudniona przez cały okres trwania danej formy kształcenia/szkolenia.
9. **Mikroprzedsiębiorstwie** – oznacza to przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników(personel) oraz osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych nie przekraczający równowartości w złotych 2 mln euro lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych 2 lat nie przekraczający równowartości w złotych 2 mln euro – (art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców);
Dla określenia wielkości przedsiębiorstwa, należy zsumować liczbę pracowników wszystkich przedsiębiorstw powiązanych i partnerskich zgodnie z zasadami Załącznika nr 1 Rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. U. UE. L. z 2014 r. Nr 187, str. 1 z późn. zm.).
10. **Personel**- Liczba personelu odpowiada liczbie rocznych jednostek pracy (RJP), to jest liczbie pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w obrębie danego przedsiębiorstwa lub w jego imieniu w ciągu całego uwzględnianego roku referencyjnego. Praca osób, które nie przepracowały pełnego roku, osób, które pracowały w niepełnym wymiarze godzin, bez względu na długość okresu zatrudnienia, lub pracowników sezonowych jest obliczana jako część ułamkowa RJP. W skład personelu wchodzi:
a) pracownicy;
b) osoby pracujące dla przedsiębiorstwa, podlegające mu i uważane za pracowników na mocy prawa krajowego,
c) właściciele-kierownicy;
d) partnerzy prowadzący regularną działalność w przedsiębiorstwie i czerpiący z niego korzyści finansowe.
Praktykanci lub studenci odbywający szkolenie zawodowe na podstawie umowy o praktyce lub szkoleniu zawodowym nie wchodzi w skład personelu. Nie wlicza się okresu trwania urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego ani wychowawczego.
11. **Przeciętnym wynagrodzeniu** – oznacza to obowiązujące w dniu zawarcia umowy o finansowanie działań w ramach KFS, przeciętne wynagrodzenie w poprzednim kwartale, od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu

Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, na podstawie art. 20 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych - zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 28 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r., o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

12. **Realizator usługi kształcenia ustawicznego** – oznacza to instytucję, której Pracodawca zleci przeprowadzenie kursu, egzaminu lub kształcenia w formie studiów podyplomowych. Działania w ramach KFS mają być zlecane zewnętrznej jednostce (usługi zakupione na rynku). Realizatorem usług kształcenia ustawicznego nie może być pracodawca, który samodzielnie realizuje ww. działania dla swoich pracowników, bądź instytucja, z którą jest powiązany osobowo lub kapitałowo. Przez powiązanie kapitałowe lub osobowe rozumie się wzajemne powiązania między pracodawcą lub osobami upoważnionymi do zaciągania zobowiązań w imieniu pracodawcy, polegające w szczególności na:
 - a) uczestniczeniu w spółce jako wspólnik spółki cywilnej lub spółki osobowej,
 - b) posiadaniu co najmniej 10% udziałów lub akcji,
 - c) pełnieniu funkcji członka organu nadzorczego lub zarządzającego, prokurenta, pełnomocnika,
 - d) pozostawaniu w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia lub w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli.
13. **Kursie** – oznacza to rodzaj pozaszkolnych zajęć, mających na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy – zaplanowane i zrealizowane przez realizatora kształcenia w określonym czasie, według ustalonego programu.
14. **Termin rozpoczęcia studiów podyplomowych**- oznacza to dzień rozpoczęcia studiów podyplomowych, w którym władze uczelni zarządziły ich rozpoczęcie np.: w regulaminie studiów podyplomowych, zarządzeniu dot. ww. studiów (data ta nie musi pokrywać się z dniem pierwszych zajęć).
15. **Pomocy de minimis** - w rozumieniu art. 3 Rozporządzenia Komisji (UE) nr 2023/2831 z dnia 13 grudnia 2023 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L Nr.295, str.2831), oraz nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy *de minimis* w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L352 z 24.12.2013, str. 9 z późn.zm.),
16. **Wniosku** – oznacza to wniosek o przyznanie środków na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy z KFS, o którym mowa w § 5 ust.1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014r, . w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, zgodnie z dołączonym do niniejszych zasad wzorem wniosku, oraz wniosku elektronicznego udostępnionego na portalu Praca.gov.pl, dostępnego po uruchomieniu naboru przez urząd.

§ 2

ZAKRES WSPARCIA ORAZ ROZPATRYWANIE WNIOSKÓW

1. O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą wnioskować Pracodawcy, którzy zamierzają inwestować w podnoszenie swoich własnych kompetencji lub kompetencji osób zatrudnionych w firmie. Wsparcie udzielane jest na wniosek pracodawcy i dotyczy kształcenia podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Planowana forma kształcenia musi być adekwatna do zajmowanego lub planowanego do zmiany stanowiska pracy, a jej ukończenie winno przyczynić się do wzrostu wiedzy, umiejętności i zapobiegać utracie zatrudnienia.

2. Pracodawca może wnioskować o środki KFS z przeznaczeniem na finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne Pracowników i Pracodawcy, na które składają się:
 - a) określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
 - b) kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy Pracodawcy lub za jego zgodą,
 - c) egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
 - d) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
 - e) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.
3. **Środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego**, Urząd może przeznaczyć na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i/ lub pracodawców wg. poniższych priorytetów.

Priorytety wydatkowania KFS w roku 2025

Minister właściwy ds. pracy określił następujące priorytety wydatkowania KFS w 2025r: *

Priorytet nr 1 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie czy województwie.

Przyjęte sformułowanie niniejszego priorytetu pozwala na sfinansowanie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności ogólnozawodowych (w tym tzw. kompetencji miękkich), o ile powiązane są one z wykonywaniem pracy w zawodzie deficytowym. Należy zwrócić uwagę, że granica pomiędzy szkoleniami zawodowymi a tzw. „miękkimi” nie jest jednoznaczna. Przykładowo: szkolenie dotyczące umiejętności autoprezentacji i nawiązywania kontaktów interpersonalnych dla sprzedawcy czy agenta nieruchomości jest jak najbardziej szkoleniem zawodowym. Podobnie przy szkoleniach językowych – przykładowo dla kierowcy TIR-a jeżdżącego na trasach międzynarodowych kurs języka obcego jest szkoleniem zawodowym. W takich przypadkach kluczową rolę odgrywa uzasadnienie odbycia szkolenia i na tej podstawie powiatowy urząd pracy będzie mógł podjąć decyzję co do przyznania dofinansowania.

Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania niniejszego priorytetu powinien udowodnić, że wskazana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego na terenie danego powiatu. Oznacza to zawód zidentyfikowany jako deficytowy w oparciu o wyniki najbardziej aktualnych badań/ analiz. Dla Powiatowego Urzędu Pracy w Przemyślu podstawę identyfikacji zawodów deficytowych jest deficyt poszukujących pracy - Prognoza na rok 2025 dla powiatu przemyskiego i miasta Przemyśl wskazana w „Barometrze zawodów”(dostępna na stronie internetowej: <https://barometrzwawodow.pl>).

Pracodawca wnioskujący o dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych na terenie innego powiatu lub województwa niż siedziba powiatowego urzędu pracy, w którym składany jest wniosek o dofinansowanie, powinien wykazać, że zawód jest deficytowy dla miejsca wykonywania pracy. PUP będzie analizował sytuację powiatu właściwego dla wykonywania pracy. Z dofinansowanych form kształcenia ustawicznego w ramach tego priorytetu mogą skorzystać zarówno osoby pracujące w zawodach określonych jako deficytowe jak i osoby zamierzające wykonywać zadania związane z zawodem deficytowym w przyszłości. (według informacji zawartych w uzasadnieniu wniosku).

Zawody Deficytowe :

Prognoza na rok 2025 dla: Województwo: podkarpackie, Powiat: przemyski*

Prognoza na rok 2025 dla: Województwo: podkarpackie, Powiat: Przemysł*

Deficyt poszukujących pracy

Betoniarze i zbrojarze
Blacharze i lakiernicy samochodowi
Cieśle i stolarze budowlani
Cukiernicy
Dekarze i blacharze budowlani
Dentyści
Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
Fizjoterapeuci i masażyści
Inspektorzy nadzoru budowlanego
Inżynierowie budownictwa
Inżynierowie elektrycy i energetycy
Inżynierowie inżynierii środowiska
Kierowcy autobusów
Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
Kierownicy budowy
Lekarze
Magazynierzy
Mechanicy pojazdów samochodowych
Monterzy instalacji budowlanych
Murarze i tynkarze
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
Nauczyciele przedmiotów zawodowych
Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych
Pedagodzy
Piekarze
Pielęgniarki i położne
Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
Pracownicy służb mundurowych
Psycholodzy i psychoterapeuci
Ratownicy medyczni
Samodzielni księgowi
Spawacze
Ślusarze

*Barometr zawodów- <https://barometrzwodow.pl/>

Priorytet nr 2. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy.

Przez „nowe procesy, technologie czy narzędzia pracy” w niniejszym priorytecie należy rozumieć procesy, technologie, maszyny czy rozwiązania nowe dla wnioskodawcy a nie dla całego rynku. Przykładowo maszyna istniejąca na rynku od bardzo wielu lat, ale niewykorzystywana do tej pory w

firmie wnioskodawcy, jest w jego przypadku „nową technologią czy narzędziem pracy”. Pod pojęciem procesów należy rozumieć zaś serię powiązanych ze sobą działań lub zadań, które rozwiązują problem lub prowadzą do osiągnięcia określonego efektu. Przykładowymi kategoriami procesów biznesowych są: proces zarządczy (który kieruje działaniem systemu, np. zarządzanie przedsiębiorstwem lub zarządzanie strategiczne), proces operacyjny (który dotyczy istoty biznesu i źródła wartości dodanej, np. zaopatrzenie, produkcja, marketing, sprzedaż), proces pomocniczy (który wspiera procesy główne, np. księgowość, rekrutacja, wsparcie techniczne) - <https://www.gov.pl/web/popcwsparcie/zarzadzanie-procesami-biznesowymi-bpm>

Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania priorytetu powinien udowodnić, że w ciągu jednego roku przed złożeniem wniosku bądź w ciągu trzech miesięcy po jego złożeniu zostały/zostaną zakupione nowe maszyny i narzędzia, bądź zostały/będą wdrożone nowe procesy, technologie i systemy, a osoby objęte kształceniem ustawicznym będą wykonywać nowe zadania związane z wprowadzonymi/ planowanymi do wprowadzenia zmianami. Pracodawca ma udokumentować powyższe przedkładając dokumenty np. kopie dokumentów zakupu, decyzji dyrektora/ zarządu o wprowadzeniu norm ISO, itp.

W uzasadnieniu wniosku należy wskazać i opisać nowy: proces, lub technologię, lub narzędzie , opisać ich zastosowanie. Pracodawca będzie zobowiązany do udowodnienia zakupu nowych maszyn, narzędzi, lub wdrożenia nowych procesów, technologii bądź systemów. Nieprzedłożenie stosownych dokumentów potwierdzających wywiązanie się z zakupów lub wdrożeń wskazanych we wniosku będzie równoznaczne z niespełnieniem przez Pracodawcę wnioskowanego priorytetu, a wykorzystane środki podlegać będą zwrotowi.

Wspieraniem kształcenia ustawicznego w ramach priorytetu można objąć jedynie osobę, która w ramach wykonywania swoich zadań zawodowych/ na stanowisku pracy korzysta lub będzie korzystała z nowych technologii i narzędzi pracy lub która wymaga nabycia nowych kompetencji niezbędnych do wykonywania pracy w związku z wdrożeniem nowego procesu.

Priorytet nr 3 Wsparcie kształcenia ustawicznego pracodawców i ich pracowników zgodnie z potrzebami szkoleniowymi, które pojawiły się na terenach dotkniętych przez powódź we wrześniu 2024 roku.

Priorytet powyższy oferuje wsparcie pracodawcom prowadzącym działalność na terenach, na których obowiązuje rozporządzenie Rady Ministrów z 16 września 2024 roku w sprawie wykazu gmin, w których są stosowane szczególne rozwiązania związane z usuwaniem skutków powodzi z września 2024 r., oraz rozwiązań stosowanych na ich terenie (Dz. U. 2024, poz. 1371).

Przywołane rozporządzenie dotyczy następujących gmin:

1) w województwie dolnośląskim:

- ✓ wszystkie gminy położone na terenie powiatów bolesławieckiego, dzierzoniowskiego, jaworskiego, kamiennogórskiego, karkonoskiego, kłodzkiego, legnickiego, lubańskiego, lwóweckiego, średzkiego, świdnickiego, wałbrzyskiego, wołowskiego, ząbkowickiego, zgorzeleckiego i złotoryjskiego oraz miasta na prawach powiatu Jelenia Góra, Legnica i Wałbrzych,
- ✓ w powiecie głogowskim - gmina miejska Głogów, gmina wiejska Głogów, gmina Kotla, gmina Pęcław i gmina Żukowice,
- ✓ w powiecie górowskim - gmina Jemielno,
- ✓ w powiecie lubińskim - miasto i gmina Ścinawa,

- ✓ w powiecie oławskim - gmina miejska Oława i gmina wiejska Oława,
 - ✓ w powiecie strzelińskim - gmina Strzelin,
 - ✓ w powiecie wrocławskim - gmina Kąty Wrocławskie, gmina Mietków i gmina Sobótka;
- 2) w województwie lubuskim:
- ✓ w powiecie krośnieńskim - gmina Dąbie i gmina Krosno Odrzańskie,
 - ✓ w powiecie nowosolskim - gmina Bytom Odrzański, gmina Kolsko, gmina miejska Nowa Sól, gmina wiejska Nowa Sól, gmina Otyń i gmina Siedlisko,
 - ✓ w powiecie słubickim - gmina Cybinka i gmina Słubice,
 - ✓ w powiecie wschowskim - gmina Szlichtyngowa,
 - ✓ e) w powiecie zielonogórskim - gmina Bojadła, gmina Czerwieńsk, gmina Nowogród Bobrzański, gmina Sulechów, gmina Trzebiechów i gmina Zabór,
 - ✓ f) w powiecie żagańskim - gmina miejsko-wiejska Szprotawa i gmina wiejska Żagań oraz miasto Małomice i miasto Żagań;
- 3) w województwie opolskim - wszystkie gminy położone na terenie powiatów brzeskiego, głubczyckiego, kędzierzyńsko-kozielskiego, krapkowickiego, nyskiego, opolskiego i prudnickiego;
- 4) w województwie śląskim - wszystkie gminy położone na terenie powiatów bielskiego, cieszyńskiego, pszczyńskiego i raciborskiego oraz miasto na prawach powiatu Bielsko-Biała.

Nie ma żadnych ograniczeń co do tematu czy obszaru wybranych form kształcenia ustawicznego. Dofinansowane formy kształcenia ustawicznego mają wspomagać wprowadzenie zmian umożliwiających utrzymanie się na rynku czy pozwalających uniknąć zwolnień czy wręcz zatrudnić nowych pracowników.

Warunkiem skorzystania ze środków priorytetu jest prowadzenie działalności na terenie którejkolwiek z gmin z wykazu oraz oświadczenie pracodawcy o konieczności nabycia nowych umiejętności czy kwalifikacji w związku z rozszerzeniem/ przekwalifikowaniem obszaru działalności firmy z powołaniem się na odpowiedni przepis. Nie ma potrzeby składać dokumentów finansowych potwierdzających spadek obrotów itp.

Priorytet nr 4 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.

Mobbing i dyskryminacja to jedno z najpoważniejszych zagrożeń spotykanych w wielu firmach.

Dlatego kreowanie bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy jest kluczową rolą pracodawców, sprzyja efektywności pracowników. Dlatego też dialog społeczny stanowi bardzo ważną funkcję w zapobieganiu tym zjawiskom. Poprzez współpracę między pracodawcami, pracownikami i związkami zawodowymi możliwe jest wykształcenie umiejętności identyfikowania oraz reagowania na mobbing i dyskryminację na każdym szczeblu organizacyjnym, co przyczynia się do budowania kultur organizacyjnych opartych na szacunku i równości.

Szkolenia powinny zatem zawierać tematykę, w ramach której pracodawcy i pracownicy zostaną wyposażeni w wiedzę i umiejętności m.in.:

- ✓ do rozpoznawania, rozumienia i przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, co zwiększy ich uważność na sposób komunikacji i budowania relacji w ich zespołach,

- ✓ dotyczące różnych formy mobbingu, jak zrozumieć jego wpływ na zespół oraz jak skutecznie reagować i zapobiegać sytuacjom o charakterze mobbingu w przyszłości,
- ✓ rozpoznawania/uważności (szczególnie menedżerowie/pracodawcy) na zachowania i relacje w zespołach.
- ✓ do promowania bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy
- ✓ na temat skutków społecznych i prawnych mobbingu lub dyskryminacji.
- ✓ dotyczące wdrażania procedur przeciwdziałania i reagowania na przypadki nieprawidłowości.

Szkolenia tego typu mają na celu wzmocnienie umiejętności zarządzania, poprawę komunikacji wewnętrznej oraz stworzenie środowiska opartego na równości, integracji i zaangażowaniu pracowników. Realizacja tych celów wpływa na budowanie kultury organizacyjnej, która sprzyja efektywności i zadowoleniu zespołu. Priorytet ten ma również zachęcać do tworzenia i oferuje wsparcie w zakresie zasad funkcjonowania i działania rad pracowniczych – na poziomie unijnym i poszczególnych krajów UE. Ma pomóc znaleźć odpowiedź na pytanie jak promować reprezentację pracowniczą w postaci rad pracowniczych w Polsce. W obliczu wymogu prawnego (ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. nr 79, poz. 550), powołania Rady Pracowników przez pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników lub na wniosek co najmniej 10% załogi, staje się jasne, jak kluczowe jest prawidłowe funkcjonowanie tych organów.

Rady Pracowników pełnią istotną rolę w zapewnianiu płynności komunikacji pomiędzy pracownikami a pracodawcą, szczególnie w przypadkach, gdzie związki zawodowe nie są obecne. Priorytet adresowany do wszystkich zainteresowanych pracodawców. Nie ma znaczenia kod PKD czy profil działalności. Zachęca do tworzenia i oferuje wsparcie w zakresie zasad funkcjonowania i działania rad pracowniczych – na poziomie unijnym i poszczególnych krajów UE.

Priorytet nr 5 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.

Zdrowie psychiczne jest tak samo ważne, jak zdrowie fizyczne. Oba te aspekty życia wzajemnie się dopełniają. Kiedy nasze zdrowie jest w równowadze, możemy sprawnie działać, aktywnie pracować, uczyć się i funkcjonować. Zaburzenia i choroby zdrowia psychicznego znacznie utrudniają prowadzenie satysfakcjonującego życia również zawodowego i to bez względu na wiek. W Polsce oficjalne dane mówią o tym, że na depresję choruje 1,5 miliona osób. Brak świadomości problemu oraz stygmatyzacja osób dotkniętych chorobami i zaburzeniami psychicznymi może zaburzać te statystyki i w rzeczywistości chorujących osób może być znacznie więcej.

Zadbanie o swój dobrostan (i swoich pracowników), zapobieganie wypaleniu zawodowemu, rozładowywanie nadmiernych napięć pozwala minimalizować rozwinięcie choroby psychicznej, dlatego tak ważna jest higiena zdrowia psychicznego, którą należy utrzymywać na co dzień.

Priorytet adresowany do wszystkich pracodawców, bez względu na rodzaj i obszar prowadzonej działalności, w ramach którego można przeszkolić każdego pracownika czy pracodawcę bez względu na wykonywaną pracę. Brak jest konkretnych kryteriów dostępu tzn. że o środki może aplikować każdy zainteresowany pracodawca.

Priorytet ten oferuje wsparcie w zakresie poprawy bardzo szeroko pojętego zdrowia psychicznego w tym również szkolenia z zakresu działań go wspierających np. organizacji pracy. Przykładem mogą być szkolenia z niestandardowych (elastycznych) form pracy.

Szkolenia dotyczące promowania i wspierania zdrowia psychicznego oraz tworzenia przyjaznych środowisk pracy powinny obejmować szeroki zakres tematów, które pomagają zarówno menedżerom, jak i pracownikom tworzyć zdrowe, wspierające i produktywne miejsca pracy.

Przykładowe obszary, które mogą znaleźć się w zakresie tematycznym szkoleń to:

- ✓ rola pracodawcy w wspieraniu zdrowia psychicznego
- ✓ przyczyny i skutki stresu zawodowego, wypalenia zawodowego oraz radzenia sobie z nimi
- ✓ skuteczna komunikacja w zespole, budowanie otwartego środowiska pracy tworzenie przyjaznego środowiska pracy
- ✓ różnorodność w miejscu pracy, integracja pracowników wywodzących się z różnych grup pokoleniowych
- ✓ promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zdrowego stylu życia, technik relaksacyjnych i innych metod radzenia sobie ze stresem.

Priorytet nr 6 Wsparcie cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania wiedzy na temat polskiego prawa pracy i integracji tych osób na rynku pracy.

W ramach tego priorytetu mogą być finansowane szkolenia tylko dla cudzoziemców.

Należy jednocześnie pamiętać, że szkolenia dla cudzoziemców mogą być finansowane również w ramach innych priorytetów, o ile spełniają oni kryteria w nich określone.

Wśród specyficznych potrzeb pracowników cudzoziemskich wskazać można w szczególności:

- ✓ doskonalenie znajomości języka polskiego oraz innych niezbędnych do pracy języków, szczególnie w kontekście słownictwa specyficznego dla danego zawodu/ branży;
- ✓ doskonalenie wiedzy z zakresu specyfiki polskich i unijnych regulacji dotyczących wykonywania określonego zawodu;
- ✓ rozwój miękkich kompetencji, w tym komunikacyjnych, uwzględniających konieczność dostosowania się do kultury organizacyjnej polskich przedsiębiorstw i innych podmiotów, zatrudniających cudzoziemców.

Należy pamiętać, że powyższa lista nie jest katalogiem zamkniętym i każdy pracodawca może określić własną listę potrzeb.

Priorytet nr 7 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych.

Zgodnie z ustawą z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 799 z późn.zm.) świadczeniami zdrowotnymi są działania służące zachowaniu, ratowaniu, przywracaniu lub poprawie zdrowia oraz inne działania medyczne wynikające z procesu leczenia. Udzielanie świadczeń zdrowotnych odbywa się w ramach działalności leczniczej. Ustawodawca wyodrębnił przy tym jej dwa rodzaje – polegającą na: stacjonarnym i całodobowym udzielaniu świadczeń zdrowotnych oraz ambulatoryjnym udzielaniu świadczeń zdrowotnych – czyli w warunkach niewymagających udzielania świadczeń w trybie stacjonarnym i całodobowym.

Obecnie, biorąc pod uwagę stan zdrowia społeczeństwa i nasilający się proces starzenia rosną potrzeby rozwoju usług opiekuńczych i opieki zdrowotnej. Potrzeba jest coraz więcej dobrze

wyszkolonych i posiadających umiejętności na wysokim poziomie osób zatrudnionych w tych sektorach. Celem wprowadzenia niniejszego priorytetu jest chęć wsparcia osób zatrudnionych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych.

Warunkiem skorzystania z dostępnych środków jest oświadczenie pracodawcy o konieczności odbycia wnioskowanego szkolenia lub nabycia określonych umiejętności z zakresu usług zdrowotnych i opiekuńczych. Dostęp do priorytetu ma każdy pracodawca posiadający PKD w Sekcji Q tj. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna w działach 86 – Opieka zdrowotna, 87-Pomoc społeczna z zakwaterowaniem, 88 – Pomoc społeczna bez zakwaterowania. W ramach tego priorytetu można dofinansować dopuszczalne ustawą formy kształcenia ustawicznego bezpośrednio związane z szeroko pojętą opieką zdrowotną czy opieką społeczną. Należy jednak pamiętać, że w ramach KFS nie można finansować tych samych szkoleń, na które przeznaczone są inne środki publiczne np. środki na specjalizacje pielęgniarek i położnych.

Priorytet nr 8 Rozwój umiejętności cyfrowych.

Propozycja tego priorytetu wynika z faktu, że postęp technologiczny i cyfrowy jest coraz bardziej obecny w życiu każdego człowieka i będzie skutkować istotnymi zmianami w strukturze zatrudnienia oraz popycie na konkretne zawody i umiejętności. Bardzo ważne jest aby osoby funkcjonujące na rynku pracy były wyposażone w umiejętności, które nie będą się szybko dezaktualizować i pozwolą na stały rozwój posiadanego doświadczenia, wiedzy i umiejętności. Z punktu widzenia pracodawców w perspektywie wieloletniej ważne będzie to, by kadry gospodarki dysponowały nowoczesnymi umiejętnościami, niezbędnymi w scyfryzowanych branżach oraz gospodarce obiegu zamkniętego.

Składając stosowny wniosek o dofinansowanie podnoszenia kompetencji cyfrowych Wnioskodawca w uzasadnieniu powinien wykazać, że posiadanie konkretnych umiejętności cyfrowych, które objęte są tematyką wnioskowanego szkolenia, jest powiązane z pracą wykonywaną przez osobę kierowaną na szkolenie.

W przypadku niniejszego priorytetu należy również pamiętać, że w obszarze kompetencji cyfrowych granica pomiędzy szkoleniami zawodowymi, a tzw. miękkimi nie jest jednoznaczna.

Kompetencje cyfrowe obejmują również zagadnienia związane z komunikowaniem się, umiejętnościami korzystania z mediów, umiejętnościami wyszukiwania i korzystania z różnego typu danych w formie elektronicznej czy cyberbezpieczeństwem. W każdej dziedzinie gospodarki i w większości współczesnych zawodów kompetencje cyfrowe nabierają kluczowego znaczenia. Dlatego pracodawcy coraz częściej poszukują takich pracowników, którzy będą rozumieć potrzebę funkcjonowania w cyfrowym świecie i – przede wszystkim –sprawnie i twórczo posługiwać się narzędziami nowych technologii. Kompetencje cyfrowe to nie tylko obsługa komputera i programów. Wraz z postępem technologicznym zmienia się ich zakres. Dziś kompetencje cyfrowe to także umiejętności korzystania z danych i informacji, umiejętności porozumiewania się i współpracy, tworzenie treści cyfrowych, programowanie, kompetencje związane z cyberbezpieczeństwem.

Z jednej strony zapotrzebowanie na kompetencje cyfrowe stale rośnie, ponieważ pojawiają się nowe zawody i kwalifikacje, które wymagają od pracowników nowych umiejętności, a poruszanie się w cyfrowej rzeczywistości staje się tak samo ważne jak umiejętność czytania i pisanie.

Z drugiej strony deficyty kompetencji cyfrowych można znaleźć w praktycznie każdej grupie zawodowej: wśród menedżerów i techników, wśród sprzedawców i pracowników biurowych.

Te deficyty ograniczają możliwość rozwoju przedsiębiorstw. Nowe zawody związane z rewolucją cyfrową to nie tylko domena branży IT, jak na przykład specjalista big data (osoba, która zajmuje się analizowaniem i przygotowywaniem rekomendacji biznesowych z ogromnych zbiorów danych) czy specjalista do spraw cyberbezpieczeństwa (przeciwdziała zagrożeniom płynącym z internetu). To także zawody, takie jak traffic manager (zajmuje się analizowaniem ruchu na stronach www) czy też menedżer inteligentnych domów, które posiadają system czujników i detektorów oraz zintegrowany system zarządzania (<https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/004171>).

Należy pamiętać, że PKD Wnioskodawcy nie jest w tym przypadku istotne. Dotyczy wszystkich Wnioskodawców.

Priorytet nr 9. Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.

Transformacja energetyczna to długotrwały proces modyfikacji gospodarki i sieci energetycznych, aby były bardziej zrównoważone, mniej zależne od paliw kopalnych i bardziej efektywne energetycznie. Celem transformacji energetycznej jest zmniejszenie szkód dla klimatu, zdrowia publicznego i środowiska naturalnego.

W Polsce ma oznaczać ona rozwój i przebudowę polskiej energetyki zgodnie z celami polityki klimatyczno-energetycznej. Przyjęto, że ma opierać się na trzech filarach:

- ✓ dekarbonizacja – czyli redukcja emisji gazów cieplarnianych i rozwój OZE,
- ✓ decentralizacja – dotyczy odejścia od dużych elektrowni na rzecz rozproszonych odnawialnych źródeł energii o mniejszej mocy,
- ✓ digitalizacja – to postawienie na infrastrukturę informatyczną, dzięki której możliwe będzie np. wprowadzenie taryf dynamicznych (czyli takich, w których końcowa opłata za energię jest bezpośrednio powiązana z bieżącymi cenami na hurtowym rynku energii).

Priorytet niniejszy adresowany jest do wszystkich pracodawców, którzy w jakikolwiek sposób chcą przyczynić się do realizacji założonych celów transformacji energetycznej np. przejścia z energetyki tradycyjnej, na przykład węglowej, do bardziej przyjaznych środowisku źródeł energii np. wiatraków czy farm fotowoltaicznych. Będą również mogły być finansowane szkolenia mające na celu rozwój tzw. zielonych kompetencji czyli zestawu umiejętności pozwalających na działania na rzecz zrównoważonego rozwoju. W ramach tego priorytetu mogą być finansowane również szkolenia w obszarze szeroko pojętej ekologii.

PRIORYTETY RADY RYNKU PRACY WYDATKOWANIA REZERWY KFS.*

Priorytet nr 10 Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 50 roku życia.

W ramach niniejszego priorytetu środki KFS będą mogły sfinansować kształcenie ustawiczne osób wyłącznie w wieku powyżej 50 roku życia (zarówno pracodawców jak i pracowników). Decyduje wiek osoby, która skorzysta z wybranej formy kształcenia ustawicznego, w momencie składania przez pracodawcę wniosku o dofinansowanie w PUP.

Temat szkolenia/kursu nie jest narzucony z góry. W uzasadnieniu należy wykazać potrzebę nabycia umiejętności.

Priorytet nr 11 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności.

Wnioskodawca składający wniosek o środki w ramach powyższego priorytetu powinien udowodnić posiadanie przez kandydata na szkolenie orzeczenia o niepełnosprawności tj. przedstawić orzeczenie o niepełnosprawności kandydata na szkolenie bądź oświadczenie o posiadaniu takiego orzeczenia. Temat szkolenia/kursu nie jest narzucony z góry. W uzasadnieniu należy wykazać potrzebę nabycia umiejętności.

Priorytet nr 12 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z niskim wykształceniem.

Ze wsparcia w ramach tego priorytetu mogą skorzystać osoby, które nie mają świadectwa dojrzałości, w tym nie ukończyły szkoły na jakimkolwiek poziomie. Jedynym wymogiem jest aby wnioskodawca wskazał we wniosku, że pracownik kierowany na wnioskowaną formę kształcenia ustawicznego spełnia kryteria dostępu (np. oświadczenie). Obszar czy branża do której należy wnioskodawca a także temat szkolenia nie jest istotny.

Priorytet nr 13 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.

Urząd pracy przygotowując się do ogłoszenia naboru wniosków dla niniejszego priorytetu powinien określić obszary czy branże działające na jego terenie, których pracownicy i pracodawcy wymagają szczególnego wsparcia w zakresie podnoszenia kompetencji.

Urząd pracy musi je określić na podstawie wybranych dokumentów strategicznych czy planów rozwoju. Do decyzji urzędu należy jakie to będą dokumenty, czy dotyczyć one będą tylko powiatu czy całego województwa, a także jakiego okresu.

Informacja o wybranych dokumentach i o możliwościach ich pozyskania powinna zostać opublikowana razem z informacjami o warunkach i zasadach naboru wniosków.

Warunkiem dostępu do niniejszego priorytetu jest posiadanie jako przeważającego (według stanu na 1 stycznia 2025 roku) odpowiedniego kodu PKD – określonego przez urząd pracy oraz zawarte we wniosku o dofinansowanie wiarygodne uzasadnienie konieczności nabycia nowych umiejętności.

Informacja o wybranych obszarach czy branżach, których pracownicy i pracodawcy wymagają szczególnego wsparcia w zakresie podnoszenia kompetencji, zostanie opublikowana razem z informacjami o warunkach i zasadach naboru wniosków z rezerwy KFS- Ogłoszenie o naborze.

**źródło: „Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2025, Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy.”*

4. Wysokość wsparcia wynosi:

- 1) 80% tych kosztów, nie więcej jednak niż 300 % przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika,
- 2) w przypadku mikroprzedsiębiorstw w wysokości 100%, nie więcej jednak niż 300 % przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika;

5. Mając na względzie zasady racjonalności i gospodarności przy wydatkowaniu środków publicznych, pracodawca powinien planować wydatki w sposób celowy i oszczędny z zachowaniem zasad:

- a) uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów,
- b) optymalnego doboru metod i środków służących osiągnięciu założonych celów w sposób umożliwiający terminową realizację zadań w wysokości i terminach wynikających z wcześniej zaciągniętych zobowiązań.

6. O środki KFS i rezerwy KFS pozostające w dyspozycji Powiatowego Urzędu Pracy w Przemysłu mogą ubiegać się pracodawcy, którzy:

- a) posiadają siedzibę lub prowadzą działalność, na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Przemysłu,
- b) spełniają warunki ubiegania się o pomoc de minimis.

7. Pracodawca zainteresowany uzyskaniem środków na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, składa wniosek w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej zawierający:

1) dane pracodawcy: nazwę pracodawcy, adres siedziby i miejsce prowadzenia działalności, numer identyfikacji podatkowej, numer identyfikacyjny w *krajowym* rejestrze urzędowym podmiotów gospodarki narodowej REGON oraz oznaczenie przeważającego rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej według PKD, informację o liczbie zatrudnionych pracowników, imię i nazwisko osoby wskazanej przez pracodawcę do kontaktów, numer telefonu oraz adres poczty elektronicznej;

2) wskazanie działań, o których mowa w art. 69a ust. 2 pkt 1 ustawy, liczby osób według grup wieku 15-24 lata, 25-34 lata, 35-44 lata, 45 lat i więcej, których wydatek dotyczy, form kształcenia ustawicznego, kosztów kształcenia ustawicznego na jednego uczestnika oraz terminu realizacji wskazanych działań;

3) określenie całkowitej wysokości wydatków na działania, o których mowa w art. 69a ust. 2 pkt 1 ustawy, wnioskowaną wysokość środków z KFS oraz wysokość wkładu własnego wnoszonego przez pracodawcę;

4) uzasadnienie potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego, przy uwzględnieniu obecnych lub przyszłych potrzeb pracodawcy oraz obowiązujących priorytetów wydatkowania środków KFS, a w przypadku środków z rezerwy KFS - priorytetów wydatkowania środków rezerwy KFS;

5) uzasadnienie wyboru realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS wraz z następującymi informacjami:

- a) nazwa i siedziba realizatora usługi kształcenia ustawicznego,
- b) posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego, a w przypadku kursów - posiadanie dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego, jeżeli informacja ta nie jest dostępna w publicznych rejestrach elektronicznych,
- c) nazwa i liczba godzin kształcenia ustawicznego,
- d) cena usługi kształcenia ustawicznego w porównaniu z ceną podobnych usług oferowanych na rynku, o ile są dostępne;
- 6) informację o planach dotyczących dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS.

8. Do wniosku, pracodawca dołącza dokumenty wymienione w §5 ust. 2 Rozporządzenia tj.:

1) zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy de minimis, w zakresie, o którym mowa w art. 37 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej, albo oświadczenia o nieotrzymaniu takiej pomocy w tym okresie;

2) informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej;

3) kopię dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności - w przypadku braku wpisu do *Krajowego* Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej;

4) program kształcenia ustawicznego lub zakres egzaminu, (wzór załącznik nr 4 lub nr 5 do wniosku).

5) wzór dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników, wystawianego przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących.

W przypadku złożenia przez Pracodawcę wniosku nie zawierającego ww. załączników wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia.

9. Wszelkie dokumenty składane wraz z wnioskiem muszą być sporządzone w języku polskim.
10. Pracodawca może ubiegać się o finansowanie jeszcze nierozpoczętej formy kształcenia. Realizatorem działań ma być podmiot zarejestrowany na terenie Polski oraz prowadzący rozliczenia w PLN, zgodnie z obowiązującymi na terenie Polski przepisami rachunkowymi oraz podatkowymi.
11. Wyłącznie w uzasadnionych przypadkach kształcenie może się odbywać w miejscu siedziby/prowadzeniu działalności przez Pracodawcę. W celu przejrzystości wsparcia udzielanego w ramach KFS, oraz możliwości oceny prawidłowego wydatkowania środków na ten cel, w tym też obowiązku wniesienia 20 % wkładu własnego, Pracodawca nie może uzyskiwać żadnych korzyści materialnych z tytułu realizacji kształcenia ustawicznego finansowanego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w swojej siedzibie lub innym miejscu prowadzenia działalności przez Pracodawcę.
- 11.1. Nie jest możliwe zawarcie umowy o finansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS, jeśli pracodawca zamierza samodzielnie np. w ramach własnych zasobów organizacyjnych i/lub kadrowych zrealizować kształcenie ustawiczne pracowników/pracodawcy.
12. Planowane działania nie mogą rozpocząć się wcześniej niż po zawarciu między Pracodawcą a Urzędem umowy o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne (Umowa może zostać zawarta, tylko na działania wymienione w ust 69 a ust.2 pkt 1 Ustawy, które się nie rozpoczęły).
13. Wnioskowane działania muszą się rozpocząć w 2025 roku, a przekazane środki KFS muszą zostać wydatkowane w roku, w którym zostały przyznane.
14. Składając wniosek pracodawca jest zobowiązany wskazać, planowany termin poszczególnych działań w ramach kształcenia ustawicznego. Szczegółowy harmonogram działań pracodawca jest zobowiązany podać w terminie, określonym w zawartej umowie.
15. Wyliczając wkład własny Pracodawca, uwzględnia wyłącznie koszty samego kształcenia ustawicznego. Nie uwzględnia się innych kosztów, które Pracodawca może ponosić w związku z udziałem pracodawcy/pracowników w kształceniu ustawicznym, np. wynagrodzenia za godziny nieobecności w pracy w związku z uczestnictwem w kształceniu, kosztów delegacji w przypadku konieczności dojazdu do miejscowości innej niż miejsce pracy, oraz kosztów zakwaterowania i wyżywienia związanego z kształceniem ustawicznym.
16. Zmiana zakresu wsparcia (zmiana tematów/programu kursów, tematów/programu studiów podyplomowych, oraz realizatora usługi kształcenia - kursy), nie jest możliwa po zawarciu Umowy.
17. W sytuacji, gdy Pracodawca ubiega się o sfinansowanie kursu obejmującego koszt badań lekarskich, których pozytywny wynik jest warunkiem koniecznym przystąpienia do kursu, koszty obu elementów muszą zostać przedstawione odrębnie, a w przypadku negatywnego wyniku badań danego Pracownika kurs nie zostanie sfinansowany.
18. Wniosek złożony w formie elektronicznej musi posiadać bezpieczny podpis elektroniczny weryfikowany za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu z zachowaniem zasad przewidzianych w przepisach o podpisie elektronicznym lub podpis potwierdzony profilem zaufanym elektronicznej platformy usług administracji publicznej.
19. W przypadku, gdy wniosek jest wypełniony nieprawidłowo wyznacza się pracodawcy termin nie krótszy niż 7 - dni i nie dłuższy niż 14 – dni na jego uzupełnienie. Powiatowy Urząd Pracy zastrzega sobie prawo żądania dodatkowych dokumentów, niewymienionych we wniosku KFS, pozwalających na rozstrzygnięcie ewentualnych wątpliwości niezbędnych do rozpatrzenia wniosku.
20. W przypadku niepoprawienia wniosku we wskazanym terminie lub niedołączenia załączników wskazanych we wniosku wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia, o czym informuje się pisemnie pracodawcę.

21. Wnioski składane poza wyznaczonymi terminami naboru lub doręczone za pomocą faksu lub poczty e-mail nie będą podlegały rozpatrzeniu.

22. Złożenie wniosku nie gwarantuje przyznania środków.

23. Kompletnie i prawidłowo sporządzony pod względem formalnym wniosek będzie oceniany pod względem:

- a) zgodności dofinansowanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS i rezerwy KFS na dany rok,
- b) zgodności kompetencji nabywanych przez uczestnika kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy,
- c) kosztu usługi kształcenia ustawicznego wskazanego do sfinansowania ze środków KFS i rezerwy KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku,
- d) posiadania przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS i rezerwy KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego,
- e) w przypadku kursów – posiadania przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego,
- f) planów dotyczących zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanych ze środków KFS i rezerwy KFS,
- g) możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem limitów dostępności środków KFS i rezerwy KFS,
- h) spełnienia warunków koniecznych do udzielenia pomocy de minimis,
- i) racjonalności i gospodarności, o której mowa w ust. 5 niniejszego paragrafu.

24. Wnioski rozpatrywane są wraz z załącznikami, zgodnie z informacją zawartą w ogłoszeniu o naborze wniosków. Nie są rozpatrywane w trybie decyzji administracyjnej, stąd nie podlegają procedurze odwoławczej. Poniżej karta oceny wniosku:

KARTA OCENY WNIOSKU

Wnioskodawca:

I. Ocena formalna:

1.	Czy podmiot jest pracodawcą?	<input type="checkbox"/> tak	<input type="checkbox"/> nie
2.	Czy pracodawca posiada siedzibę lub prowadzi działalność na terenie powiatu przemyskiego lub miasta Przemysł.	<input type="checkbox"/> tak	<input type="checkbox"/> nie
3.	Spełnienie warunków koniecznych do udzielenia pomocy de minimis	<input type="checkbox"/> tak	<input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
4.	Czy osoba/osoby, które mają być objęte kształceniem jest/są pracodawcą/ pracownikami	<input type="checkbox"/> tak	<input type="checkbox"/> nie
5.	Czy realizator kursów posiada dokument, na podstawie, którego prowadzi pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego	<input type="checkbox"/> tak	<input type="checkbox"/> nie
6.	Zgodność wnioskowanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS	<input type="checkbox"/> tak	<input type="checkbox"/> nie
7.	Uzasadnienie wniosku: W tym uzasadnienie planowanych działań kształcenia z określonymi na 2023 rok priorytetami wydatkowania środków KFS,	<input type="checkbox"/> tak	<input type="checkbox"/> nie
8.	Kompletność wniosku (załączniki):		
a)	Oświadczenie wnioskodawcy - Zał. nr 1	<input type="checkbox"/> tak	<input type="checkbox"/> nie
b)	Oświadczenie wnioskodawcy - Zał. nr 2	<input type="checkbox"/> tak	<input type="checkbox"/> nie
c)	Oświadczenie lub zaświadczenia o otrzymanej pomocy publicznej i pomocy	<input type="checkbox"/> tak	<input type="checkbox"/> nie

	de minimis		
d)	Formularz pomocy de minimis	<input type="checkbox"/> tak	<input type="checkbox"/> nie
e)	Kopia dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności w przypadku braku wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej	<input type="checkbox"/> tak	<input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
f)	Program kształcenia ustawicznego lub zakres egzaminu	<input type="checkbox"/> tak	<input type="checkbox"/> nie
g)	Wzór dokumentu wystawionego przez realizatora usługi kształcenia potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników	<input type="checkbox"/> tak	<input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
h)	Pełnomocnictwo do reprezentowania pracodawcy (jeśli jest wyznaczona inna osoba nie wymieniona w dokumentach rejestrowych)	<input type="checkbox"/> tak	<input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
9.	Czy Pracodawca, po wezwaniu PUP, wniósł poprawienie wniosku.	<input type="checkbox"/> tak	<input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
	Ocena	Pozytywna/Negatywna/Bez rozpatrzenia	

.....
(data i podpis osoby/osób dokonującej oceny formalnej)

II. Ocena merytoryczna:

1.	Zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego rynku (zawody deficytowe w powiecie przemyskim i mieście Przemysł)	<p>a) Wszystkie kompetencje nabywane przez uczestników kształcenia ustawicznego są zgodne z potrzebami rynku pracy – 30 pkt.</p> <p>b) Co najmniej połowa kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego zgodnych z potrzebami rynku pracy: – 15 pkt</p> <p>c) Mniej niż połowa kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego zgodnych z potrzebami rynku pracy – 5 pkt</p> <p>d) Kompetencje nabywane przez uczestników kształcenia ustawicznego są niezgodne z potrzebami rynku pracy- 0 pkt.</p> <p>- w oparciu o zawody deficytowe -Barometr zawodów 2025</p>
2	Koszt usługi kształcenia ustawicznego wskazanego we wniosku w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku	<p>a) Ceny wszystkich planowanych działań w ramach kształcenia ustawicznego są mniejsze lub na poziomie średnich cen rynkowych – 24 pkt.</p> <p>b) Ceny co najmniej połowy planowanych działań w ramach kształcenia ustawicznego są mniejsze lub na poziomie średnich cen rynkowych – 12 pkt.</p> <p>c) Ceny mniej niż połowy planowanych działań w ramach kształcenia ustawicznego są mniejsze lub na poziomie średnich cen rynkowych, lub gdy nie będzie możliwe ustalenie cen rynkowych– 0 pkt</p>
3.	Posiadane przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikaty jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego (certyfikat jakości ISO, Akredytacja Kuratora Oświaty, Certyfikat Usług Edukacyjno-Szkoleniowych oraz inne certyfikaty jakości związane ściśle z tematyką działań zaplanowanych w ramach kształcenia ustawicznego)	<p>a) Organizatorzy wszystkich planowanych działań w ramach kształcenia ustawicznego posiadają certyfikat jakości usługi kształcenia – 18 pkt.</p> <p>b) Organizatorzy co najmniej połowy planowanych działań w ramach kształcenia ustawicznego posiadają certyfikat jakości usługi kształcenia – 9 pkt.</p> <p>c) Organizatorzy mniej niż połowy planowanych działań w ramach kształcenia ustawicznego posiadają certyfikat jakości usług kształcenia – 5 pkt.</p> <p>d) Organizatorzy nie posiadają certyfikatu jakości</p>

		usługi kształcenia- 0 pkt.
4.	Plany dotyczące zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS: (<i>można uzyskać 10 punktów</i>).	
	a) Czy pracodawca planuje utrzymać zatrudnienie wszystkich pracowników planowanych do objęcia kształceniem. b)W przypadku gdy planowane działania dotyczą tylko pracodawcy, punkty zostaną przyznane jeżeli we wniosku pracodawca opíše plany działania firmy w przyszłości. (<i>punkty zostaną przyznane na podstawie jednoznacznego uzasadnienia zawartego we wniosku</i>).	<input type="checkbox"/> tak - 10 pkt <input type="checkbox"/> nie - 0 pkt
5.	Posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia (dot. kursów).	a) Organizator działań w ramach kształcenia ustawicznego prowadzi działalność szkoleniową na podstawie Wpisu do ewidencji szkół i placówek niepublicznych (a w przypadku studiów podyplomowych uczelnia) – 18 pkt. b) Organizator działań w ramach kształcenia ustawicznego prowadzi działalność szkoleniową na podstawie wpisu do: Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS) prowadzonego przez właściwy wojewódzki urząd pracy, lub Bazy Usług Rozwojowych – 10 pkt. c) Organizator działań w ramach kształcenia ustawicznego prowadzi działalność szkoleniową na innej podstawie np. wisu do Centralnej Ewidencji i Informacji Działalności Gospodarczej – 2 pkt -obliczenia będzie wg. wzoru Org. Kształcenia = Ilość punktów uzyskanych = pkt Liczba realizatorów kształcenia
Skierowany do negocjacji:		<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie
Suma punktów:		
Ocena:		Pozytywna/Negatywna
Dostępności środków KFS		<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie

W przypadku niewystarczających środków KFS, wnioski będą rozpatrywane w kolejności uzyskanych punktów. Jeżeli wnioski uzyskają tą samą liczbę punktów decyduje data wpływu do PUP.

.....
(data i podpis osoby/osób dokonującej oceny wniosku)

III. NEGOCJACJE TAK/NIE*

Zakres negocjacji	Przed negocjacjami	Po negocjacjach
cena usługi kształcenia ustawicznego		

liczba osób objętych kształceniem ustawicznym		
Rrealizator usługi		
Inne		

IV. Sposób rozpatrzenia wniosku:

1. Propozycja rozpatrzenia wniosku :	Proponuję odrzucić ze względu na: - niezgodność z priorytetami KFS - brak środków -..... Dodatkowe informacje: <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Data Pieczęć i podpis pracownika merytorycznego </div>
2. Propozycja rozpatrzenia wniosku :	Proponuję przyjąć do realizacji. <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Data Pieczęć i podpis pracownika merytorycznego </div>
3. Akceptacja Kierownika Działu: <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> (data) Pieczęć i podpis Kierownika Działu </div>
4. Decyzja Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy:	Przyznaję – nie przyznaję* środki Funduszu Pracy w formie KFS z przeznaczeniem na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników/pracodawcy w kwocie zł słownie:..... <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Data Pieczęć i podpis Dyrektora PUP </div>

* niepotrzebne skreślić

25. Nie spełnienie minimum jednego z priorytetów wydatkowania środków limitu KFS skutkować będzie negatywnym jego rozpatrzeniem. W przypadku środków rezerwy KFS musi zostać spełniony co najmniej jeden priorytet wydatkowania rezerwy określony przez Radę Rynku Pracy. PUP może podjąć decyzję o przeznaczeniu środków KFS na wnioski niespełniające priorytetów, jeżeli w powiecie brak zapotrzebowania na wsparcie z tego funduszu zgodne z priorytetami, co stwierdzi na podstawie ogłaszanych co najmniej dwóch naborów. Ponadto PUP zawrze ww. zapis w ogłoszeniu o naborze środków KFS.

26. W sytuacjach budzących wątpliwości, dopuszcza się przeprowadzenie negocjacji treści wniosku pomiędzy Powiatowym Urzędem Pracy a Pracodawcą, w celu ustalenia ceny usługi kształcenia ustawicznego, liczby osób objętych kształceniem ustawicznym, realizatora usługi,

programu kształcenia ustawicznego lub zakresu egzaminu, z uwzględnieniem zasady najwyższej jakości usługi oraz zachowania racjonalnego wydatkowania środków publicznych.

27. Wybór usługodawcy prowadzącego kształcenie ustawiczne lub przeprowadzającego egzamin pozostawia się do dyspozycji pracodawcy, przy zachowaniu zasady racjonalnego wydatkowania środków.

28. Kursy, studia podyplomowe oraz egzaminy, mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych winny być zgodne ze specyfiką działalności pracodawcy.

29. Środki KFS nie mogą być przeznaczane na:

- 1) koszty dojazdu, zakwaterowania, wyżywienia związanego z kształceniem ustawicznym;
- 2) studia wyższe (licencjackie, magisterskie, doktoranckie), staże, konferencje branżowe, konferencje naukowe;
- 3) koszty kształcenia staży podyplomowych wraz z kosztami obsługi określonym w przepisach o zawodach lekarza i lekarza dentystry oraz szkoleń specjalizacyjnych lekarzy i lekarzy dentystrów, o których mowa w przepisach o zawodach lekarza i lekarza dentystry, ani specjalizacji pielęgniarek i położnych, o których mowa w przepisach o zawodach pielęgniarki i położnej.
- 4) inne kierunki i formy kształcenia ustawicznego niż ujęte we wniosku;

30. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku Pracodawca otrzyma pisemną informację wraz z uzasadnieniem.

31. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku zostanie zawarta z pracodawcą umowa o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy (§ 7 ust.1 Rozporządzenia) , do umowy dołącza się wniosek, który stanowi jej integralną część.

32. Pracodawca zawiera z pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego, umowę określającą prawa i obowiązki stron, w szczególności w zakresie zasad zwrotu środków w przypadku nieukończenia przez pracownika kształcenia ustawicznego z powodu rozwiązania przez niego umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy – Kodeks Pracy,

33. Środki z KFS i rezerwy KFS przyznane pracodawcy będącego przedsiębiorcą, na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego, stanowią pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

34. Zgodnie z § 3 ust.1 pkt 14 Rozporządzenia Ministra Finansów z 20 grudnia 2013r., w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień usługi kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego w co najmniej 70% ze środków publicznych zwalnia się od podatku. Z ww. podatku są zwolnione egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych finansowane ze środków KFS i rezerwy KFS stanowiące integralną część usługi szkoleniowej.

§ 3

ZWROT I ROZLICZENIE DOFINANSOWANIA

1. Pracodawca zwraca środki z KFS i rezerwy KFS wraz z odsetkami w wysokości ustawowej w przypadku:

- a) nieukończenia kształcenia ustawicznego przez uczestnika z powodu rozwiązania przez niego umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy – Kodeks Pracy.
- b) rozwiązania przez pracodawcę z pracownikiem umowy o pracę w trakcie trwania kształcenia ustawicznego,
- c) nieukończenia kształcenia ustawicznego przez pracownika lub pracodawcę,
- d) wydatkowania środków KFS i rezerwy KFS niezgodnie z przeznaczeniem tj. na działania o innym zakresie, adresowane do innych grup lub innej liczby osób,

e) zamknięcia lub zawieszenia działalności gospodarczej przez pracodawcę w okresie trwania umowy w sprawie przyznania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS)

f) złożenia niezgodnych z prawdą informacji, zaświadczeń lub oświadczeń,

g) niedotrzymania warunków umowy.

2. W przypadku, gdy pracodawca nie dokona zwrotu w wyznaczonym terminie, Urząd podejmie czynności zmierzające do odzyskania należnych środków, z wykorzystaniem dostępnych środków prawnych.

3. Urząd zastrzega sobie prawo niezwłocznego wypowiedzenia umowy i jej rozwiązania w razie nienależytego jej wykonywania przez pracodawcę, w szczególności w sytuacji:

a) nie przedstawienia właściwych dokumentów dotyczących rozliczenia umowy,

b) uchylania się od wykonania obowiązków przewidzianych w umowie,

c) złożenia niezgodnych z prawdą oświadczeń lub naruszenia innych warunków umowy,

d) odmowy poddania się kontroli prawidłowości realizacji umowy,

e) wystąpienia okoliczności uniemożliwiających dalsze wykonanie postanowień zawartych w umowie,

4. Pracodawca zobowiązany jest w terminie wskazanym w umowie przedstawić rozliczenie otrzymanych środków KFS i rezerwy KFS poprzez dostarczenie:

a) faktur wraz z dowodem uregulowania należności;

b) kserokopii zaświadczeń lub innych dokumentów potwierdzających ukończenie kursu, studiów podyplomowych i uzyskanie kwalifikacji przez osoby objęte tym kształceniem ustawicznym.

c) do wglądu: oryginał umowy zawartej z pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego, określającą prawa i obowiązki stron. (*z czynności okazania zostanie sporządzony protokół*).

d) kserokopii dokumentu potwierdzającego przystąpienie do egzaminu, i/lub zaświadczenia lub innego dokumentu potwierdzającego uzyskanie kwalifikacji przez osoby objęte tym kształceniem ustawicznym.

§ 4

KONTROLA

1. Pracodawca zobowiązuje się poddać kontroli dokonywanej przez uprawnione osoby inne i podmioty w zakresie realizacji umowy, wydatkowania środków KFS i rezerwy KFS zgodnie z przeznaczeniem, właściwego dokumentowania oraz rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków.

2. W przypadku kontroli, o której mowa w ust. 1, pracodawca zapewni kontrolerom oraz innym uprawnionym osobom lub podmiotom pełny wgląd we wszystkie dokumenty, w tym dokumenty finansowe oraz dokumenty elektroniczne związane z realizacją przedmiotu umowy oraz wypełnieniem warunków udzielenia dofinansowania.

3. Prawo kontroli przysługuje upoważnionym podmiotom w dowolnym terminie w trakcie realizacji przedmiotu umowy oraz po jej zakończeniu w okresie 10 lat od dnia zawarcia umowy.

4. Do kontroli stosuje się odpowiednio przepisy art. 69b ust. 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

5. PUP Przemysł zastrzega sobie również prawo do niezapowiedzianej wizytacji monitorującej przeprowadzonej przez pracowników Urzędu w miejscu realizacji kształcenia.

§ 5

OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH I POLITYKA PRYWATNOŚCI

Pracodawca wyraża zgodę na przetwarzanie (gromadzenie) danych osobowych na potrzeby realizacji działań i rozliczenia wydatków finansowanych z KFS.

§ 6

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Wnioski o przyznanie środków z KFS na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy należy składać w wyznaczonym w ogłoszeniu terminie. Wnioski składane poza ogłoszonymi terminami naboru nie będą podlegały rozpatrzeniu.
2. Wniosek, o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego jest integralną częścią umowy, dlatego też zawarte w nim zapisy są wiążące przy realizacji umowy dot. kształcenia ustawicznego.
3. Zalecane jest aby Pracodawca złożył jeden wniosek, w którym uwzględni wszystkie działania, o których finansowanie się ubiega oraz wszystkie osoby, które chce nimi objąć. (Limit KFS, i oddzielnie Rezerwa KFS).
4. W sprawach nieunormowanych w niniejszych zasadach mają zastosowanie przepisy wymienione na wstępie, a w sprawach dotyczących umów o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, mają także zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego.

ZAŁĄCZNIK

1. Załącznik nr 1- WNIOSEK Pracodawcy o przyznanie środków z limitu Krajowego Funduszu Szkoleniowego na sfinansowanie kształcenia ustawicznego.