

**ZASADY PRYZNAWANIA PRZEZ POWIATOWY URZĄD PRACY W KOLE
ŚRODKÓW NA FINANSOWANIE LUB WSPÓŁFINANSOWANIE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO
Z KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO W ROKU 2025
(NABÓR II)**

§ 1

Ilekroć w niniejszych zasadach jest mowa o:

1. **FP** – oznacza Fundusz Pracy.
2. **KFS** – oznacza Krajowy Fundusz Szkoleniowy.
3. **Kształceniu ustawicznym pracowników i pracodawcy** zgodnie z art. 69a ustawy z dnia 20.04.2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – oznacza to działania, na które składa się:
 - 1). określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
 - 2). kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
 - 3). egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
 - 4). badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
 - 5). ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.
4. **Mikroprzedsiębiorstwie** – oznacza to przedsiębiorstwo, które zatrudnia mniej niż 10 pracowników i którego roczny obrót lub roczna suma bilansowa nie przekracza 2 mln. EUR, zgodnie z załącznikiem nr I do rozporządzenia Komisji (WE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. *uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu* (Dz. Urz. UE L 187/1 z 26.06.2014).
5. **Realizatorze kształcenia** - oznacza to wykonawcę działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy.

Realizatorem kształcenia nie może być pracodawca, który samodzielnie realizuje działania określone w §1 ust.3 niniejszych zasad dla swoich pracowników jak również zleconych realizatorowi kształcenia, z którym pracodawca jest powiązany osobowo lub kapitałowo.

Przez powiązania kapitałowe lub osobowe rozumie się wzajemne powiązania między wnioskodawcą lub osobami upoważnionymi do zaciągania zobowiązań w imieniu wnioskodawcy, a **realizatorem kształcenia** polegające na:

 - 1). uczestniczeniu w spółce jako wspólnik spółki cywilnej lub spółki osobowej;
 - 2). posiadaniu co najmniej 10% udziałów lub akcji;
 - 3). pełnieniu funkcji członka organu nadzorczego lub zarządzającego, prokurenta, pełnomocnika;
 - 4). 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.
6. **Pomocy de minimis** – pomoc udzielana zgodnie z rozporządzeniem Komisji (UE) 2023/2831 z dnia 13 grudnia 2023 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis.
7. **Pracodawcy** – należy przez to rozumieć jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, **jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika**.
8. **Pracowniku** – oznacza to osobę zatrudnioną wyłącznie 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.
9. **Przeciętnym wynagrodzeniu** – należy przez to rozumieć 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.

10. **Przedsiębiorca prowadzący działalność w rozumieniu prawa konkurencji Unii Europejskiej** w rozumieniu art. 107 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, każdy podmiot prowadzący działalność gospodarczą bez względu na formę prawną i źródło finansowania.
11. **Urządzie** – oznacza Powiatowy Urząd Pracy w Kole.
12. **Wniosku** – oznacza to wniosek o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, o którym mowa w § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z KFS, który pracodawca składa w urzędzie pracy właściwym ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności.

§ 2

1. W 2025 r. Urząd przeznacza środki KFS **na finansowanie działań w zakresie kształcenia ustawicznego** pracowników i pracodawcy, o których jest mowa w § 1 ust. 3 niniejszych zasad.
2. 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.
3. Ze środków KFS **nie będą w 2025 r. finansowane:**
 - 1). szkolenia bhp i ppoż. oraz pierwszej pomocy,
 - 2). obowiązkowe szkolenia dla wszystkich pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy (instruktaż stanowiskowy, minimum sanitarne, szkolenia których koszty realizacji wliczone są w zakup np. oprogramowania), szkolenia produktowe, szkolenia dotyczące ochrony danych osobowych,
 - 3). szkolenia języków obcych (niezależnie od poziomu zaawansowania), jeśli nie pozostają w ścisłym związku z branżą lub zawodem, a złożone dokumenty i ewentualne wyjaśnienia nie uzasadniają potrzeby kształcenia,
 - 4). udział w konferencjach i kongresach naukowych,
 - 5). szeroko rozumiany coaching i kursy w formie coachingu indywidualnego,
 - 6). obowiązkowe badania lekarskie wstępne i okresowe,
 - 7). szkolenia komputerowe (np. Pakiet Office) o ile nie będzie wykazany związek z zajmowanym stanowiskiem, chyba że będą zapobiegać utracie zatrudnienia,
 - 8). szkolenia specjalizacyjne lekarzy i lekarzy dentyków, o których mowa w przepisach o zawodach lekarza i lekarza dentystry, ani szkolenia specjalizacyjne pielęgniarek i położnych, o których mowa w przepisach o zawodach pielęgniarki i położnej,
 - 9). szkolenia z zakresu medycyny alternatywnej, niekonwencjonalnej, naturalnej i naturoterapii oraz wróżbiarstwa.
4. Urząd finansuje usługi kształcenia ustawicznego realizowane wyłącznie na terenie Rzeczypospolitej Polskiej.
5. Rozpoczęcie realizacji wnioskowanego kształcenia ustawicznego może nastąpić po podpisaniu z Urzędem umowy o dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS.

§ 3

1. Urząd może przyznać środki z KFS na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, w wysokości:
 - 1). **80% kosztów kształcenia ustawicznego**, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika,
 - 2). **w przypadku mikroprzedsiębiorstw 100% kosztów kształcenia ustawicznego**, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.
2. **Pracownik objęty kształceniem ustawicznym musi posiadać umowę o pracę w wymiarze co najmniej połowy etatu oraz pozostawać w zatrudnieniu na dzień złożenia wniosku oraz na cały czas trwania kształcenia (w przypadku umów na czas określony okres zatrudnienia musi być dłuższy niż planowany termin kształcenia).** Pracodawca/pracownicy wskazani w niniejszym wniosku nie

mogą przebywać na zwolnieniach lekarskich, urlopach macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych, bezpłatnych oraz nie mogą to być osoby współpracujące w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych. Pracodawcy powinni prowadzić faktycznie działalność gospodarczą na terenie powiatu kolskiego; a miejsce wykonywania pracy pracowników zgodnie z umową o pracę powinno znajdować się na terenie powiatu kolskiego.

Członkowie zarządu w spółkach akcyjnych i spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością nie są pracodawcami, ponieważ wyżej wymienione spółki posiadają osobowość prawną. O ile więc wyżej wymienione osoby nie są w spółce zatrudnione, nie mogą zostać objęte wsparciem w ramach środków KFS.

Wspólnik spółki osobowej może zostać objęty dofinansowaniem ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego tylko w przypadku zatrudnienia w spółce na podstawie umowy o pracę (co do zasady wspólnik spółki jawnej może zostać zatrudniony na podstawie umowy o pracę w spółce, której jest wspólnikiem, pod warunkiem, że jego praca nie będzie polegać na prowadzeniu spraw tej spółki i jej reprezentowaniu). Spółka osobowa nie posiada osobowości prawnej, ale ma zdolność prawną i w związku z tym w przypadku spółki osobowej pracodawcą jest spółka, a nie jej wspólnicy.

3. Pracodawca może ubiegać się o przyznanie środków wyłącznie na działania, które rozpoczną się nie wcześniej niż 60 dni od zakończenia naboru i nie później niż do dnia 22.12.2025 r.
4. Przyznane środki muszą zostać wydatkowane do dnia 30 grudnia 2025 r.
5. Środki z KFS na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, 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.

§ 4

1. W roku 2025 Urząd będzie kierować się priorytetami określonymi przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (możliwe jest wskazanie jednego lub kilku priorytetów – kilka priorytetów można wskazać w przypadku, gdy kształcenie ma obejmować większą liczbę kandydatów, dla każdego kandydata wskazać należy wyłącznie jeden priorytet) tj.:

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

Dla Powiatowego Urzędu Pracy w Kole podstawą identyfikacji zawodów deficytowych stanowi: **Barometr zawodów 2025 r. w Powiecie Kolskim (w załączeniu).**

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

Należy pamiętać, że 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.

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). *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 Kotła, 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,

✓ w powiecie zielonogórskim - gmina Bojadła, gmina Czerwieńsk, gmina Nowogród Bobrzański, gmina Sulechów, gmina Trzebiechów i gmina Zabór,

✓ 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). *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.

5). *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.

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

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 one 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.

7). 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) 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 (wg. PKD z 2025 r. sekcja R) tj. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna w działach 86 – Opieka zdrowotna, 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). 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, potrzebnymi 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.

9). 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.

10) Priorytet nr 14 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z wprowadzaniem elastycznego czasu pracy z zachowaniem poziomu wynagrodzenia lub rozpowszechnianie w firmach work-life balance

Kwestie wskazane w powyższym priorytecie zostały m.in. podjęte w Konkluzjach Rady w sprawie zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz równości płci dla wszystkich pokoleń w kontekście wyzwań demograficznych. W dokumencie tym zawarto m.in. apel do państw członkowskich, aby zgodnie ze swoimi kompetencjami, z poszanowaniem roli i autonomii partnerów społecznych oraz uwzględnieniem uwarunkowań krajowych wspierały pracodawców w stosowaniu dostosowanych do indywidualnych potrzeb pracowników rozwiązań, (takich jak praca zdalna) i elastycznej organizacji pracy, w tym systemu skróconego tygodnia pracy lub obniżenia wymiaru czasu pracy.

Priorytet adresowany do wszystkich pracodawców. W kontekście wprowadzania elastycznego czasu pracy i rozpowszechniania zasad work-life balance, pracodawcy mogą zaproponować różnorodne szkolenia i wsparcie dla pracowników uwzględniając w ich tematyce kilka kluczowych obszarów takich jak:

- ✓ Zarządzanie czasem i priorytetami (w tym m. in. techniki efektywnego planowania dnia pracy zdalnej lub w elastycznych godzinach, optymalizacja czasu pracy, priorytetyzacja zadań, zarządzanie stresem związanym z pracą elastyczną)
- ✓ Komunikacja w elastycznym środowisku pracy (w tym m.in. skuteczna komunikacja w zespole pracującym na odległość, budowanie zaufania i współpracy na odległość)
- ✓ Work-life balance i jego znaczenie (w tym m.in. równoważenie życia zawodowego i prywatnego, istota odpoczynku i regeneracji, kultura organizacyjna a work-life balance)
- ✓ Wykorzystanie technologii w elastycznym czasie pracy (w tym m.in. narzędzia do zarządzania czasem i projektami wspierające elastyczność i wydajność w pracy zdalnej)
- ✓ Motywowanie i wspieranie pracowników (w tym m.in. techniki motywacyjne w środowisku elastycznej pracy, programy wsparcia zdrowia psychicznego i fizycznego)
- ✓ Zarządzanie efektywnością i wydajnością (w tym m.in. mierzenie wyników w elastycznym systemie pracy zdalnej, ocena efektywności pracy zdalnej)

Wymienione tematy są niezwykle istotne, by wprowadzenie elastycznego czasu pracy oraz promowanie work-life balance było efektywne zarówno dla pracowników, jak i organizacji. Takie szkolenia mogłyby wspierać pracowników, rozwijać ich umiejętności nie tylko w obszarze zarządzania czasem, ale także w kontekście dbania o zdrowie, efektywność w pracy i budowanie lepszych relacji w zespole pracowniczym.

1. Pracodawca zainteresowany uzyskaniem środków KFS na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy w 2025 roku, składa wniosek na ustalonym przez Urząd formularzu wraz z wymaganymi załącznikami w Powiatowym Urzędzie Pracy w Kole, jeżeli jest to Urząd właściwy ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności.
2. Osoby wskazane we wniosku złożonym w tutejszym Urzędzie jako planowane do objęcia kształceniem ustawicznym nie powinny być wskazane w żadnym innym wniosku o przyznanie środków z KFS składanym do innego właściwego Urzędu ze względu na siedzibę pracodawcy lub miejsce prowadzenia działalności gospodarczej.
3. Wniosek wraz z załącznikami powinien zostać opatrzony stosowną pieczęcią (jeśli dotyczy) i podpisany czytelnie przez osobę/osoby uprawnione do reprezentowania pracodawcy.
W przypadku gdy pracodawcę reprezentuje pełnomocnik, do wniosku musi zostać załączone pełnomocnictwo podpisane przez osoby uprawnione do reprezentowania pracodawcy. Z treści pełnomocnictwa powinno wynikać, do jakich czynności jest osoba upoważniona. Pełnomocnictwo w oryginale lub kopii potwierdzonej za zgodność z oryginałem należy przedłożyć wraz z potwierdzeniem uiszczenia opłaty od pełnomocnictwa. W przypadku pełnomocnictwa notarialnego należy złożyć kopię dokumentu potwierdzoną za zgodność z oryginałem. Podpis lub podpisy osób uprawnionych do występowania w obrocie prawnym w imieniu pracodawcy muszą być czytelne lub opatrzone pieczętkami imiennymi.
4. Wniosek wraz z załącznikami (zgodny z ustalonym wzorem) można złożyć w formie:
 - 1). papierowej, drogą pocztową lub za pośrednictwem kuriera;
 - 2). elektronicznej za pomocą elektronicznej skrzynki podawczej (EPUAP).

w terminie od godziny 7:30 – 23.07.2025 r. do godziny 15:00 – 24.07.2025 r. (decyduje data i godzina wpływu do Urzędu) w sekretariacie tut. urzędu pok. nr 2.

W przypadku złożenia wniosku w formie elektronicznej, wniosek oraz załączniki do wniosku powinny być opatrzone:

 - 1). kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub
 - 2). podpisem potwierdzonym profilem zaufanym elektronicznej platformy usług administracji publicznej.

Podpis ten musi być złożony przez pracodawcę/pracodawców lub upoważnioną przez pracodawcę osobę. Brak podpisu na wniosku i/lub na załącznikach będzie traktowany jak ich nie złożenie.
5. Wnioski wpływające do Urzędu ewidencjonowane będą przez dziennik podawczy wg kolejności wpływu. Na tej podstawie określana jest dostępność środków z uwzględnieniem przyznanego limitu środków KFS.
6. Wnioski wraz z załącznikami doręczone za pomocą faksu lub poczty e-mail lub w innej formie niż określona w ust. 4 nie będą podlegały rozpatrzeniu.
7. Pracodawca może złożyć w formie papierowej lub elektronicznej wyłącznie jeden wniosek wraz z załącznikami, obejmujący jedną lub więcej osób, zawierający wszystkie potrzeby w zakresie kształcenia ustawicznego dla pracowników i pracodawcy. W przypadku złożenia większej liczby wniosków rozpatrzeniu będzie podlegał wyłącznie wniosek, który wpłynął pierwszy do urzędu.
8. We wniosku należy wskazać jeden lub kilka priorytetów, z którego/ych pracodawca będzie ubiegał się o dofinansowanie. Wskazanie większej liczby priorytetów nie wpływa na wyższą ocenę wniosku. W tabeli w części C wniosku dla każdego kandydata należy wskazać tylko jeden priorytet.
9. Wnioski wraz z załącznikami składane poza wyznaczonymi terminami nie będą podlegały rozpatrzeniu.
10. Złożenie wniosku wraz z załącznikami w przewidzianym terminie naboru nie gwarantuje przyznania środków.

11. Nie ma możliwości konsultowania z Pracownikami Urzędu roboczych ani ostatecznych wersji składanych wniosków. Pracownik Urzędu może jedynie objaśnić sposób wypełnienia wniosku, nie może natomiast wypełniać go za Pracodawcę.
12. Wniosek pozostanie bez rozpatrzenia w przypadku złożenia przez pracodawcę wniosku nie zawierającego załączników, o których mówi §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 - załącznik nr 1 do wniosku – **dotyczy pracodawców prowadzących działalność gospodarczą,**
 - 2). informacji określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej – załącznik nr 2 do wniosku – **dotyczy pracodawców prowadzących działalność gospodarczą,**
 - 3). kopii dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzenia działalności – w przypadku braku wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej np. umowa spółki cywilnej wraz z ewentualnymi wprowadzonymi do niej zmianami lub inne dokumenty (właściwe np. dla jednostek budżetowych, szkół, przedszkoli),
 - 4). programu kształcenia ustawicznego lub zakres egzaminu – załącznik nr 5 do wniosku,
 - 5). wzoru dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników, wystawionego przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących.

UWAGA: załączniki wymienione powyżej nie podlegają uzupełnieniu.
13. Dokument, o którym mowa w ust. 12 pkt. 3 musi być poświadczony za zgodność z oryginałem.
14. W przypadku złożenia nieprawidłowo wypełnionego wniosku, pracodawcy zostanie wyznaczony od 7 do 14-dniowy termin na jego poprawę od dnia doręczenia wezwania.

UWAGA: uzupełnienia nie dotyczą załączników wymienionych w § 5 ust. 12.

Złożony wniosek podlega jednokrotnemu uzupełnieniu. W przypadku braku uzupełnienia wskazanych zastrzeżeń w wyznaczonym/ustalonym terminie, wniosek pozostanie bez rozpatrzenia.
15. Urząd rozpatruje wnioski w terminie 60 dni od dnia zakończenia naboru.
16. O sposobie rozpatrzenia wniosku Urząd powiadamia pracodawcę w formie pisemnej.
17. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku pracodawca otrzyma pisemną informację wraz z uzasadnieniem. Od negatywnego rozpatrzenia wniosku nie przysługuje odwołanie.

§ 6

1. Niespełnienie zapisów wskazanych w § 1 ust. 5, § 3 ust. 1-3 oraz w § 5 ust. 1-2 skutkuje negatywnym rozpatrzeniem złożonego wniosku.
2. Wnioski rozpatrywane są pod kątem spełnienia warunków formalnych t.j. posiadania wszystkich wymaganych załączników, o których jest mowa w § 5 ust. 2 „Rozporządzenia”.
3. Urząd po pozytywnej weryfikacji formalnej do oceny merytorycznej wniosku uwzględnia następujące kryteria:

Lp.	Nazwa kryterium	Definicja kryterium	Liczba punktów	Liczba uzyskanych punktów
1	zgodność wnioskowanych działań, o które ubiega się pracodawca z ustalonymi	zgodne	2	

	priorytetami wydatkowania środków KFS na 2025r.	niezgodne	0	
2	zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego rynku pracy	zidentyfikowane zawody w deficycie w powiecie kolskim	2	
		nie zidentyfikowane zawody w deficycie w powiecie kolskim	0	
3	uzasadnienie potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego, przy uwzględnieniu obecnych lub przyszłych potrzeb pracodawcy	uzasadniona potrzeba odbycia kształcenia ustawicznego	1-2	
		nieprzekonujące uzasadnienie odbycia kształcenia ustawicznego/brak uzasadnienia potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego	0	
4	koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku	porównano do co najmniej 2 ofert	2	
		porównano do co najmniej 1 oferty	1	
		nie porównano	0	
5	posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego (1)	posiada	2	
		nie posiada	0	
6	w przypadku kursów – posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego	posiada przedmiot wykonywanej działalności zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD) związany z prowadzeniem pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego	1	
		nie posiada przedmiotu wykonywanej działalności zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD) związany z prowadzeniem pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego	0	
7	plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem	planowane zatrudnienie pracownika na czas	2	

	ustawicznym finansowanym ze środków KFS (2)	nieokreślony/pracownik zatrudniony jest na czas nieokreślony/jest pracodawcą		
		planowane zatrudnienie pracownika na czas określony	1	
8	dostępność środków KFS z uwzględnieniem limitu przyznanego Urzędowi (3)	dostępne	1	
		brak środków	0	
Łączna liczba punktów			max: 14	

- (1) Np. Certyfikat ISO, Certyfikat VCC Akademia Edukacyjna, Akredytacja Centrów Egzaminacyjnych ECDL. Wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych prowadzonego przez wojewódzkie urzędy pracy odnosi się wyłącznie do szkoleń dla osób bezrobotnych i nie jest certyfikatem jakości.
W przypadku gdy realizator kształcenia usługi kształcenia ustawicznego posiada certyfikaty jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego – należy go dołączyć.
Brak załączonego certyfikatu skutkować będzie nie przyznaniem punktu. Element ten nie podlega uzupełnieniu.
 - (2) W przypadku, gdy pracodawca bierze udział w kształceniu urząd przy ocenie wniosków będzie brał pod uwagę czy pracodawca posiada dalsze plany rozwoju. Plany te powinny zostać opisane w części F wniosku odrębnie dla każdego kandydata wskazanego we wniosku.
 - (3) Dostępność środków KFS z uwzględnieniem limitu przyznanego Urzędowi określana na podstawie kolejności wpływu wniosków do urzędu jest kryterium dodatkowym brany pod uwagę w przypadku wniosków, które uzyskały równą liczbę punktów wg kryteriów określonych w punktach od 1 do 7.
4. Ocena stanowić będzie średnią arytmetyczną ocen wszystkich kandydatów/lub wszystkich szkoleń wskazanych w ramach przedmiotowego wniosku, spełniających wymogi formalne. O rekomendowaniu wniosków do dofinansowania decydować będzie liczba przyznanych punktów w odniesieniu do liczby punktów możliwych do uzyskania z uwzględnieniem limitu środków KFS przyznanych Urzędowi na dany rok.
 5. Urząd zastrzega sobie możliwość przeprowadzenia we własnym zakresie porównania ofert planowanych działań, nie opierając się wyłącznie na ofertach przedstawionych w porównaniu ofert przygotowanym przez Pracodawcę. Porównanie to stanowić będzie podstawę do oceny opisanej w § 6 ust 3 pkt 4.
 6. Przy zawyżonej cenie kształcenia zostaną przeprowadzone negocjacje z pracodawcą kosztów kształcenia. Celem zapewnienia zasady najwyższej jakości usługi oraz zachowania racjonalnego wydatkowania środków publicznych dopuszcza się możliwość negocjacji z Pracodawcą treści wniosku, w celu ustalenia m.in. liczby osób objętych kształceniem ustawicznym, realizatora usługi, programu kształcenia ustawicznego lub zakresu egzaminu.
 7. W przypadku powtarzającego się we wnioskach kształcenia ustawicznego o podobnym zakresie, Urząd zastrzega sobie możliwość wyliczenia i przyznania średniej ceny usługi kształcenia ustawicznego na podstawie złożonych wniosków i cen rynkowych.
 8. Nie jest dopuszczalna zmiana zakresu tematycznego oraz programu usługi kształcenia ustawicznego po rozpatrzeniu wniosku.
 9. Opiniowaniem i rozpatrywaniem wniosków zajmuje się powołana Zarządzeniem Dyrektora Urzędu komisja ds. rozpatrywania wniosków o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

10. Ostateczną decyzję o przyznaniu środków podejmuje Dyrektor Urzędu.

§ 7

1. Po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku a przed podpisaniem umowy pracodawca zobowiązany jest do przedłożenia aktualnego harmonogramu realizacji wnioskowanych działań, który powinien zawierać termin rozpoczęcia i zakończenia działań, liczbę godzin oraz miejsce prowadzenia działań.
2. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku Urząd zawiera z pracodawcą umowę o sfinansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców określającą tryb i zasady wydatkowania przyznanych środków KFS. Integralną częścią zawartej umowy jest wniosek wraz z załącznikami.
3. Po podpisaniu umowy Urząd dopuszcza możliwość zmiany realizatora działań. Proponowana przez pracodawcę zmiana podlegać będzie ocenie komisji ds. rozpatrywania wniosków o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
4. Kształcenie ustawiczne, o którym jest mowa w § 1 ust. 3 niniejszych zasad nie może rozpocząć się wcześniej niż po zawarciu między pracodawcą a Urzędem umowy o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy.

§ 8

1. Pracodawca nie będący mikroprzedsiębiorcą zobowiązany jest do wniesienia wkładu własnego w formie pieniężnej w wysokości 20% udokumentowanych kosztów działań kształcenia ustawicznego, przy czym zakazane jest pokrywanie wkładu własnego pracodawcy środkami pieniężnymi pochodzącymi od pracowników.
2. Przy wyliczaniu wkładu własnego pracodawcy uwzględnia się wyłącznie koszty samego kształcenia ustawicznego, nie uwzględnia się natomiast innych kosztów, które pracodawca ponosi w związku z udziałem pracowników w kształceniu ustawicznym np. kosztów delegacji, wynagrodzenia za godziny nieobecności w pracy w związku z uczestnictwem w zajęciach itp.
3. Zgodnie z art. 43 ust. 1 pkt.29 lit. C ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług oraz § 3 ust. 1 pkt. 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień, usługi szkoleniowe w co najmniej 70% finansowane ze środków publicznych są zwolnione z podatku VAT – pracodawca ma obowiązek poinformowania organizatora kształcenia, że działania będą finansowane ze środków publicznych.
4. Kosztem kształcenia ustawicznego jest należność dla instytucji szkoleniowej lub organizatora kształcenia pozostałych form kształcenia ustawicznego. Koszty dodatkowe takie jak: koszty dojazdu, zakwaterowania, wyżywienia nie podlegają finansowaniu.
5. Realizatorem kształcenia musi być podmiot zarejestrowany na terenie Polski oraz prowadzący rozliczenia w PLN, zgodnie z obowiązującymi na terenie Polski przepisami rachunkowymi oraz podatkowymi.
6. Pracodawca jest zobowiązany do zawarcia z pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego umowy określającą prawa i obowiązki stron. W umowie pracodawca informuje pracownika, że w przypadku nieukończenia kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS 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, jest obowiązany do zwrotu pracodawcy poniesionych kosztów.

Ww. umowy z pracownikiem winny być zawarte po podpisaniu umowy z Urzędem o dofinansowanie kształcenia, a przed rozpoczęciem przez pracownika wnioskowanych działań.

§ 9

1. Obowiązujące formularze związane z finansowaniem lub współfinansowaniem działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy w ramach KFS, udostępnione są na stronie internetowej Urzędu oraz w siedzibie Urzędu.
Wszelkie dokumenty składane wraz z wnioskiem winny być sporządzone w języku polskim wyjątek stanowią jedynie certyfikaty.
2. Rozpatrując wniosek Urząd może żądać dodatkowych informacji, wyjaśnień lub dokumentów potwierdzających informacje zawarte we wniosku.
3. Niniejsze zasady wchodzi w życie i obowiązuje od dnia ogłoszenia II naboru wniosków.

Podstawy prawne:

1. Ustawa z dnia 20.03.2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. z 2025 r. poz. 620).
2. Ustawa z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (j.t.: Dz. U. z 2025 r. poz. 214, z późn. zm.).
3. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14.05.2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (j.t.: Dz. U. z 2018 r. poz. 117)
4. Ustawa z dnia 30.04.2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (j.t.: Dz. U. z 2025 r. poz. 468, z późn. zm.).
5. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29.03.2010 r. w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis (j.t.: Dz. U. z 2024 r. poz. 40, z późn. zm.).
6. Rozporządzeniem Komisji (UE) 2023/2831 z dnia 13.12.2023 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis.
7. Rozporządzenie Komisji (UE) nr 1408/2013 z dnia 18.12.2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym (Dz. U. UE. L. z 2013 r. Nr 352, str. 9 ze zm.).
8. Rozporządzenie Komisji (UE) nr 717/2014 z dnia 27.06.2014 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rybołówstwa i akwakultury (Dz. U. UE. L. z 2014 r. Nr 190, str. 45 ze zm.).
9. Rozporządzenie Komisji (UE) Nr 651/2014 z dnia 17.06.2014 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 ze zm.) ze szczególnym uwzględnieniem załącznika nr 1.
10. Ustawa z dnia 23.04.1964 r. Kodeks Cywilny (j.t.: Dz. U. z 2024 r. poz. 1061, z późn. zm.).
11. Ustawa z dnia 6.03.2018 r. Prawo przedsiębiorców (j.t.: Dz. U. z 2024 r. poz. 236 z późn. zm.).
12. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18.12.2024 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) (Dz. U. z 2024 r. poz. 1936).