

## **ZASADY PRYZNAWANIA ŚRODKÓW Z KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO NA KSZTAŁCENIE USTAWICZNE PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW**

### **I. Środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego przyznawane są na podstawie:**

1. Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
2. Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
3. Niniejszych zasad.

### **II. Piekroć w niniejszych zasadach jest mowa o:**

1. KFS – należy przez to rozumieć Krajowy Fundusz Szkoleniowy.
2. Zasadach – należy przez to rozumieć niniejsze zasady finansowania działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców w ramach środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
3. Urzędzie – należy przez to rozumieć Powiatowy Urząd Pracy w Jarocinie.
4. Dyrektorze – należy przez to rozumieć Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Jarocinie, lub jego Zastępcę, działających z upoważnienia Starosty Jarocińskiego.
5. Staroście – należy przez to rozumieć Starostę Jarocińskiego.
6. Ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
7. Rozporządzeniu – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
8. Pracodawcy – oznacza to jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika na umowę o pracę (umowa na czas nieokreślony lub określony, na pełny etat, na część etatu).
9. Instytucji szkoleniowej – oznacza to instytucję, której pracodawca zleci lub powierzy przeprowadzenie szkolenia lub egzaminów umożliwiających uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności i kwalifikacji albo kształcenie w formie studiów podyplomowych.
10. 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.
11. Ubezpieczycielu – oznacza to instytucję zajmującą się ubezpieczeniami od NNW, której pracodawca powierzy ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków osób w związku z podjętym kształceniem.
12. 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).
13. Ustawie o finansach publicznych – Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych.

14. Kodeksie pracy – Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
15. Osobie współpracującej – zgodnie z art. 8 ust 11 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, uważa się małżonka, dzieci własne, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodziców, macochę i ojczyma oraz osoby przysposabiające, jeżeli pozostają z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu tej działalności lub wykonywaniu umowy agencyjnej lub umowy zlecenia; nie dotyczy to osób, z którymi została zawarta umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego.
16. Mikroprzedsiębiorcy – należy przez to rozumieć przedsiębiorcę, który zatrudnia mniej niż 10 pracowników, a jego roczny obrót lub całkowity bilans roczny nie przekracza 2 mln EUR, zgodnie z załącznikiem nr 1 do Rozporządzenia Komisji (UE) Nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 08 Traktatu o utworzeniu Unii Europejskiej oraz art. 104 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej.
17. Powiązaniach kapitałowych lub osobowych – należy przez to rozumieć wzajemne powiązania między Pracodawcą lub osobami upoważnionymi do zaciągania zobowiązań w imieniu Pracodawcy, polegające w szczególności na: uczestniczeniu w spółce jako wspólnik spółki cywilnej lub spółki osobowej, posiadaniu co najmniej 10% udziałów lub akcji, pełnieniu funkcji członka organu nadzorczego lub zarządzającego, prokurenta, pełnomocnika, 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.
18. Określeniu potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS – należy przez to rozumieć działania podejmowane przez pracodawcę, które pomogą mu w możliwie najefektywniejszym zdiagnozowaniu lub doprecyzowaniu potrzeb szkoleniowych występujących w zakładzie pracy.

### **III. Priorytety wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.**

1. Środki z KFS wydatkowane są zgodnie z przyjętymi na dany rok priorytetami, ustalonymi przez ministra właściwego do spraw pracy (w porozumieniu z Radą Rynku Pracy), które publikowane są corocznie na stronie internetowej MRPiPS.
2. Minister właściwy ds. pracy określił następujące priorytety wydatkowania KFS w 2025 roku:

#### **1) Priorytet nr 1 – wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych.**

1. Podstawą oceny spełnienia/niespełnienia tego priorytetu jest weryfikacja czy zawody osób planowanych do objęcia kształceniem oraz tematyka wskazanego przez pracodawcę kształcenia ustawicznego, związane są z zawodami deficytowymi znajdującymi się w barometrze zawodów w powiecie jarocińskim lub w województwie wielkopolskim na rok 2025, stanowiącym załącznik do wniosku.
2. W przypadku złożenia przez pracodawców dużej liczby wniosków o sfinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców Powiatowy Urząd Pracy w Jarocinie zastrzega sobie możliwość rozpatrywania w pierwszej kolejności wniosków Pracodawców, którzy planują kształcenie ustawiczne w zawodach deficytowych zidentyfikowanych w powiecie jarocińskim.

#### **2) Priorytet nr 2 – wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy.**

1. 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 będą wdrożone nowe procesy, technologie i systemy, a osoby objęte kształceniem ustawicznym będą wykonywać nowe zadania związane z wprowadzonymi/planowanymi do wprowadzenia zmianami. Ostateczna decyzja w tej sprawie należy do urzędu pracy i zależy przede wszystkim od jednostkowej oceny sytuacji (np. termin dostawy sprzętu, dostępne terminy szkolenia).
  2. Nie przygotowano zamkniętej listy dokumentów, na podstawie których powiatowy urząd pracy ma zdecydować, czy złożony wniosek wpisuje się w priorytet. Stosowna decyzja zostanie podjęta na podstawie jakiegokolwiek wiarygodnego dokumentu dostarczonego przez wnioskodawcę, np. kopii dokumentów zakupu, decyzji dyrektora/zarządu o wprowadzeniu norm ISO, itp., oraz logicznego i wiarygodnego uzasadnienia.
  3. 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 wdrażała nowe procesy.
- 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.**
1. 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).
  2. Przywołane rozporządzenie nie dotyczy gmin w powiecie jarocińskim.
- 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.**
1. 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.
  2. 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.

**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.**

1. Priorytet ten oferuje wsparcie w zakresie poprawy bardzo szeroko pojętego zdrowia psychicznego w tym również szkolenia z zakresu działań go wspierających np. organizacji pracy.
2. 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 pracy.**

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

**7) Priorytet nr 7 – Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych**

1. Warunkiem skorzystania z dostępnych środków jest uzasadnienie konieczności odbycia wnioskowanego szkolenia lub nabycia określonych umiejętności z zakresu usług zdrowotnych i opiekuńczych.
2. 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.
3. W ramach tego priorytetu można dofinansować dopuszczalne ustawą formy kształcenia ustawicznego bezpośrednio związane z szeroko pojętą opieką zdrowotną czy opieką społeczną.

4. 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**

1. W uzasadnieniu należy wykazać, że posiadanie konkretnych umiejętności cyfrowych, które objęte są tematyką wnioskowanego szkolenia, jest powiązane z pracą wykonywaną przez osobę kierowaną na szkolenie.

#### **9) Priorytet nr 9 – Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.**

1. 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.
  2. 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).
  3. 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.
3. Rada Rynku Pracy zdefiniowała następujące priorytety wydatkowania tzw. rezerwy KFS w 2025 roku:

#### **1) Priorytet nr 10 – Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 50 roku życia.**

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

#### **2) Priorytet nr 11 – wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności.**

1. 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 – weryfikacja na podstawie danych w załączniku nr 2 do wniosku.

**3) Priorytet nr 12 – Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z niskim wykształceniem.**

1. Ze wsparcia w ramach tego priorytetu mogą skorzystać osoby, które nie mają świadectwa dojrzałości, w tym nie ukończyły szkoły na jakimkolwiek poziomie ukończonej szkoły na jakimkolwiek poziomie.
2. Wnioskodawca musi wykazać, że osoba kierowana na wnioskowaną formę kształcenia ustawicznego spełnia kryteria dostępu – oświadczenie stanowiące załącznik nr 5 do wniosku.

**4) Priorytet nr 13 – wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju.**

1. Obszary i branże, które w ramach niniejszego priorytetu mogą zostać wsparte powinny zostać wymienione jako kluczowe w rozwoju województwa wielkopolskiego w „Strategia rozwoju województwa wielkopolskiego do 2030 roku” (załącznik nr 1 do uchwały nr XVI/287/20 Sejmiku Województwa Wielkopolskiego z dnia 27 stycznia 2020 r.) publikacja na stronie:  
[https://bip.umww.pl/artykuly/2826147/pliki/20200716181034\\_strategiawielkopolska2030uchwaaswwnrxvi28720.pdf](https://bip.umww.pl/artykuly/2826147/pliki/20200716181034_strategiawielkopolska2030uchwaaswwnrxvi28720.pdf).
2. Wnioskodawca zainteresowany uzyskaniem wsparcia w ramach niniejszego priorytetu musi wskazać obszar/branże i uzasadnić potrzebę wsparcia kształcenia.
3. Warunkiem dostępu do niniejszego 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.

**IV. Zakres wsparcia w ramach dofinansowania ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.**

1. Przyznane środki mogą zostać wykorzystane na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, na które składają się:
  - 1) określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
  - 2) kursy realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą, z wyjątkiem:
    - kursów obowiązkowych dla wszystkich pracowników np. kursy BHP, PPOŻ, ochrona danych osobowych,
    - szkoleń miękkich – psychospołecznych, interpersonalnych, ogólnorozwojowych takich jak: szkolenia zarządcze, menadżerskie, zarządzanie czasem, zarządzanie stresem, komunikacja, kreatywność, współpraca w grupie itp. z wyjątkiem szkoleń realizowanych na podstawie priorytetu nr 4 i 5 z tzw. puli Ministra,
    - szkoleń z zakresu zmian przepisów prawa,
    - szkoleń odbywających się poza granicami terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
    - kursów z zakresu języków obcych, z wyjątkiem szkoleń realizowanych na podstawie priorytetu nr 6 z tzw. puli Ministra,

- kursów prawa jazdy kat. A i kat. B,
  - szkoleń z obsługi MS Office z wyjątkiem szkoleń realizowanych na podstawie priorytetu nr 8 z tzw. puli Ministra,
  - szkoleń z obsługi programów komputerowych wspomagających zarządzanie firmami z wyjątkiem szkoleń realizowanych na podstawie priorytetu nr 8 z tzw. puli Ministra,
- 3) studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą, z wyjątkiem studiów MBA,
  - 4) egzaminy umożliwiające nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
  - 5) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończeniu szkolenia,
  - 6) ubezpieczenie NNW w związku z podjęciem kształcenia.
  - 7) Finansowaniu ze środków KFS nie podlegają:
    - koszty przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia związane z udziałem w kształceniu ustawicznym,
    - studia wyższe,
    - staże podyplomowe i szkolenia specjalizacyjne lekarzy i lekarzy dentystów,
    - staże podyplomowe i specjalizacyjne pielęgniarek i położnych,
    - badania wstępne i okresowe, o których mowa w art. 299 Kodeksu pracy,
    - konferencje branżowe, kongresy naukowe, seminaria, warsztaty, wizyty studyjne, aplikacje prawnicze.
2. Pracodawca może otrzymać środki z KFS na sfinansowanie kształcenia ustawicznego, w wysokości:
    - 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.
  3. Działania o których sfinansowanie pracodawca wystąpił w danym roku muszą się rozpocząć w tym samym roku, a przyznane środki muszą zostać wydatkowane najpóźniej do końca roku, w którym zostały przyznane. O sfinansowanie szkoleń, czy egzaminów, które planowane są na rok przyszły, należy wystąpić z wnioskiem w przyszłym roku.

## **V. Warunki ubiegania się o dofinansowanie ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.**

1. O środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego może ubiegać się pracodawca, który zamierza inwestować w podnoszenie swoich własnych kwalifikacji lub kwalifikacji osób pracujących w firmie, celem zapobiegania utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań konkurencyjnego rynku pracy tj.:
  - a) niedostosowania wykształcenia do potrzeb rynku pracy,
  - b) dezaktualizacji wiedzy, umiejętności, uprawnień,
  - c) konieczności dostosowania wiedzy, umiejętności, uprawnień do potrzeb nowych technologii.
2. O środki z KFS nie może ubiegać się osoba prowadząca działalność gospodarczą niezatrudniająca żadnego pracownika, lub zatrudniająca wykonawców na podstawie umowy o dzieło lub umowy zlecenia.
3. Pracownik, którego kształcenie ustawiczne ma zostać sfinansowane ze środków KFS, musi być zatrudniony przez pracodawcę przed dniem złożenia wniosku.

4. Nie ma możliwości sfinansowania ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego kształcenia ustawicznego osoby współpracującej, a także pracownikom przebywającym na urlopie macierzyńskim/ojcowskim/rodzicielskim/wychowawczym.
5. Pracodawca zainteresowany uzyskaniem środków na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy musi złożyć stosowny wniosek do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności.
6. Pracodawca dołącza do wniosku dokumenty pozwalające na ocenę spełnienia warunków dopuszczalności pomocy de minimis.
7. Przy rozpatrywaniu wniosków Starosta uwzględnia:
  - 1) zgodność dofinansowania działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na dany rok,
  - 2) zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego rynku pracy,
  - 3) koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku,
  - 4) posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego,
  - 5) w przypadku kursów – posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego,
  - 6) plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS,
  - 7) możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem limitów o których mowa w art. 109 ust. 2k i 2m ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
8. Pierwszeństwo mają Pracodawcy wnioskujący o szkolenia zawodowe, nadające kwalifikacje i uprawnienia w zawodzie związanym z profilem/branżą firmy których wysokość kosztów kształcenia jest na poziomie cen rynkowych (jednostkowa cena zostanie poddana analizie w oparciu o ceny na rynku edukacyjnym).
9. Pracodawca może złożyć wniosek o sfinansowanie jeszcze nierozpoczętej formy kształcenia.
10. W przypadku gdy wniosek jest wypełniony nieprawidłowo, Starosta wyznacza pracodawcy termin nie krótszy niż 7 dni i nie dłuższy niż 14 dni do jego poprawienia.
11. W przypadku gdy wniosek pracodawcy nie zostanie poprawiony we wskazanym terminie lub gdy nie zawiera wszystkich informacji i wymaganych załączników określonych w § 5 ust. 2 Rozporządzenia Ministra, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, wniosek ten pozostawia się bez rozpatrzenia.
12. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku Starosta zawiera z pracodawcą umowę o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy.
13. Powiatowy Urząd Pracy w Jarocinie zastrzega sobie możliwość rozpatrywania w pierwszej kolejności wniosków Pracodawców, którzy dotąd nigdy nie korzystali z dofinansowania ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
14. Powiatowy Urząd Pracy w Jarocinie zastrzega sobie możliwość rozpatrywania w pierwszej kolejności poprawnie wypełnionych wniosków tzn., które nie wymagają uzupełnienia oraz wniosków, w których wysokość kosztów kształcenia (cena jednostkowa) jest na poziomie cen rynkowych.



15. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku Starosta uzasadnia odmowę dofinansowania ze środków KFS.
16. Stanowisko Urzędu dotyczące sposobu rozpatrzenia wniosku nie jest decyzją administracyjną i nie podlega procedurom odwoławczym.
17. 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.

## **VI. Tematyka kształcenia oraz instytucje realizujące działania z zakresu kształcenia ustawicznego.**

1. Dobór tematyki kształcenia ustawicznego, wybór instytucji edukacyjnej prowadzącej kształcenie ustawiczne, wykonawcy niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych, ubezpieczyciela, jak również powierzenie określenia potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego pozostawia się do decyzji pracodawcy.
2. Przy wyborze realizatora usługi kształcenia ustawicznego pracodawca powinien wziąć pod uwagę posiadanie przez niego certyfikatów jakości oferowanych usług, a w przypadku kursów posiadanie dokumentu potwierdzającego uprawnienia do prowadzenia pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego.
3. W przypadku cen usług odbiegających od cen zazwyczaj spotykanych na rynku, urząd pracy ma prawo zwrócić się do pracodawcy o wyjaśnienia i szczegółowe uzasadnienie dofinansowania kształcenia ustawicznego w tej właśnie instytucji. Nieprzekonujące uzasadnienie może być podstawą do nieuwzględnienia wniosku pracodawcy.
4. Nie ma możliwości finansowania ze środków KFS kształcenia ustawicznego, które pracodawcy zamierzają realizować samodzielnie dla własnych pracowników.
5. Nie ma możliwości realizowania działań w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego przez usługodawcę, z którym pracodawca jest powiązany osobowo lub kapitałowo.

## **VII. Prawa i obowiązki pracodawcy.**

1. 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.
2. Pracodawca ma obowiązek utrzymania zatrudnienia pracownika biorącego udział w kształceniu ustawicznym finansowanym ze środków KFS co najmniej do momentu zakończenia realizacji kształcenia.
3. Pracodawca jest zobowiązany przekazać świadczącemu usługę kształcenia ustawicznego informację, że:
  - 1) kursy spełniają definicję kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego zawartą w art. 44 rozporządzenia wykonawczego Rady (UE) nr 282/2011 z dnia 15 marca 2011r. ustanawiającego środki wykonawcze do dyrektywy 2006/112/WE w sprawie wspólnego systemu podatku od wartości dodanej (Dz. Urz. UE L 77 z 23 marca 2011r., str. 1 z późn. zm.),
  - 2) w jakiej części kursy będą finansowane ze środków KFS, tj. ze środków publicznych w rozumieniu ustawy o finansach publicznych.
4. Pracodawca korzystający ze środków KFS jest zobowiązany do przekazania na żądanie Urzędu danych dotyczących:

- 1) liczby osób objętych działaniami finansowanymi z udziałem środków z KFS, w podziale według płci, 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,
  - 2) liczby osób, które rozpoczęły kurs, studia podyplomowe lub przystąpiły do egzaminu – finansowane z udziałem środków z KFS,
  - 3) liczby osób, które ukończyły z wynikiem pozytywnym kurs, studia podyplomowe lub zdały egzamin – finansowane z udziałem środków z KFS.
5. 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, w tym celu może żądać danych, dokumentów i udzielenia wyjaśnień w sprawach objętych zakresem kontroli. Do kontroli przeprowadzanej przez Urząd przepisy art. 111 Ustawy stosuje się odpowiednio.
  6. Pracodawca ma obowiązek rozliczenia otrzymanych środków po zakończeniu realizacji wszystkich form kształcenia ustawicznego. Rozliczenie odbywa się na zasadach określonych w umowie zawartej pomiędzy pracodawcą a Starostą.
  7. Przy przyznawaniu środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, w szczególnie uzasadnionych przypadkach Starosta może podjąć decyzję o odstępstwie od postanowień zawartych w niniejszych zasadach.
  8. Niniejsze zasady przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców wchodzi w życie z dniem podpisania, z mocą obowiązującą od dnia 02.01.2025 r.

*z up. Starosty  
Grzegorz Fengler  
Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy  
w Jarocinie*

Załączniki:

1. Wniosek o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
- 1a. Wniosek o przyznanie środków z rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
2. Wzór karty oceny wniosku o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
- 2a. Wzór karty oceny wniosku o przyznanie środków z rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleniowego
3. Wzór umowy o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
- 3a. Wzór umowy o przyznanie środków z rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleniowego.