

Załącznik nr 1 do Zarządzenia Nr 4/2025 Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Zduńskiej Woli z dnia 05.01.2024 r. w sprawie wprowadzenia zmian do Zasad Przyznawania Środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego przez Powiatowy Urząd Pracy w Zduńskiej Woli.

## ZASADY PRYZNAWANIA ŚRODKÓW Z KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO

### Podstawa Prawna

1. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024r. poz. 475 z późn. zm.)
2. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz. U. z 2018 r. poz. 117)
3. Rozporządzenie Komisji (UE) nr 2023/2831 z dnia 13.12.2023 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L, 2023/2831 z 15.12.2023.)
4. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz.U. z 2023 r. poz. 702) oraz jej przepisów wykonawczych.

### I. Ilekroć w niniejszych zasadach mowa jest o :

1. „**Zasadach**” - należy przez to rozumieć niniejsze zasady finansowania działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców w ramach środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego,
2. „**Urzędzie**” – należy przez to rozumieć Powiatowy Urząd Pracy w Zduńskiej Woli,
3. „**Staroście Zduńskowolskim**” – należy przez to rozumieć Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Zduńskiej Woli działającego z upoważnienia Starosty Zduńskowolskiego,
4. **Dyrektorze** – należy przez to rozumieć Dyrektora PUP w Zduńskiej Woli, który działa
5. w granicach uzyskanego upoważnienia Starosty Zduńskowolskiego.
6. „**Ustawie**” – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. (Dz. U. z 2024 r. poz. 475 z późn. zm.)

7. **„Rozporządzeniu”** – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego ( DZ. U. z 2018 r. poz. 117),
8. **„Pracodawcy”** – oznacza to jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika i są zainteresowane uzyskaniem środków KFS na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy z powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności,
9. **„Pracowniku”** – należy przez to rozumieć 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,
10. **„Instytucji szkoleniowej”** – oznacza to instytucję, której pracodawca zleci lub powierzy przeprowadzenie szkolenia lub egzaminów umożliwiających uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności i kwalifikacji albo kształcenia w formie studiów podyplomowych,
11. **„Wykonawcy badań”** - oznacza to jednostkę medycyny pracy, której pracodawca zleci przeprowadzenie badań lekarskich lub psychologicznych wymaganych do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
12. **„Ubezpieczycielu”** - oznacza to instytucję zajmującą się ubezpieczeniami od NNW, której pracodawca powierzy ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków osób w związku z podjętym kształceniem,
13. **„Przeciętnym wynagrodzeniu”** – należy przez to rozumieć obowiązujące w dniu podpisania umowy o finansowanie działań w ramach KFS przeciętne wynagrodzenie (zgodnie z ogłoszeniem 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 - Dz. U. z 2023 r., poz. 1251 z późn. zm),
14. **„Usługodawcy”**– oznacza to realizatora lub organizatora działań obejmujących kształcenie ustawiczne, w rozumieniu art. 69a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Usługodawcą nie jest pracodawca, który samodzielnie realizuje ww. działania dla swoich pracowników, bądź jest powiązany osobowo lub kapitałowo z 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.

15. **„Kształceniu ustawicznym pracowników i pracodawców”** - oznacza to działania, 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.

14. **„Pomocy de minimis”** – należy przez to rozumieć pomoc publiczną, której ogólna kwota przyznana dowolnemu podmiotowi gospodarczemu nie przekracza 300 tys. euro w okresie trzech kolejnych lat.

## II . Zasady przyznawania środków KFS

W 2025 r. będą obowiązywać następujące priorytety wydatkowania środków KFS ustalone przez Ministra właściwego do spraw pracy w porozumieniu z Radą Rynku Pracy:

### 1. **Wsparcie umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie czy województwie;**

Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania niniejszego priorytetu powinien udowodnić, że wskazana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego na terenie danego powiatu bądź województwa. Oznacza to zawód zidentyfikowany jako deficytowy w oparciu o wyniki najbardziej aktualnych badań/ analiz, takich jak np.:

- ✓ „Barometr zawodów”,
- ✓ „Zarejestrowani bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności (...)”,
- ✓ badania realizowane przez same urzędy ze środków KFS lub w ramach projektów finansowanych z EFS, w tym także badania dotyczące perspektyw rozwoju branż,
- ✓ plany i strategie rozwoju (np. planowane inwestycje strategiczne).

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 powinien określić przy naborze czy będzie analizował sytuację powiatu czy województwa 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.

## **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/zarządzanie-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. Należy jednak pamiętać, że wskazane wyżej terminy nie są sztywne. Ostateczna decyzja w tej sprawie należy do urzędu pracy i zależy przede wszystkim od jednostkowej oceny sytuacji (np. termin dostawy sprzętu, dostępne terminy szkolenia). Nie przygotowano zamkniętej listy dokumentów, na podstawie których powiatowy urząd pracy ma zdecydować, czy złożony wniosek wpisuje się w priorytet. Stosowna decyzja ma zostać podjęta na podstawie jakiegokolwiek wiarygodnego dla urzędu dokumentu dostarczonego przez wnioskodawcę, np. kopii dokumentów zakupu, decyzji dyrektora/ zarządu o wprowadzeniu norm ISO, itp., oraz

logicznego i wiarygodnego uzasadnienia. Decyzja należy do urzędu, który w momencie ogłaszania naboru wniosków określa, jakiego rodzaju dokumenty są wymagane. Wsparciem 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.

### **3. Wsparcie kształcenia ustawicznego pracodawców i ich pracowników zgodnie z potrzebami szkoleniowymi, które pojawiły się na terenach dotkniętych przez powódź we wrześniu 2024 r.;**

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 zlotoryjskiego oraz miasta na prawach powiatu Jelenia Góra, Legnica i Wałbrzych,
- ✓ w powiecie głogowskim - gmina miejska Głogów, gmina wiejska Głogów, gmina Kotła, gmina Pęcław i gmina Żukowice, ✓ w powiecie górskim - 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 żądać dokumentów finansowych potwierdzających spadek obrotów itp.

#### **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.

#### **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.



**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. Zdecydowano o rezygnacji z zezwolenia na dostęp dla polskich pracowników (to samo dotyczy pracodawców), aby środki tego priorytetu skierować tylko na potrzeby pracowników cudzoziemców. Proszę 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.

**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) 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.

#### **8. Rozwój umiejętności cyfrowych;**

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>).

#### **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 wydatkowania środków rezerwy KFS wynikające z decyzji Rady Rynku Pracy.**

##### **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.

#### **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.

#### **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.

#### **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.**

Zgodnie z Regionalną Strategią Innowacji dla Województwa Łódzkiego – LORIS 2030 <https://www.lodzkie.pl/rpo/regionalna-strategia-innowacji-loris-2030> za kluczowe branże dla rozwoju województwa uznane zostały:

- Nowoczesny przemysł włókienniczy i mody (w tym wzornictwo);
- Zaawansowane materiały budowlane;
- Medycyna, farmacja, kosmetyki;
- Energetyka, w tym odnawialne źródła energii;
- Innowacyjne rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze;
- Informatyka i telekomunikacja.

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

1. O środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego może ubiegać się pracodawca, który zamierza inwestować w podnoszenie swoich własnych kompetencji oraz osób pracujących w firmie, celem zapobiegania utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań konkurencyjnych rynku pracy tj.:
  - a) niedopasowania wykształcenia do potrzeb rynku pracy,
  - b) dezaktualizacji wiedzy/umiejętności/uprawnień,
  - c) konieczności dostosowania wiedzy/umiejętności/ uprawnień do potrzeb nowych technologii.
2. Przyznane środki mogą zostać wykorzystane na:
  - 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 ukończeniu kształcenia,
  - e. ubezpieczenie NNW w związku z podjęciem kształcenia.
3. Dobór tematyki kursu pozostawiany jest pracodawcy.
4. Wybór instytucji edukacyjnej prowadzącej kształcenie oraz wykonawcy niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych, jak również powierzenie określenia potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego- pozostawia się do decyzji pracodawcy przy zachowaniu zasad racjonalnego wydatkowania środków.
5. Pracodawca może otrzymać środki z KFS na sfinansowanie :
  - a) **do 80 %** kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż do wysokości 300 % przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika,
  - b) **do 100 %** kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika - jeśli należy do grupy mikroprzedsiębiorców.
  - c) jeśli łączna wartość pomocy de minimis dla jednego pracodawcy nie przekroczy równowartości 300 tys. euro w okresie 3 minionych lat.
6. Kształceniem ustawicznym mogą być objęci pracownicy – bez względu na rodzaj umowy o pracę, na jaką są zatrudnieni oraz bez względu na wymiar czasu pracy. Dofinansowanie w ramach środków KFS i rezerwy KFS jest dostępne tylko dla osób świadczących pracę.

Pracownicy przebywający na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym nie spełniają tego warunku. Ze środków KFS nie można finansować wsparcia dla osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

7. 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.
  8. Kształcenie ustawiczne musi być przeprowadzone przez uprawnionych usługodawców. W zależności od formy prawnej są to instytucje świadczące usługi szkoleniowe, kształcenie ustawiczne, posiadające wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o działalności Gospodarczej (CEIDG) lub Krajowego Rejestru Sądowego (KRS), w których zawarte jest określenie zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD) przedmiotu wykonywanej działalności związane ze świadczeniem usług szkoleniowych w formach pozaszkolnych dla zdobywania, poszerzania lub zmiany kwalifikacji zawodowych i specjalistycznych przez osoby dorosłe. Dotyczy to również instytucji prowadzących ww. działalność (edukacyjną/szkoleniową) na podstawie odrębnych przepisów.
- Środki z KFS na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, udzielane pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji Unii Europejskiej, stanowią pomoc de minimis, o której mowa we właściwych przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących pomocy de minimis oraz pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie.
9. 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.
  10. Wniosek powinien być wypełniony w sposób czytelny. Nie należy modyfikować i usuwać elementów wniosku. Ewentualne dodatkowe informacje należy sporządzić jako kolejny załącznik.
  11. Wszystkie miejsca, w których naniesiono poprawki lub zmiany powinny być parafowane.
  12. Pracodawca może wnioskować o dofinansowanie ze środków KFS wyłącznie na formy kształcenia, których jeszcze nie rozpoczęto.

13. Urząd nie finansuje kształcenia, które rozpoczęło się przed zawarciem umowy między Starostą, a Pracodawcą.
14. Rozpatrywane są tylko wnioski pracodawców złożone w terminie naboru wraz z załącznikami wymaganymi zgodnie z § 5 ust. 2 rozporządzenia w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego 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;
  - 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;
  - 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 braku choćby jednego z powyższych dokumentów wnioski pozostanie bez rozpatrzenia. Dokumentem, o którym mowa w pkt 3 niniejszego ustępu, jest np. wyciąg z rejestru REGON, umowa spółki cywilnej wraz z ewentualnymi wprowadzonymi do niej zmianami, lub statut w przypadku stowarzyszenia, fundacji, czy spółdzielni, lub inne dokumenty (właściwe np. dla jednostek budżetowych, szkół, przedszkoli). Załącznikiem, o którym mowa w pkt 4 niniejszego ustępu jest oferta realizatora kształcenia złożona na wzorze przygotowanym przez urząd (załącznik nr 4 do wniosku) wystawiona i podpisana przez realizatora kształcenia (nie mogą to być np. wydruki ze stron internetowych). Informacje i dokumenty dołączone do wniosku powinny być złożone w formie oryginałów lub kopii potwierdzonych przez pracodawcę za zgodność z oryginałem.
15. Kształcenie, o które wnioskuje Pracodawca musi rozpocząć się w tym samym roku kalendarzowym, w którym złożono wniosek gdyż środki KFS są przyznawane na dany rok budżetowy.
16. Środki KFS przyznawane Pracodawcom w danym roku powinny być wydatkowane w tym samym roku, na który zostały przyznane. Daty przekazywania środków zostaną ustalone indywidualnie w umowie o sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego.

17. Urząd rozpatruje wnioski pracodawców w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku i informuje pracodawcę o sposobie jego rozpatrzenia, w przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku uzasadnia odmowę. Odmowa nie podlega odwołaniu.
18. W sytuacji gdy wniosek Pracodawcy jest nieprawidłowo wypełniony, wyznacza się pracodawcy termin nie krótszy niż 7 dni i nie dłuższy niż 14 na jego uzupełnienie.
19. W przypadku niepoprawienia wniosku we wskazanym terminie lub niedołączenia wymaganych załączników, wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia, o czym informuje się pracodawcę na piśmie.
20. Nie ma możliwości finansowania ze środków KFS kształcenia ustawicznego, które Pracodawcy zamierzają realizować samodzielnie dla własnych pracowników.
21. Urząd finansuje kształcenie ustawiczne, odbywające się wyłącznie na terenie Rzeczypospolitej Polskiej.
22. Koszty dojazdu, wyżywienia i zakwaterowania w związku z kształceniem ustawicznym nie podlegają finansowaniu ze środków KFS.
23. Dopuszcza się negocjacje pomiędzy Starostą a Pracodawcą treści wniosku, w celu ustalenia ceny usługi kształcenia ustawicznego, liczby osób objętych kształceniem ustawicznym, realizatora usługi, programu kształcenia ustawicznego lub zakresu egzaminu, z uwzględnieniem zasady zapewnienia najwyższej jakości usługi oraz zachowania racjonalnego wydatkowania środków publicznych.
24. Kompletnie i prawidłowo sporządzony wniosek będzie oceniany w dwóch etapach:
  - 1 etap – ocena formalnoprawna
  - 2 etap – ocena merytoryczna wniosku spełniającego wymagania formalnoprawne, opiniowana przez zespół do spraw opiniowania wniosków o sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pod względem:
    - a) zgodności dofinansowywanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na dany rok;
    - b) zgodności kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy;
    - c) kosztu usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku;
    - d) posiadania przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego;



- e) w przypadku kursów – posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego;
  - f) plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS;
  - g) możliwości sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem limitów, o których mowa w art. 109 ust. 2k i 2m ustawy;
  - h) Spełnienia warunków koniecznych do udzielenia pomocy de minimis.
25. Wniosek oceniany będzie na podstawie przyznanej punktacji według kryteriów podstawowych zgodnie z kartą oceny wniosku (zał. 6 do zasad). Do realizacji zostaną uwzględnione wnioski, które uzyskają co najmniej 60% punktów możliwych do otrzymania w wyniku oceny merytorycznej (tj. 39 pkt.). W przypadku uzyskania tej samej liczby punktów przez kilka wniosków oraz w sytuacji gdy wartość złożonych wniosków przekraczać będzie dostępną pulę środków KFS zastosowane zostanie dodatkowe kryterium oceny – preferowane będą wnioski pracodawców którzy nie korzystali wcześniej ze wsparcia.
26. Ostateczną decyzję o sposobie rozpatrzenia wniosku podejmuje Starosta.
27. Pracodawca, którego wniosek został rozpatrzony pozytywnie, musi dostarczyć harmonogram kształcenia nie później niż 7 dni przed rozpoczęciem kształcenia.
28. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku i po przedłożeniu harmonogramu kształcenia Starosta zawiera z pracodawcą umowę o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy.
29. Pracodawca nie może otrzymać dofinansowania do usług, o których mowa we wniosku o przyznanie wsparcia finansowego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, świadczonych przez usługodawcę, z którym 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

e) w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia lub w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli.

30. W ramach środków KFS nie można ubiegać się o finansowanie kształcenia ustawicznego na osoby przebywające na urloпах macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych, bezpłatnych oraz na osoby współpracujące. Za osobę współpracującą uważa się małżonka, dzieci własne lub dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodziców oraz macochę i ojczyma pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracujących przy prowadzeniu działalności.

31. Wyklucza się finansowanie kształcenia obejmującego:

a) szeroko rozumiany coaching i kursy w formie coaching indywidualnego,

b) kursy w formie sympozjum, kongresów i konferencji,

c) obowiązkowych badań wstępnych i okresowych,

d) szeroko rozumianych szkoleń miękkich w tym między innymi:

➤ szkoleń menedżerskich;

➤ szkoleń zarządczych;

➤ szkoleń psycho – społecznych;

➤ szkoleń z ochrony danych osobowych;

➤ szkoleń z obsługi programów komputerowych wspomagających zarządzanie firmami;

➤ staży podyplomowych i szkoleń specjalizacyjnych lekarzy i lekarzy dentyistów, o których mowa w przepisach o zawodach lekarza i lekarza dentyisty;

➤ specjalizacje pielęgniarek i położnych, o których mowa w przepisach o zawodach pielęgniarki i położnej.

32. Nie jest możliwe zawarcie umowy z pracodawcą, który:

a) znajduje się w grupie podmiotów, jak również jest powiązany osobiście, organizacyjnie, gospodarczo, finansowo z osobami i podmiotami, wykazanymi na Liście osób i podmiotów, wobec których są stosowane środki sankcyjne - prowadzonej przez Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji i publikowanej w Biuletynie Informacji Publicznej, na stronie podmiotowej ministerstwa właściwego do spraw wewnętrznych, o której mowa w ustawie z dnia 13.04.2022 r. o szczególnych rozwiązaniach w zakresie przeciwdziałania wspieraniu agresji na Ukrainę oraz służących ochronie bezpieczeństwa narodowego (Dz. U. poz. 835 ze zm.),

b) znajduje się w załączniku nr 1 do Rozporządzenia Rady (UE) nr 269/2014 (Dz. Urz. UE L 78, s. 6 ze zm.) oraz w załączniku nr 1 do Rozporządzenia Rady (WE) nr 765/2006

(Dz. Urz. UE L 134, s. 1 ze zm.) - wykazy osób fizycznych i prawnych, podmiotów i organów podlegających sankcjom.

### **III. Umowa o przyznanie środków KFS**

1. Podstawą przyznania środków z KFS jest umowa zawarta pomiędzy Starostą, a Pracodawcą o finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, która określa:
  - a) oznaczenie stron umowy, datę i miejsce jej zawarcia,
  - b) okres obowiązywania umowy,
  - c) wysokość środków KFS przeznaczonych na finansowanie działań, o których mowa we wniosku,
  - d) numer rachunku bankowego Pracodawcy, na który zostaną przekazane środki z KFS oraz termin ich przekazania,
  - e) sposób i termin rozliczenia otrzymanych środków KFS oraz dokumenty potwierdzające wydatkowanie środków KFS,
  - f) warunki wypowiedzenia i odstąpienia od umowy,
  - g) warunki zwrotu przez Pracodawcę środków KFS w przypadku nieukończenia kształcenia ustawicznego przez pracownika lub Pracodawcę,
  - h) warunki zwrotu przez Pracodawcę środków KFS niewykorzystanych lub wykorzystanych niezgodnie z przeznaczeniem,
  - i) warunki zwrotu przez Pracodawcę środków KFS w przypadku złożenia niezgodnych z prawdą oświadczeń, zaświadczeń lub informacji lub naruszenia innych warunków umowy,
  - j) sposób kontroli wykonywania umowy i postępowania w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w wykonywaniu umowy,
  - k) odwołanie do właściwości rozporządzenia komisji (UE), która określa warunki dopuszczalności pomocy de minimis.
2. Pracodawca korzystający ze środków KFS jest zobowiązany do zawarcia z pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego, umowy określającej prawa i obowiązki stron, a w szczególności warunki zwrotu poniesionych kosztów kształcenia.

3. Pracodawca powinien dokonać płatności za kształcenie ustawiczne bezpośrednio z rachunku bankowego, na który zostały mu przelane.
4. Pracodawca dokonuje zwrotu środków w sytuacji:
  - a) gdy pracownik nie ukończył kształcenia ustawicznego finansowanego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego z powodu rozwiązania przez niego umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r.- Kodeks Pracy, zwrot środków przez pracodawcę następuje niezależnie od uregulowania kwestii zwrotu środków pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem,
  - b) niewykorzystania środków lub wykorzystania niezgodnie z przeznaczeniem.
5. Pracodawca zwraca wraz ze środkami niewykorzystanymi lub wykorzystanymi niezgodnie z przeznaczeniem odsetki ustawowe od tych środków naliczane od dnia otrzymania środków na swój rachunek do dnia zwrotu na rachunek bankowy Urzędu, w terminie 14 dni od daty otrzymania wezwania Urzędu.
6. Pracodawca jest zobowiązany przekazać świadczącemu usługę kształcenia ustawicznego informacje o pochodzeniu środków finansowych oraz ich udziale w całkowitym koszcie szkolenia. Zgodnie z zapisem art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o Podatku od towarów i usług oraz §3 ust. 1 pkt. 14 Rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług zwolnienie od podatku VAT przysługuje w przypadku gdy usługa kształcenia ustawicznego lub przekwalifikowania zawodowego jest finansowana w co najmniej 70% ze środków publicznych.
7. Pracodawca korzystający ze środków KFS jest zobowiązany do przekazania na żądanie Urzędu danych dotyczących:
  - a) liczby osób objętych działaniami finansowanymi z udziałem środków z KFS, w podziale według płci, tematyki kształcenia ustawicznego, grup wieku 15-24 lata, 25-34 lata, 35-44 lata, 45 lat i więcej, poziomu wykształcenia oraz liczby osób pracujących w szczególnych warunkach lub wykonujących prace o szczególnym charakterze,
  - b) liczby osób, które rozpoczęły kurs, studia podyplomowe lub przystąpiły do egzaminu - finansowane z udziałem środków KFS,
  - c) liczby osób, które ukończyły z wynikiem pozytywnym kurs, studia podyplomowe lub zdały egzamin - finansowane z udziałem środków z KFS,
8. Urząd ma prawo przeprowadzenia u Pracodawcy kontroli w zakresie przestrzegania postanowień zawartej umowy, wydatkowania środków KFS zgodnie z przeznaczeniem, właściwego dokumentowania oraz rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków


i w tym celu może żądać danych, dokumentów i udzielania wyjaśnień w sprawach objętych zakresem kontroli

9. Do kontroli przeprowadzanej przez Starostę przepisy art. 111 Ustawy stosuje się odpowiednio.
10. Kontrolę przeprowadza co najmniej dwóch upoważnionych pracowników na podstawie upoważnienia wydanego przez Starostę.
11. Upoważnienie, o którym mowa w pkt. 10 powinno zawierać:
  - a) wskazanie podstawy prawnej przeprowadzenia kontroli,
  - b) oznaczenie organu kontroli,
  - c) datę i miejsce wystawienia upoważnień,
  - d) imię i nazwisko, stanowisko służbowe osób upoważnionych do przeprowadzenia kontroli oraz nr legitymacji służbowej,
  - e) określenie zakresu przedmiotowego kontroli,
  - f) oznaczenie przedsiębiorcy objętego kontrolą,
  - g) wskazanie daty rozpoczęcia i przewidywanego terminu zakończenia kontroli,
  - h) imię, nazwisko oraz podpis osoby udzielającej upoważnienia z podaniem zajmowanego stanowiska lub funkcji,
12. Osoby kontrolujące w ramach wydanych upoważnień mają prawo do:
  - a) żądania od kontrolowanych informacji i danych niezbędnych do przeprowadzenia kontroli,
  - b) żądania od kontrolowanych ustnych i pisemnych wyjaśnień oraz oświadczeń w sprawach będących przedmiotami kontroli,
  - c) wglądu do dokumentów i materiałów związanych z zakresami i celami kontroli.
13. Z przeprowadzonej kontroli sporządzana się protokół.
14. Protokół z kontroli powinien zawierać:
  - a) miejsce i datę sporządzenia,
  - b) numer umowy,
  - c) imiona i nazwiska kontrolujących,
  - d) dane kontrolowanego,
  - e) opisy stwierdzonych w wyniku kontroli stanów faktycznych, w tym ujawnionych nieprawidłowości oraz ich zakresy i skutki,
  - f) wskazanie podstawy dokonanych ustaleń,
  - g) wykaz załączników,

h) pouczenia o prawach i terminach zgłoszenia zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokołach kontroli,

i) podpisy osób kontrolujących oraz osób kontrolowanych (osób upoważnionych lub osób reprezentujących kontrolowanego). Podpisanie protokołów równoznaczne jest z ich przyjęciem.


**Prawidłowo i kompletnie wypełnione wnioski wraz z wymaganymi załącznikami należy składać w Powiatowym Urzędzie Pracy w Zduńskiej Woli, ul. Getta Żydowskiego 4 w sekretariacie pok. 12 lub elektronicznie poprzez Elektroniczną Skrzynkę Podawczą na platformie ePUAP, w formie elektronicznej poprzez portal [praca.gov.pl](http://praca.gov.pl), platformę e-doręczeń na adres doręczeń elektronicznych Urzędu.**


DYREKTOR  
POWIATOWEGO URZĘDU PRACY  
W ZDUŃSKIEJ WOLI  
  
Elżbieta Stępnik

**Załączniki:**

- Załącznik nr 1: Wniosek
- Załącznik nr 2: Umowa
- Załącznik nr 3: Program kontroli
- Załącznik nr 4: Upoważnienie
- Załącznik nr 5: Protokół/Informacja pokontrolna
- Załącznik nr 6: Karta oceny wniosku

SPECJALISTA  
OS. ROZWOJU ZAWODOWEGO

  
Renata Olczyk

KIEROWNIK  
REFERATU SEKTORA RYNKU PRACY  
W CENTRALNYM BIURZE ZAWODOWEJ  
  
Agata Łodzińska