Załącznik Nr 1

do Zarządzenia Nr 54/2025

Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy

 w Radzyniu Podlaskim z dnia 10.09.2025r.

**Zasady przyznawania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego**

**obowiązujące w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radzyniu Podlaskim**

**w 2025 roku**

**ROZDZIAŁ I**

**POSTANOWIENIA OGÓLNE**

**Słowniczek pojęć**

Ilekroć w niniejszych zasadach jest mowa o:

1. **KFS –** oznacza to Krajowy Fundusz Szkoleniowy, tj. środki z Funduszu Pracy przeznaczone na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy;
2. **Ustawie** – oznacza to ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
3. **Rozporządzeniu** – oznacza to rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego;
4. **Urzędzie** – oznacza to Powiatowy Urząd Pracy w Radzyniu Podlaskim;
5. **Staroście** – oznacza to Starostę Powiatu Radzyńskiego;
6. **Dyrektorze** – oznacza to Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Radzyniu Podlaskim działającego z upoważnienia Starosty;
7. **Pracodawcy** – oznacza to jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika, zgodnie z definicją zawartą w art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
8. **Pracowniku** – oznacza to osobę zatrudnioną na postawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy. **Pracownikiem nie jest**, w rozumieniu ustawy, osoba wykonująca pracę lub świadcząca usługi na podstawie umów cywilnoprawnych np. umowy zlecenia, umowy agencyjnej, umowy o dzieło. Nie jest pracownikiem także osoba współpracująca, tj. zgodnie z art. 8 ust. 11 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych: małżonek, dzieci własne lub dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodzice, macocha i ojczym pozostający we wspólnym gospodarstwie i współpracujący przy powadzeniu działalności gospodarczej. O statusie osoby współpracującej, w zakresie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, decyduje współpraca przy prowadzeniu działalności gospodarczej, ścisła więź rodzinna z osobą prowadzącą działalność gospodarczą oraz prowadzenie wspólnego gospodarstwa domowego;
9. **Przedsiębiorcy** - oznacza to przedsiębiorcę w rozumieniu prawa konkurencji UE, tj. podmiot prowadzący działalność gospodarczą bez względu na jego formę prawną;
10. **Działalności gospodarczej** – oznacza to oferowanie towarów i usług na rynku i dotyczy działalności produkcyjnej, usługowej oraz dystrybucyjnej, zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Nie jest istotne występowanie zarobkowego charakteru działalności, w związku z czym działalność gospodarczą, w rozumieniu unijnego prawa konkurencji, prowadzić mogą także podmioty typu non-profit (stowarzyszenia, fundacje). Nie ma również znaczenia jak dana działalność jest kwalifikowana w prawie krajowym oraz czy podmiot wpisany jest do krajowego rejestru przedsiębiorców lub ewidencji działalności gospodarczej;
11. **Mikroprzedsiębiorcy** – zgodnie z ustawą z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców należy przez to rozumieć przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:
12. zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz
13. osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 2 milionów euro. Zgodnie
z załącznikiem I 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 108 Traktatu (Dz. U. UE. L.
z 2014 r. Nr 187, str. 1 z późn. zm.) mikroprzedsiębiorstwo definiuje się jako przedsiębiorstwo, które zatrudnia mniej niż 10 pracowników i którego roczny obrót lub roczna suma bilansowa nie przekracza 2 milionów euro. Jeżeli w dniu zamknięcia ksiąg rachunkowych dane przedsiębiorstwo stwierdza, że w skali rocznej przekroczyło pułapy zatrudnienia lub pułapy finansowe określone dla mikro, małego oraz średniego przedsiębiorstwa, lub spadło poniżej tych pułapów, uzyskanie lub utrata statusu średniego, małego lub mikroprzedsiębiorstwa następuje tylko wówczas, gdy zjawisko to powtórzy się w ciągu dwóch kolejnych okresów obrachunkowych; w przypadku nowo utworzonych przedsiębiorstw, których księgi rachunkowe nie zostały jeszcze zatwierdzone, odpowiednie dane pochodzą z szacunków dokonanych w dobrej wierze w trakcie roku obrotowego;
14. **Małym przedsiębiorcy -** zgodnie z ustawą z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców należy przez to rozumieć przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:
15. zatrudniał średniorocznie mniej niż 50 pracowników oraz
16. osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 10 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 10 milionów euro

- i który nie jest mikroprzedsiębiorcą. Zgodnie z załącznikiem I 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 108 Traktatu (Dz. U. UE. L. z 2014 r. Nr 187, str. 1 z późn. zm.) małe przedsiębiorstwo definiuje się jako przedsiębiorstwo, które zatrudnia mniej niż 50 pracowników i którego roczny obrót lub roczna suma bilansowa nie przekracza 10 milionów euro;

1. **Średnim przedsiębiorcy -** oznacza to przedsiębiorcę, który zatrudnia mniej niż 250 pracowników, i którego roczny obrót nie przekracza 50 milionów euro lub roczna suma bilansowa nie przekracza 43 milionów euro - zgodnie z art. 7 ust. 3 ustawy Prawo przedsiębiorców;
2. **Personelu** – zgodnie z art. 5 Załącznika nr 1 do rozporządzenia komisji (UE) nr 651/2014 uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu - oznacza liczbę personelu odpowiadającego liczbie rocznych jednostek pracy (RJP), tj. liczbie pracowników zatrudnionych
w pełnym wymiarze czasu pracy w obrębie danego przedsiębiorstwa lub w jego imieniu w ciągu całego uwzględnionego roku referencyjnego. Praca osób, które przepracowały w niepełnym wymiarze godzin, bez

względu na długość okresu zatrudnienia, lub pracowników sezonowych jest obliczana jako część ułamkowa RJP. W skład personelu wchodzą:

* 1. pracownicy,
	2. osoby pracujące dla przedsiębiorstwa, podlegające mu i uważane za pracowników na mocy prawa krajowego,
	3. właściciele – kierownicy,
	4. partnerzy prowadzący regularną działalność w przedsiębiorstwie i czerpiący z niego korzyści finansowe.

Praktykanci lub studenci odbywający szkolenie zawodowe na podstawie umowy o praktyce lub szkoleniu zawodowym nie wchodzą w skład personelu. Do liczby personelu nie wlicza się osób przebywających na urlopie macierzyńskim ani na urlopie wychowawczym, a także stażystów;

1. **Przedsiębiorstwie powiązanym** – zgodnie z art. 3 ust. 3 Załącznika nr 1 do rozporządzenia komisji (UE) nr 651/2014 uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu - oznacza to przedsiębiorstwa, które pozostają w jednym z poniższych związków:
	1. przedsiębiorstwo ma większość praw głosu w innym przedsiębiorstwie w roli udziałowca/akcjonariusza lub członka;
	2. przedsiębiorstwo ma prawo wyznaczyć lub odwołać większość członków organu administracyjnego, zarządzającego lub nadzorczego innego przedsiębiorstwa;
	3. przedsiębiorstwo ma prawo wywierać dominujący wpływ na inne przedsiębiorstwo na podstawie umowy zawartej z tym przedsiębiorstwem lub postanowień w jego statucie lub umowie spółki (np. franczyza);
	4. przedsiębiorstwo będące udziałowcem/akcjonariuszem lub członkiem innego przedsiębiorstwa kontroluje samodzielnie, na mocy umowy z innymi udziałowcami/akcjonariuszami lub członkami tego przedsiębiorstwa, większość praw głosu udziałowców/akcjonariuszy lub członków w tym przedsiębiorstwie.

Przedsiębiorstwa pozostające w jednym z takich związków za pośrednictwem osoby fizycznej lub grupy osób fizycznych działających wspólnie również uznaje się za przedsiębiorstwa powiązane, jeżeli prowadzą one swoją działalność lub część działalności na tym samym rynku właściwym lub rynkach pokrewnych.

Za „rynek pokrewny” uważa się rynek dla danego produktu lub usługi znajdujący się bezpośrednio na wyższym lub niższym szczeblu rynku w stosunku do rynku właściwego;

1. **Przeciętnym wynagrodzeniu** – oznacza to przeciętne wynagrodzenie w poprzednim kwartale, od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, na podstawie art. 20 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 28 ustawy;
2. **Pomocy de minimis** - oznacza to pomoc przyznaną temu samemu podmiotowi gospodarczemu w okresie 3 lat, która łącznie z pomocą udzieloną na podstawie wniosku nie przekroczy równowartości 300 000 euro oraz w stosunku do przedsiębiorstwa prowadzącego działalność w zakresie produkcji produktów rolnych 20 000 euro. Wartość pomocy jest wartością brutto, co oznacza, że nie uwzględnia się potrąceń z tytułu podatków ani innych opłat;
3. **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: uczestniczeniu w spółce jako wspólnik spółki cywilnej lub spółki osobowej, posiadaniu co najmniej 10% udziałów lub akcji lub pełnieniu funkcji członka organu nadzorczego lub zarządzającego, prokurenta, pełnomocnika;
4. **Kursie** – należy przyjąć, że jest on rodzajem szkolenia: to pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych potrzebnych do wykonywania pracy – zaplanowane i zrealizowane przez instytucję szkoleniową w określonym czasie, według ustalonego programu; treści i metody dydaktyczne powinny umożliwić uczestnikowi opanowanie wiedzy i umiejętności ważnych z punktu widzenia realizowanych obowiązków zawodowych (aktualnych lub planowanych do podjęcia w przyszłości);
5. **Wniosku -** należy przez to rozumieć wniosek o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, o którym mowa w § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

**ROZDZIAŁ II**

**ZAKRES WSPARCIA PRACODAWCY ŚRODKAMI KFS**

1. Pracodawca może wnioskować o środki KFS z przeznaczeniem na finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, na które składają się:
2. określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się
o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS;
3. kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą;
4. egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych;
5. badania lekarskie i/lub psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej
po ukończonym kształceniu;
6. ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

2. Pracodawca może otrzymać środki finansowe na sfinansowanie:

1. 80% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego pracownika (pozostałe 20% kosztów pracodawca pokrywa we własnym zakresie),
2. 100% kosztów kształcenia ustawicznego – jeśli należy do grupy mikroprzedsiębiorców, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

Przy wyliczaniu wkładu własnego pracodawcy uwzględnia się wyłącznie koszty samego kształcenia ustawicznego. Nie uwzględnia się innych kosztów, które pracodawca ponosi w związku z udziałem pracowników w kształceniu ustawicznym, w szczególności wynagrodzenia za godziny nieobecności w pracy w związku z uczestnictwem w zajęciach, kosztów delegacji w przypadku konieczności dojazdu do miejscowości innej, niż miejsce pracy, koszty udostępnienia przez pracodawcę organizatorowi kształcenia sali/pomieszczeń/sprzętu i innych kwestii niezwiązanych ze środkami finansowymi itp.

1. **W roku 2025** obowiązują następujące **priorytety wydatkowania środków z KFS ustalone przez Ministra właściwego ds. pracy:**
2. **Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie lub w województwie.**

Priorytet pozwala na sfinansowanie kształcenia ustawicznego, zawodowego w zawodach deficytowych określonych w badaniach rynku pracy: „**Barometr zawodów deficytowych” w powiecie radzyńskim lub w województwie lubelskim na 2025 r.** <https://barometrzawodow.pl/>

W ramach tego priorytetu możliwe jest sfinansowanie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności ogólno- zawodowych (w tym tzw. kompetencji miękkich), o ile ściśle powiązane są one z wykonywaniem pracy we wskazanym zawodzie deficytowym.

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.

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.

1. **Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi**

Pracodawca, który chce spełnić wymagania w/w priorytetu powinien udowodnić, że w ciągu jednego roku przed złożeniem wniosku bądź w ciągu jednego miesiąca po zakończeniu kształcenia ustawicznego 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. Ostateczna decyzja o przyznaniu dofinansowania zależy przede wszystkim od jednostkowej oceny sytuacji (np. termin dostawy sprzętu, dostępne terminy szkolenia).

Decyzja czy złożony wniosek wpisuje się w wymagania w/w priorytetu będzie podjęta na podstawie załączonego do wniosku wiarygodnego dokumentu np. kopii dokumentu zakupu, decyzji dyrektora/zarządu o wprowadzeniu norm ISO, itp. oraz logicznego i wiarygodnego uzasadnienia. Wsparciem można objąć jedynie osobę, która w ramach wykonywania swoich zadań zawodowych na stanowisku pracy korzysta lub będzie korzystała z wdrożonych technologii i narzędzi pracy lub która wymaga nabycia nowych kompetencji niezbędnych do wykonywania pracy w związku z wdrożeniem nowego procesu

1. **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, dzierżoniowskiego, jaworskiego, kamiennogórskiego, karkonoskiego, kłodzkiego, legnickiego, lubańskiego, lwóweckiego, średzkiego, świdnickiego, wałbrzyskiego, wołowskiego, ząbkowickiego, zgorzeleckiego i złotoryjskiego oraz miasta na prawach powiatu Jelenia Góra, Legnica i Wałbrzych,
* w powiecie głogowskim - gmina miejska Głogów, gmina wiejska Głogów, gmina Kotla, gmina Pęcław i gmina Żukowice,
* w powiecie górowskim - gmina Jemielno,
* w powiecie lubińskim - miasto i gmina Ścinawa,
* w powiecie oławskim - gmina miejska Oława i gmina wiejska Oława,
* w powiecie strzelińskim - gmina Strzelin,
* w powiecie wrocławskim - gmina Kąty Wrocławskie, gmina Mietków i gmina Sobótka;

*2)* w województwie lubuskim:

* w powiecie krośnieńskim - gmina Dąbie i gmina Krosno Odrzańskie,
* w powiecie nowosolskim - gmina Bytom Odrzański, gmina Kolsko, gmina miejska Nowa Sól, gmina wiejska Nowa Sól, gmina Otyń i gmina Siedlisko,
* w powiecie słubickim - gmina Cybinka i gmina Słubice,
 w powiecie wschowskim - gmina Szlichtyngowa,
* 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.

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.

1. **Poprawa zarządzania i komunikacji w firmie w oparciu o zasady przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, rozwoju dialogu społecznego, partycypacji pracowniczej i wspierania integracji w miejscu pracy.**

Szkolenia w ramach powyższego priorytetu  powinny 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 mieć na celu wzmocnienie umiejętności zarządzania, poprawę komunikacji wewnętrznej oraz stworzenie środowiska opartego na równości, integracji i zaangażowaniu pracowników. Realizacja tych celów ma wpływać na budowanie kultury organizacyjnej, która sprzyja efektywności i zadowoleniu zespołu. Priorytet adresowany jest do wszystkich zainteresowanych pracodawców. Nie ma znaczenia kod PKD czy profil działalności.

1. **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.**

Priorytet adresowany jest 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. 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.
1. **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 formy kształcenia ustawicznego **tylko dla cudzoziemców**. 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.
1. **Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych.**

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. W ramach KFS nie można finansować tych samych szkoleń, na które przeznaczone są inne środki publiczne np. środki na specjalizacje pielęgniarek i położnych.

Dostęp do priorytetu ma każdy pracodawca, który na dzień 01.01.2025r. posiada PKD 2007 w Sekcji Q lub kod PKD 2025 w Sekcji R, tj. **Opieka zdrowotna i pomoc społeczna** w działach:

86 - Opieka zdrowotna

87 -  Pomoc społeczna z zakwaterowaniem

88 - Pomoc społeczna bez zakwaterowania.

1. **Rozwój umiejętności cyfrowych.**

Składając wniosek o dofinansowanie podnoszenia kompetencji cyfrowych Pracodawca 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. Pracodawca w uzasadnieniu wskazuje potrzebę nabycia nowych umiejętności. Kompetencje cyfrowe obejmują szkolenia zawodowe oraz zagadnienia związane z komunikowaniem się, umiejętnościami korzystania z mediów, umiejętnościami wyszukiwania i korzystania z różnego typu danych w formie elektronicznej oraz związane z cyberbezpieczeństwem.

1. **Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.**

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 (np. węglowej), do bardziej przyjaznych środowisku źródeł energii np. wiatraków czy farm fotowoltaicznych. Finansowaniu podlegać będą także 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.

1. **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. **Rada Rynku Pracy przyjęła następujące priorytety** **wydatkowania rezerwy środków KFS w 2025 r.:**
2. **Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji 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 uzasadnieniu należy wykazać potrzebę nabycia umiejętności.

1. **Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności.**

Pracodawca składający wniosek o środki w ramach powyższego priorytetu powinien udowodnić posiadanie przez kandydata na szkolenie orzeczenia o niepełnosprawności tj. złożyć oświadczenie o posiadaniu takiego orzeczenia przez kandydata na szkolenie. W uzasadnieniu należy wykazać potrzebę nabycia umiejętności.

1. **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 pracodawca wskazał we wniosku, że pracownik kierowany na wnioskowaną formę kształcenia ustawicznego spełnia kryteria dostępu (oświadczenie). Obszar czy branża do której należy wnioskodawca, a także temat szkolenia nie jest istotny.

1. **Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w obszarach/branżach, które powiatowe urzędy pracy określą na podstawie wybranych przez siebie dokumentów strategicznych, analiz czy planów rozwoju jako istotne dla danego powiatu czy województwa.**

Urząd określi obszary czy branże działające na terenie Powiatu Radzyńskiego lub Województwa Lubelskiego, których pracownicy i pracodawcy wymagają szczególnego wsparcia w zakresie podnoszenia kompetencji na podstawie wybranych dokumentów strategicznych czy planów rozwoju. Informacja o wybranych dokumentach, na podstawie której wyłoniono obszary czy branże zostanie opublikowana razem z informacjami o warunkach i zasadach naboru wniosków.

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

**Uwaga:**

1. składany wniosek musi mieścić się w obszarze przynajmniej jednego z priorytetów w zależności
od ogłoszonego naboru tj.:
2. w przypadku ogłoszenia o naborze wniosków ze środków tzw. limitu podstawowego – przynajmniej jeden z priorytetów ustalonych przez Ministra właściwego ds. pracy
3. w przypadku ogłoszenia o naborze wniosków ze środków rezerwy KFS – przynajmniej jeden z priorytetów przyjętych przez Radę Rynku Pracy;
4. ze wsparcia w ramach powyższych priorytetów mogą korzystać zarówno pracownicy, jak i pracodawcy, pomimo iż w treści niektórych priorytetów zawarto sformułowania odnoszące się bezpośrednio do pracowników.
5. O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą wystąpić pracodawcy, którzy zamierzają inwestować w podnoszenie kwalifikacji lub kompetencji własnych oraz zatrudnionych pracowników.
6. Środki KFS przeznaczone są dla pracowników aktualnie świadczących pracę.
7. Ze środków KFS nie mogą być finansowane w szczególności:
	1. kształcenie rozpoczęte lub zakończone przed złożeniem wniosku i przed podpisaniem umowy z Urzędem;
	2. koszty przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia związane z określonej formy kształcenia ustawicznego;
	3. koszty zajęć integracyjnych i innych działań nie związanych z realizacją programu określonej formy kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy;
	4. koszty sympozjów, kongresów i konferencji, seminariów itp.
	5. staże podyplomowe wraz z kosztami obsługi określonymi w przepisach o zawodach lekarza i lekarza dentysty oraz szkoleń specjalizacyjnych lekarzy i lekarzy dentystów, o których mowa w ustawie z dnia 5 grudnia 1996r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty, ani specjalizacji pielęgniarek i położnych, o których mowa w  ustawie z dnia 15 lipca 2011r. o zawodach pielęgniarki i położnej;
	6. koszty kształcenia odbywającego się poza granicami Rzeczpospolitej Polskiej,
	7. koszty badań wstępnych i okresowych pracowników,
	8. koszty kształcenia ustawicznego realizowanego samodzielnie przez pracodawcę dla swoich pracowników,
	9. koszty kształcenia ustawicznego dla osób prowadzących działalność gospodarczą niezatrudniających żadnego pracownika,
	10. koszty kształcenia ustawicznego, które zostało opłacone przez pracodawcę lub pracownika z własnych środków,
	11. koszty kształcenia ustawicznego osób współpracujących, patrz pkt 8 Rozdział I (Słowniczek pojęć) niniejszych zasad,
	12. koszty kształcenia ustawicznego pracowników przebywających w szczególności na: urlopie macierzyńskim/ojcowskim/wychowawczym/bezpłatnym,
	13. koszty kształcenia ustawicznego osób wykonujących prace na podstawie umów cywilnoprawnych,
	14. koszty kształcenia podmiotom podlegającym obowiązkowi zwrotu stanowiącej równowartość udzielonej pomocy publicznej, co do której Komisja Europejska wydała decyzję o obowiązku zwrotu pomocy,
	15. obowiązkowe szkolenia dla wszystkich pracowników np. bhp, p.poż, ochrona danych osobowych,
	16. szkoleń psychospołecznych i interpersonalnych za wyjątkiem zaistnienia sytuacji braku nie tylko kompetencji ściśle zawodowych, wąsko- specjalistycznych, ale także ogólno-zawodowych, koniecznych do zapewnienia skutecznej współpracy w zespole i z klientami zewnętrznymi, czy do pełnienia funkcji organizatorskich/ kierowniczych – dotyczy w szczególności priorytetu: wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych,
8. Osoby pełniące funkcje zarządcze w spółkach akcyjnych, spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością (np. prezes, wiceprezes, członkowie zarządu) nie są pracodawcami i nie mogą zostać objęte wsparciem w ramach KFS, jeżeli nie spełniają definicji pracownika tzn. nie są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.
9. Nie można ze środków KFS finansować kosztów kształcenia ustawicznego prezesa zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, który jest jej jedynym lub większościowym udziałowcem, chyba że na wniosek tej spółki sąd pracy potwierdzi istnienie stosunku pracy.
10. Dopuszcza się możliwość realizacji kształcenia ustawicznego w ramach KFS w formie e-learningu, na profesjonalnej platformie online. Kształcenie powinno odbywać się w czasie rzeczywistym (nie jako uprzednio nagrany materiał) z możliwością zadawania pytań i dyskusji z innymi uczestnikami szkolenia oraz powinno być dostępne na komputerze, tablecie lub smartfonie z dowolnego miejsca.
11. W celu zapewnienia transparentności udzielonego wsparcia i możliwości rozliczenia wsparcia w oparciu o dokumenty potwierdzające wydatkowanie środków (dokumenty księgowe takie jak faktura czy rachunek), nie jest możliwe sfinansowanie ze środków KFS kształcenia, które pracodawcy zamierzają realizować samodzielnie dla własnych pracowników lub zlecić je usługodawcy, z którym pracodawca jest powiązany osobowo lub kapitałowo.
12. Przez powiązania osobowe lub kapitałowe, o których mowa w ust. 11, rozumie się wzajemne powiązania między pracodawcą lub osobami upoważnionymi do zaciągania zobowiązań w imieniu pracodawcy, polegające w szczególności 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.
13. Środki z KFS na sfinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, udzielone pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji Unii Europejskiej, stanowią pomoc *de minimis*, o której mowa we właściwych przepisach praw Unii Europejskiej dotyczących pomocy *de minimis* oraz pomocy *de minimis* w rolnictwie i rybołówstwie.
14. Pracodawca zobowiązany jest przechowywać dokumenty dotyczące udzielonej pomocy przez okres 10 lat, licząc o daty przyznania pomocy. Urząd może przedłużyć ten okres, informując o tym pracodawcę na piśmie. Koszty archiwizacji dokumentacji ponosi pracodawca.
15. Środki KFS przyznawane są na dany rok budżetowy. W związku z tym działania obejmujące kształcenie ustawiczne, o których finansowanie występuje pracodawca muszą zostać rozpoczęte w roku, na który przyznano środki. O finansowanie kształcenia ustawicznego, które planowane jest na rok przyszły należy wystąpić z wnioskiem w roku następnym. W indywidualnych i uzasadnionych przypadkach dopuszcza się możliwość finansowania kształcenia ustawicznego, które rozpocznie się w terminie do 28.02.2026r. Zapłata za dane działanie kształcenia ustawicznego, wraz z ewentualnym wkładem własnym następuje dopiero po otrzymaniu środków ze strony Powiatowego Urzędu Pracy na konto wnioskodawcy, nie później niż w terminie do 31.12.2025r. Jeśli forma kształcenia, na którą pracodawca otrzymał środki nie rozpoczęła się w terminie wskazanym powyżej, środki te muszą zostać zwrócone na rachunek Urzędu.

**ROZDZIAŁ III**

**PROCEDURA UBIEGANIA SIĘ O ŚRODKI Z KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO**

Informacja o terminie rozpoczęcia i zakończenia naboru wniosków od pracodawców na realizację kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS na dany rok kalendarzowy jest ogłaszana niezwłocznie po uzyskaniu informacji o limicie środków KFS poprzez ogłoszenie na stronie internetowej i tablicach informacyjnych Urzędu. Nabór wniosków jest powtarzany do wyczerpania ustalonego limitu środków na dany rok kalendarzowy.

Po otrzymaniu zawiadomienia o ustaleniu limitu środków z rezerwy KFS Starosta może wystąpić do Ministra o środki z rezerwy na realizację wniosków, które spełniają warunki określone w priorytetach przyjętych przez Radę Rynku Pracy.

Pracodawca posiadający siedzibę lub prowadzący działalność na terenie powiatu radzyńskiego, zainteresowany pozyskaniem środków z KFS składa do Urzędu „Wniosek o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców” wraz z załącznikami.

Pracodawca może w jednym wniosku ubiegać się tylko o jedną formę kształcenia ustawicznego (np. jedno szkolenie bądź jedne studia podyplomowe, itp.).

W przypadku, gdy pracodawca zamierza ubiegać się o sfinansowanie np. kosztu kursu oraz związanego z nim kosztu egzaminu i /lub kosztu badań lekarskich/psychologicznych to może wnioskować o te formy w ramach jednego wniosku. W innych przypadkach, gdy w jednym wniosku pracodawca będzie wnioskował o kilka form kształcenia ustawicznego PUP uwzględni tylko pierwszą wymienioną we wniosku formę kształcenia.

Wzór w/w wniosku udostępniany jest na stronie internetowej Urzędu wraz z ogłoszeniem o naborze wniosków.

Urząd zastrzega sobie prawo żądania dodatkowych dokumentów, niewymienionych w załącznikach do wniosku, pozwalających na rozstrzygnięcie ewentualnych wątpliwości lub niezbędnych do rozpatrzenia wniosku.

Wniosek wraz z załącznikami może być złożony:

1. **w formie papierowej** – osobiście, drogą pocztową, za pośrednictwem kuriera w siedzibie lub na adres Powiatowego Urzędu Pracy w Radzyniu Podlaskim w godzinach pracy urzędu tj. 7:30-15:30. Wniosek oraz wszystkie załączniki muszą być opatrzone podpisem pracodawcy lub osoby uprawnione do reprezentowania pracodawcy.
2. **w formie elektronicznej** – za pośrednictwem elektronicznej platformy usług administracji publicznej (ePUAP), przez praca.gov.pl., na adres do e - Doręczeń **AE:PL-41984-13162-FCFHW-24** podpisany (każdy plik, w tym plik wniosku i każdego załącznika):
	* kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub
	* podpisem potwierdzonym profilem zaufanym elektronicznej platformy usług administracji publicznej - podpis musi być złożony przez pracodawcę lub osobę uprawnioną do reprezentowania pracodawcy.

Pracodawca składa wniosek na druku udostępnionym przez Urząd. Wniosek powinien być wypełniony
w sposób czytelny. Nie należy modyfikować i usuwać elementów wniosku. Ewentualne dodatkowe informacje należy sporządzić jako kolejny załącznik.

Wszystkie miejsca, w których naniesiono poprawki lub zmiany powinny być parafowane.

Wszystkie dołączone do wniosku kopie dokumentów, umów, zaświadczeń itp. należy poświadczyć za zgodność z oryginałem przez osobę/osoby uprawnione do reprezentowania pracodawcy.

 Wniosek należy złożyć w terminie naboru ogłoszonym przez Urząd. Wnioski składane poza wymienionymi terminami naboru nie będą podlegały rozpatrzeniu.

Przy planowaniu konkretnego naboru Urząd zastrzega sobie prawo wprowadzania bardziej szczegółowych zasad naboru wniosków lub ewentualnych obostrzeń; zasady/obostrzenia nie mogą być zmieniane w trakcie trwania naboru, a także nie ma możliwości wprowadzania ograniczeń w trakcie trwania naboru.

Wniosek doręczony za pomocą faksu, pocztą e-mail lub w innej formie niż wymienione w ust. 8 nie będzie podlegał rozpatrzeniu.

Wniosek złożony przez pracodawcę może dotyczyć jeszcze nie rozpoczętej formy kształcenia. Wniosek powinien być złożony przed planowanym terminem rozpoczęcia kształcenia ustawicznego.

 W przypadku, kiedy wniosek dotyczy również kierownika samorządowej jednostki organizacyjnej wniosek powinien podpisać też odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta lub marszałek województwa wykonujący czynności z zakresu prawa pracy wobec kierownika jednostki organizacyjnej.

Jeżeli usługa nabywana w ramach kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy:

1. stanowi usługę kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego (zgodnie z definicją zawartą w art. 44 rozporządzenia wykonawczego Rady (UE) nr 282/20011 z dnia 15 marca 2011 r. usługi w zakresie kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania świadczone na warunkach określonych w art. 132 ust. 1 lit. i dyrektywy 2006/112/WE obejmują nauczanie pozostające w bezpośrednim związku z branżą lub zawodach, jak również nauczanie mające na celu uzyskanie lub uaktualnienie wiedzy do celów zawodowych; czas trwania kursu w zakresie kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania nie ma w tym przypadku znaczenia),
2. jest w całości lub w wysokości co najmniej 70 % finansowana ze środków publicznych - § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień,

wówczas do tej usługi ma zastosowanie zwolnienia od podatku od towarów i usług (VAT).

Z uwagi na różnorodność egzaminów, a także różnorodność podstaw prawnych oraz trybu ich przeprowadzenia, jak również charakteru opłat oraz podstaw prawnych ich pobierania, nie jest możliwe jednoznaczne określenie kwestii sposobu opodatkowania egzaminów. W przypadku, gdy egzamin będzie integralną częścią kursu, wówczas możliwe będzie skorzystanie ze zwolnienia, o ile jest ono przewidziane dla tego kursu.

Środki z KFS nie są wyłączone z opodatkowania podatkiem dochodowym na podstawie art. 12 ust. 4 ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych, ponieważ nie posiadają statusu wartości nieodpłatnych lub częściowo odpłatnych świadczeń finansowanych lub współfinansowanych ze środków budżetu państwa w ramach rządowych programów.

Wybór usługodawcy prowadzącego kształcenie ustawiczne lub przeprowadzającego egzamin pozostawia się do decyzji pracodawcy, z zastrzeżeniem, iż realizatorem kształcenie ustawicznego musi być podmiot zarejestrowany na terytorium Polski oraz prowadzący rozliczenia w PLN, zgodnie z obowiązującymi na terytorium Polski przepisami rachunkowymi oraz podatkowymi.

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

Pracodawca ubiegający się o środki KFS zobowiązany jest do:

1. odpowiedniego wyboru zewnętrznego realizatora kursu, z którym nie jest powiązany osobowo lub kapitałowo; kształcenie ustawiczne musi być prowadzone przez uprawnionych usługodawców: w zależności od formy prawnej są to instytucje posiadające wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG) lub Krajowego Rejestru Sądowego (KRS), w których wskazany jest przedmiot wykonywanej działalności związany z prowadzeniem pozaszkolnych form edukacji zgadnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD); jeżeli informacja ta nie jest dostępna w publicznych rejestrach elektronicznych niezbędne jest okazanie dokumentu, na podstawie którego prowadzone są pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego; dotyczy to również instytucji prowadzących w/w działalność (edukacyjną/szkoleniową) na podstawie odrębnych przepisów.
2. odpowiedniego wyboru oferty, która będzie konkurencyjna cenowo i merytorycznie w stosunku do ofert
z innych instytucji szkoleniowych oferujących kursy o tożsamej tematyce, przy zachowaniu zasady racjonalnego wydatkowania środków; w sytuacjach budzących wątpliwości np. wskazanych cen kursów, które odbiegają od zazwyczaj spotykanych na rynku usług szkoleniowych, zbyt rozbudowanego zakresu kursów skutkującego ich wysoki koszt itp. Urząd zastrzega sobie prawo wezwania pracodawcy do złożenia wyjaśnień i szczegółowego uzasadnienia kształcenia ustawicznego we wskazanej instytucji; uzasadnienie niewystarczające lub nieprzekonywujące może być podstawą do nieuwzględnienia wniosku pracodawcy;
3. poinformowania realizatora kursu o tym, że:
4. kursy spełniają definicję kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego zawartą w art. 44 rozporządzenia wykonawczego Rady (UE) nr 282/2011 z dnia 15 marca 2011 r. ustanawiającego środki wykonawcze do dyrektywy 2006/112/WE w sprawie wspólnego systemu podatku od wartości dodanej (Dz. Urz. UE L 77 z 23.03.2011, str. 1, z późn. zm.),
5. kursy będą finansowane ze środków KFS, tj. ze środków publicznych w rozumieniu ustawy o finansach publicznych oraz w jakiej części jest to finansowanie.
6. przekonującego uzasadnienia celowości finansowania działań w ramach kształcenia ustawicznego pracowników lub pracodawcy, w przypadku kształcenia:
7. pracowników – informacja na temat planów dalszego zatrudnienia pracowników objętych wsparciem;
8. pracodawcy – informacja na temat planów co do funkcjonowania firmy w przyszłości;
9. pozyskania od organizatora kursu finansowanego ze środków KFS dokumentację potwierdzającą jego realizację, w szczególności kserokopię listy obecności uczestnika zawierającą: nazwę organizatora kursu, nazwę kursu, imię i nazwisko uczestnika, datę realizacji wraz z liczbą godzin kształcenia, podpis uczestnika kursu w każdym dniu odbywania szkolenia; dokumentację tą Pracodawca jest zobowiązany okazać, na wezwanie, Urzędowi i innym uprawnionym podmiotom.

Jeżeli pracodawca chce uzyskać finansowanie kosztów podnoszenia kwalifikacji dla pracownika zatrudnionego na czas określony, winien przedłużyć z nim umowę o odpowiedni okres tak, aby osoba biorąca udział w podnoszeniu kwalifikacji była zatrudniona przez cały okres trwania danej formy kształcenia.

Jeżeli pracodawca składa wniosek o przyznanie środków na kształcenie ustawiczne tylko dla siebie, powinien on zatrudniać co najmniej jednego pracownika.

 W przypadku ubiegania się pracodawcy o określenie potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS, należy najpierw złożyć wniosek uwzględniający samo określenie potrzeb.

 Urząd kierując się zasadą racjonalnego wydatkowania środków publicznych zastrzega sobie prawo weryfikacji celowości zastosowanego wsparcia, biorąc pod uwagę rodzaj i zakres zaplanowanego do realizacji kształcenia ustawicznego, uwzględniając specyfikę i charakter prowadzonej działalności oraz uwzględniając ceny rynkowe na kształcenie o podobnym zakresie i formie.

 Biorąc pod uwagę konieczność zweryfikowania wniosku pod względem formalnym, przygotowania do przedstawienia Komisji ds. rozpatrywania wniosków o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, przeprowadzenie ewentualnej analizy cenowej, jak też korespondencji dotyczącej wyjaśnienia wątpliwości i udzielenia odpowiedzi na pytania Komisji, zaleca się złożenie wniosku na co najmniej 60 dni przed rozpoczęciem kształcenia ustawicznego.

 Pracownik Urzędu może objaśnić sposób wypełnienia wniosku, nie może natomiast wypełniać go za pracodawcę.

**ROZDZIAŁ IV**

**PROCEDURA ROZPATRYWANIA WNIOSKÓW**

1. Urząd rozpatruje wnioski pracodawców zarejestrowane w trakcie trwania naboru.
2. Złożenie wniosku nie gwarantuje otrzymania środków z KFS.
3. Złożony wniosek nie podlega zwrotowi.
4. W przypadku wnioskowania o środki KFS przez jednostki organizacyjne powiatu radzyńskiego, wnioski te zostaną rozpatrzone po uzyskaniu opinii Powiatowej Rady Rynku Pracy.
5. W przypadku, gdy wniosek pracodawcy jest nieprawidłowo wypełniony lub niekompletny, Urząd wyznacza pracodawcy co najmniej 7-dniowy, nie dłuższy niż 14 dni termin do jego poprawienia lub uzupełnienia.
6. Kompletny i prawidłowo sporządzony pod względem formalnym wniosek jest opiniowany przez Komisję ds. rozpatrywania wniosków o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy pod względem:
7. zgodności dofinansowywanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na dany rok;
8. zgodności kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy;
9. kosztu usługi kształcenia ustawicznego wskazanego do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku;
10. posiadania przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego;
11. w przypadku kursów – posiadania przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego;
12. planów dotyczących dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS;
13. możliwości sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem przyznanych limitów środków KFS na finansowanie działań.
14. Określenie wagi poszczególnych elementów (kryteriów) oceny wniosków przedstawia poniższa tabela:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Lp.** | **Kryteria oceny** | **Opis i ocena** |
| 1. | **Zgodność dofinansowywanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS rok 2025\*** | **Spełnia/nie spełnia**(w przypadku niespełnienia tego kryterium wniosek nie podlega dalszej ocenie i zostaje rozpatrzony negatywnie) |
|  | I. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie lub w województwie.  |  |
| II. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy. |  |
| III. Wsparcie kształcenia ustawicznego pracodawców i ich pracowników zgodnie z potrzebami szkoleniowymi, które pojawiły się na terenach dotkniętych przez powódź we wrześniu 2024 roku. |  |
| IV. 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. |  |
| V. 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. |  |
| VI. Wsparcie cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania wiedzy na temat polskiego prawa pracy i integracji tych osób na rynku pracy.  |  |
| VII. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych.  |  |
| VIII. Rozwój umiejętności cyfrowych.  |  |
| IX. Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną. |  |
| XIV. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z wprowadzaniem elastycznego czasu pracy z zachowaniem poziomu wynagrodzenia lub rozpowszechnianie w firmach work-life balance.  |  |
| 2 | **Zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy** | Ocena będzie dokonywana w oparciu o „Barometr zawodów deficytowych” w powiecie radzyńskim lub w województwie lubelskim na 2025 r. <https://barometrzawodow.pl/>Zgodne z Zawodami deficytowymi 3 pktZgodne z Zawodami w równowadze 1 pktNiezgodne z zawodami w deficycie i równowadze 0 pkt**Uwaga**. W przypadku ubiegania się o przyznanie środków KFS z priorytetu I wszystkie rodzaje/kierunki kształcenia muszą być zgodne z potrzebami lokalnego rynku pracy |
| 3.  | **Koszt usługi kształcenia ustawicznego wskazanego do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku** | Usługa zaproponowana we wniosku realizowana będzie w najniższej cenie w wyniku przeprowadzonego rozeznania rynkowego – 3 pkt;Ocena obniżona – obliczana będzie na podstawie wzoru:Najniższa cena x 3pktCena wskazana przez pracodawcę(cena wybranego realizatora)**Uwaga**W uzasadnionych przypadkach Urząd zastrzega sobie prawo do sprawdzenia cen szkolenia. W sytuacji ustalenia przez Urząd cen niższych niż zaproponowane do realizacji wniosku, Urząd do obliczeń będzie posługiwał się ceną przez siebie ustaloną, z uwzględnieniem zasady zapewnienia najwyższej jakości usługi oraz zachowania racjonalnego wydatkowania środków publicznych. |
| 4. | **Posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego** | Posiadanie Certyfikatu na podstawie norm ISO – 3 pkt;Posiadanie akredytacji Kuratora Oświaty – 3 pkt;Posiadanie innych certyfikatów – 2 pkt;Nie posiadanie certyfikatów – 0 pktOcenie będą podlegać aktualne, powszechnie uznane certyfikaty jakości odnoszące się zarówno do kierunku kształcenia, jak również do realizatora usługi, np. certyfikat systemu zarządzania jakością ISO, akredytacja Kuratora Oświaty, Polskiego Towarzystwa Informatycznego, atesty itp. |
| 5. | **W przypadku kursów - posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego** | **Spełnia/nie spełnia/nie dotyczy**(w przypadku niespełnienia tego kryterium wniosek nie podlega dalszej ocenie i zostaje rozpatrzony negatywnie) |
| 6. | **Plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS /w przypadku wniosków dotyczących kształcenia ustawicznego samego pracodawcy informacja na temat planów codo działania firmy w przyszłości/** | Wykazanie i opisanie planów w sposób wyczerpujący i jednoznaczny w stosunku do wszystkich osób objętych kształceniem – 3 pktWykazanie i opisanie planów w sposób mało wyczerpujący i nieskonkretyzowany lub tylko dla części osób objętych kształceniem – 1 pktBrak planów – 0 pkt |

\* W przypadku rozpatrywania wniosków o przyznanie środków z rezerwy KFS – odpowiednio priorytety wydatkowania rezerwy środków KFS

1. Do przyznania środków KFS rekomendowane będą wnioski, które w wyniku oceny otrzymały największą liczbę punktów (wg sporządzonej listy rankingowej), przy uwzględnieniu przyznanego dla Urzędu limitu środków KFS. W przypadku uzyskania takiej samej liczby punktów pierwszeństwo w przyznaniu środków będą miały wnioski pracodawców, które nie wymagały uzupełnienia, poprawienia, złożenia dodatkowych wyjaśnień itp.
2. Wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia informując o tym pracodawcę pisemnie, w przypadku niepoprawienia wniosku we wskazanym terminie lub niedołączenia załączników, o których mowa w § 5 ust. 2 Rozporządzenia.
3. W przypadku niezgodności wnioskowanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS, wniosek zostanie rozpatrzony negatywnie.
4. W przypadku nieposiadania przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego (dotyczy wyłącznie kursów), wniosek zostanie rozpatrzony negatywnie.
5. Dofinansowanie ze środków KFS ma charakter fakultatywny, co oznacza, ze Urząd może przyjąć wniosek do realizacji, odrzucić, wezwać do poprawienia lub przystąpić do negocjacji w celu ustalenia:
6. ceny usługi kształcenia ustawicznego,
7. liczby osób objętych kształceniem ustawicznym,
8. realizatora usługi,
9. programu kształcenia ustawicznego,
10. zakresu egzaminu

z uwzględnieniem zasady zapewniania najwyższej jakości usługi oraz zachowania racjonalnego wydatkowania środków publicznych. Z przeprowadzanych negocjacji będzie sporządzony protokół.

1. Niepodjęcie przez pracodawcę negocjacji, o których mowa w ust. 12 może spowodować negatywne rozpatrzenie wniosku.
2. Dokonując oceny wniosku Urząd dokona analizy przedłożonego przez Pracodawcę uzasadnienia, które powinno być logiczne, wiarygodne i nie budzące żadnych wątpliwości. Niewystarczające, nieprzekonywujące uzasadnienie może być podstawą do negatywnego rozpatrzenia wniosku.
3. W sytuacjach budzących wątpliwości, np. w przypadku kosztów kształcenia ustawicznego odbiegających od zazwyczaj spotykanych na rynku usług szkoleniowych, Urząd ma prawo prosić pracodawcę o wyjaśnienia i szczegółowe uzasadnienie dofinansowania kształcenia ustawicznego u danego pracodawcy.
4. W przypadku ograniczonych środków finansowych KFS Urząd może ograniczyć dofinansowanie tylko do jednej formy kształcenia ustawicznego dla jednego pracodawcy.
5. W przypadku ograniczonych środków KFS, Powiatowy Urząd Pracy w Radzyniu Podlaskim może ograniczyć dofinansowanie kształcenie pracowników zatrudnionych wyłącznie na terenie powiatu radzyńskiego.
6. Ostateczną decyzję w sprawie złożonego wniosku po uzyskaniu opinii Komisji podejmuje Dyrektor Urzędu.
7. Informację o sposobie rozpatrzenia wniosku Pracodawca otrzymuje w formie pisemnej. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku, pracodawca otrzymuje uzasadnienie odmowy. Od odmowy przyznania dofinansowania w ramach środków KFS nie przysługuje odwołanie, ponieważ przyznanie środków następuje na podstawie umowy cywilnoprawnej, a nie na podstawie decyzji administracyjnej ujętej w katalogu decyzji wymienionych w art. 9 ust. 1 pkt 14 Ustawy.

**ROZDZIAŁ V**

**REALIZACJA WNIOSKÓW**

1. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku Dyrektor zawiera z pracodawcą umowę o finansowanie ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy.

2. Umowa zawiera w szczególności**:**

1. stron umowy, datę i miejsce jej zawarcia;
2. oznaczenie okres obowiązywania umowy;
3. wysokość środków KFS na dofinansowanie kosztów, o których mowa jest we wniosku o dofinansowanie;
4. numer rachunku bankowego pracodawcy, na które będą przekazywane środki z KFS oraz termin ich przekazania;
5. sposób i termin rozliczenia otrzymanych środków oraz dokumenty potwierdzające wydatkowanie środków;
6. warunki wypowiedzenia lub odstąpienia od umowy;
7. warunki zwrotu środków w przypadku nieukończenia kształcenia ustawicznego przez uczestnika, zwłaszcza w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym;
8. warunki zwrotu środków niewykorzystanych lub wykorzystanych niezgodnie z przeznaczeniem;
9. sposób kontroli wykonywania umowy i postępowania w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w wykonywaniu umowy;
10. odwołanie do właściwego rozporządzenia Komisji Europejskiej, które określa warunki dopuszczalności pomocy *de minimis* albo pomocy *de minimis* w rolnictwie lub rybołówstwie;
11. zobowiązanie pracodawcy do przekazania na żądanie starosty danych dotyczących:
12. liczby osób objętych działaniami finansowanymi z udziałem środków KFS, w podziale według tematyki kształcenia ustawicznego, płci, grup wieku 15-24 lata, 25-34 lata, 35-44 lata, 45 lat i więcej, poziomu wykształcenia;
13. liczby osób pracujących w szczególnych warunkach lub wykonujących prace o szczególnym charakterze,
14. liczby osób, które rozpoczęły kurs, studia podyplomowe lub przystąpiły do egzaminu - finansowane
z udziałem środków KFS,
15. liczby osób, które ukończyły z wynikiem pozytywnym kurs, studia podyplomowe lub zdały egzamin – finansowane z udziałem środków KFS.
16. Integralną częścią umowy jest wniosek, o którym mowa w Rozdziale III i IV niniejszych zasad.
17. Pracodawca zobowiązany jest do pisemnego informowania Urzędu o każdej zmianie okoliczności mających wpływ na realizację umowy o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni roboczych od dnia uzyskania informacji o wystąpieniu danej okoliczności, w tym w szczególności o:
18. ustaniu stosunku pracy z pracownikiem skierowanym na kształcenie ustawiczne;
19. przerwaniu kształcenia ustawicznego przez pracownika lub Pracodawcę;
20. zmianie danych zawartych we wniosku, w szczególności dotyczących zmiany, terminu i miejsca realizacji kształcenia ustawicznego;
21. zaprzestaniu wykonywania działalności gospodarczej lub zawieszeniu wykonywania działalności bądź utracie statusu pracodawcy;
22. wszelkich zmianach w dokumentach stanowiących podstawę prawną funkcjonowania pracodawcy, a szczególności miejsca prowadzenia działalności lub świadczenia pracy przez pracowników objętych umową.
23. Pracodawca może dokonać zmiany uczestnika kształcenia w sytuacji, gdy nowy uczestnik spełnia warunki przyznania dofinansowania kształcenia ustawicznego ze środków KFS oraz:
24. zakres wykonywanych prac nowego uczestnika jest tożsamy z zakresem prac uczestnika zmienianego,
25. na dzień składania wniosku nowy uczestnik był pracownikiem Pracodawcy i jest nim nadal,
26. plan dalszego zatrudnienia nowego uczestnika jest tożsamy z planem wskazanym we wniosku uczestnika zmienianego.
27. Wszelkie zmiany w umowie, wymagają formy pisemnej w postaci aneksu pod rygorem ich nieważności.
28. Pracodawca zobowiązany jest do zawarcia umowy z pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego, określającej prawa i obowiązki stron wraz ze zobowiązaniem pracownika do zwrotu pracodawcy poniesionych kosztów, w przypadku, gdy pracownik nie ukończy 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. Umowę tę pracodawca ma obowiązek okazać, na wezwanie, Urzędowi oraz innym uprawnionym podmiotom.
29. Pracodawca zobowiązuje się do przeprowadzenia wśród pracowników – uczestników kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS, badania ankietowego mającego na celu ocenę efektywności udzielonego wsparcia oraz dostarczenie jego wyników do Urzędu wraz z rozliczeniem umowy.
30. Pracodawca zobowiązuje się do pozyskania od realizatora kursu finansowanego ze środków KFS dokumentację potwierdzającą jego realizację, w szczególności kserokopię listy obecności uczestnika zawierającą: nazwę organizatora kurs, nazwę kursu, imię i nazwisko uczestnika, datę realizacji wraz z liczbą godzin kształcenia, podpis uczestnika kursu w każdym dniu odbywania szkolenia; dokumentację tą Pracodawca jest zobowiązany okazać, na wezwanie, Urzędowi i innym uprawnionym podmiotom.

**ROZDZIAŁ VI**

**WYDATKOWANIE I ROZLICZANIE ŚRODKÓW**

1. Po podpisaniu umowy o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy środki KFS przekazywane są na rachunek bankowy pracodawcy w terminie określonym w umowie i na działania określone w umowie.
2. W związku z koniecznością zwrotu ewentualnych odsetek od przyznanych środków KFS, naliczonych przez bank prowadzący rachunek bankowy zaleca się prowadzenie przez Pracodawcę wyodrębnionego rachunku bankowego, na który zostaną przekazane środki KFS.
3. Urząd nie refunduje kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy ze środków KFS, co oznacza, że faktury opłacone przez pracodawcę przed otrzymaniem dofinansowania nie będą realizowane.
4. Pracodawca zobowiązany jest do przedłożenia dokumentów potwierdzających wydatkowanie środków KFS zgodnie z zapisami umowy wraz z rozliczeniem otrzymanych środków w terminie do 14 dni od dnia dokonania płatności poprzez przedstawienie: kserokopii faktury lub rachunku, potwierdzonego przez osobę upoważnioną ze strony pracodawcy potwierdzających poniesione wydatki na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, przedstawienie dowodów zapłaty (np. dowodu przelewu, wyciągu bankowego lub innego dowodu zapłaty) oraz dowodów potwierdzających dzień wpływu środków KFS na rachunek Pracodawcy lub oświadczenie Pracodawcy o dacie otrzymania środków KFS.

Dokumenty księgowe w formie rachunku lub faktury powinny wskazywać na zakupienie usługi na rzecz kształcenia ustawicznego na rynku; powinny być odpowiednio opisane aby wykazać związek wydatku wskazanego na dokumentach księgowych z kwotą finansowania kształcenia ustawicznego ze środków KFS w oparciu o zawartą umowę.

1. Pracodawca zobowiązany jest do przedstawienia wraz z dokumentami, o których mowa w ust. 4, pisemnej informacji czy od przekazanych przez Urząd środków z tytułu realizacji umowy o finansowanie ze środków KFS działań obejmujących kształcenie ustawiczne, na koncie Pracodawcy, narosły/nie narosły odsetki.
2. Pracodawca zobowiązany jest do przedstawienia dokumentów potwierdzających ukończenie z wynikiem pozytywnym kursu lub studiów podyplomowych bądź zdanie egzaminu – finansowanych z udziałem środków KFS w terminie 14 dni od dnia ukończenia kursu, studiów podyplomowych, zdania egzaminu.
3. W przypadku finansowania studiów podyplomowych ze środków KFS pracodawca jest zobowiązany do składania semestralnych zaświadczeń/oświadczeń o kontynuacji studiów podyplomowych przez pracownika/ pracodawcę.
4. W przypadku powstania odsetek od środków Funduszu Pracy na rachunku bankowym pracodawcy, w związku ze środkami KFS przekazanymi pracodawcy na podstawie umowy, narosłych od dnia otrzymania przez pracodawcę środków na swój rachunek do dnia ich przekazania na konto realizatora kursu/organizatora studiów podyplomowych, odsetki te stanowią przychód Funduszu Pracy i podlegają niezwłocznemu zwrotowi przez pracodawcę na rachunek bankowy Urzędu, z którego zostały przekazane.

**ROZDZIAŁ VII**

**KONTROLA I MONITORING**

1. Dyrektor oraz upoważnieni przez Dyrektora pracownicy Urzędu mogą przeprowadzać kontrolę u pracodawcy w zakresie:
2. przestrzegania postanowień umowy o dofinansowanie kształcenia ustawicznego,
3. wydatkowania środków KFS zgodnie z przeznaczeniem,
4. właściwego dokumentowania oraz rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków;

dla celów kontroli mogą oni żądać danych, dokumentów i udzielania wyjaśnień w sprawach objętych zakresem kontroli.

1. W trakcie czynności kontrolnych kontrolujący mają prawo w szczególności do:
2. badania dokumentów i danych, niezbędnych do sprawowania nadzoru lub kontroli;
3. wykonywania niezbędnych do celów nadzoru lub kontroli odpisów, wyciągów z dokumentów lub kserokopii oraz zestawień i obliczeń sporządzonych na podstawie dokumentów;
4. przeprowadzania oględzin obiektów i pomieszczeń oraz obserwacji przebiegu czynności objętych nadzorem lub kontrolą;
5. żądania od pracowników kontrolowanej jednostki udzielania informacji w formie ustnej i pisemnej
w związku z czynnościami nadzorczymi lub kontrolnymi;
6. wzywania i przesłuchiwania świadków;
7. zwracania się o wydanie opinii przez biegłych i specjalistów z zakresu rynku pracy.
8. Pracodawca zobowiązany jest umożliwić przeprowadzenie kontroli w zakresie prawidłowości realizacji umowy dokonywanej przez osoby, o których mowa w ust. 1 oraz przez inne podmioty uprawnione do jej przeprowadzenia.
9. Pracodawca jest zobowiązany zapewnić kontrolującym, o których mowa w ust. 1 oraz innym uprawnionym podmiotom prawo wglądu we wszystkie dokumenty, w tym dokumenty elektroniczne związane z realizacją przedmiotu umowy w trakcie trwania umowy i przez cały okres ich przechowywania określony w umowie.
10. Pracodawca ma obowiązek udzielenia informacji w zakresie:
11. liczby zatrudnianych pracowników, czyli wielkości przedsiębiorstwa (1-9 osób, 10-49 osób, 50-249, 250
i więcej);
12. liczby pracowników (w tym kobiet) objętych wsparciem z KFS w podziale na formy wsparcia, na które przyznano środki z KFS tj.: kursy, studia podyplomowe, egzaminy, badania lekarskie i/lub psychologiczne, ubezpieczenie NNW;
13. liczby pracowników objętych wsparciem z KFS w podziale na grupy wiekowe (z tego wykonujących prace w szczególnych warunkach oraz prace o szczególnym charakterze);
14. liczby pracowników (w tym kobiet) objętych wsparciem z KFS w podziale na poziom wykształcenia: gimnazjalne i poniżej, zasadnicze zawodowe, średnie ogólnokształcące, policealne i średnie zawodowe oraz wyższe.
15. Informację w powyższym zakresie pracodawca będzie miał obowiązek udzielić także o samym sobie, jeżeli będzie korzystał z jednej z form wsparcia.
16. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w trakcie realizacji umowy Urząd określi w formie pisemnej uchybienia oraz termin ich usunięcia.
17. Niezwłocznie najpóźniej do końca terminu, o którym mowa w ust. 7 Pracodawca prześle pisemną informację do Urzędu o sposobie usunięcia wskazanych uchybień.
18. Nieusunięcie stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie, może spowodować odstąpienie przez Urząd od zawartej umowy w trybie natychmiastowym - w terminie do 14 dni licząc od upływu końca terminu, o którym mowa w ust. 7. W przypadku odstąpienia od umowy, zastosowanie mają przepisy art. 395 i następne k.c.

**ROZDZIAŁ VIII**

**PRAWO ODSTĄPIENIA OD UMOWY I ZWROT OTRZYMANYCH ŚRODKÓW**

1. W przypadku niedotrzymania lub nienależytego wykonywania przez Pracodawcę postanowień umowy, Urząd zastrzega sobie, bez wypłaty jakichkolwiek odszkodowań, prawo odstąpienia od umowy lub jej wypowiedzenia i zażądania zwrotu otrzymanych środków KFS.
2. W przypadku stwierdzenia, że:
3. pracodawca nie wykorzystał środków lub wykorzystał je niezgodnie z przeznaczeniem,
4. pracodawca nie poddał się kontroli określonej w Rozdziale VII ust. 1,
5. pracodawca nie dokonał zwrotu podatku VAT, do którego był zobowiązany na podstawie umowy,
6. pracodawca zaprzestał wykonywania działalności gospodarczej lub zawiesił wykonywanie działalności bądź utracił status Pracodawcy w trakcie obowiązywania umowy,
7. rozwiązał lub nie przedłużył z pracownikiem objętym kształceniem ustawicznym umowę o pracę w trakcie obowiązywania umowy o finansowanie kształcenia ustawicznego,
8. naruszono inne postanowienia umowy skutkujące niemożnością lub niecelowością jej prawidłowej realizacji, w szczególności:
9. w celu uzyskania dofinansowania przedstawiono fałszywe lub niepełne oświadczenia lub dokumenty,
10. poświadczono nieprawdę,

Urząd może odstąpić od umowy lub wypowiedzieć zawartą umowę ze skutkiem natychmiastowymi bez wypłaty jakichkolwiek odszkodowań oraz wezwać Pracodawcę do zwrotu otrzymanego dofinansowania wraz z odsetkami ustawowymi.

1. Pracodawca zobowiązany jest do zwrotu uzyskanych środków KFS w przypadku:
2. 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 1974r. – Kodeks pracy; zwrot środków następuje niezależnie od uregulowania kwestii zwrotu środków pomiędzy pracodawcą a pracownikiem;
3. niewykorzystania środków lub wykorzystania niezgodnie z przeznaczeniem.
4. Urząd ma prawo odstąpić od umowy, w przypadku zaistnienia istotnej zmiany okoliczności powodującej, że wykonanie umowy nie leży w interesie publicznym, czego nie można było przewidzieć w chwili zawarcia umowy; odstąpienie w tym wypadku może nastąpić w terminie 30 dni od powzięcia wiadomości o tych okolicznościach.
5. Pracodawca dokonuje zwrotu, o którym mowa w ust. 2 i 3, wraz z odsetkami ustawowymi, na pisemne wezwanie Urzędu, w terminie 14 dni kalendarzowych od dnia doręczenia wezwania do zapłaty, na rachunek bankowy wskazany przez Urząd.
6. Umowa może zostać rozwiązana w wyniku zgodnej woli stron w przypadku wystąpienia okoliczności, które uniemożliwiają dalsze wykonywanie postanowień umowy, w szczególności rezygnacji Pracodawcy z przyznanej kwoty dofinansowania przez przekazaniem środków KFS na jego konto lub wycofaniem się realizatora kształcenia z prowadzenia kształcenia ustawicznego.
7. W przypadku, gdy po ostatecznej weryfikacji przedłożonych dokumentów, Urząd stwierdzi, że środki KFS przekazane Pracodawcy na podstawie umowy i rozliczone przez Pracodawcę, stanowią więcej niż 80% / 100% (mikroprzedsiębiorstwa) kosztów kształcenia lub więcej niż 300 % przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę, Pracodawca jest zobowiązany zwrócić Urzędowi kwotę stanowiącą nadwyżkę w terminie 14 dni od dnia otrzymania wezwania Urzędu.

**ROZDZIAŁ IX**

**OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH**

1. Pracodawca wyraża zgodę na przetwarzanie danych osobowych dotyczących swojej osoby na potrzeby realizacji działań i rozliczanie wydatków finansowanych z KFS oraz zobowiązuje się do zebrania oraz okazania na wezwanie Urzędu i innych uprawnionych podmiotów oświadczeń od osób objętych kształceniem finansowanym ze środków KFS o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych dla celów związanych z rozpatrywaniem wniosku oraz realizacją umowy, zgodnie z ustawą z dnia 10 maja 2018 roku o ochronie danych osobowych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1781) oraz Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i rady (UE) 2016/679 r. z dnia 27 kwietnia 2016r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE.
2. Urząd zobowiązuje się do wykorzystywania pozyskanych danych i informacji w związku z realizacją umowy, o której mowa w Rozdziale V ust. 1, w tym danych osobowych wyłącznie do celów określonych umową.

**ROZDZIAŁ X**

**POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

Wszelkie spory powstałe w wyniku realizacji umowy o finansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS Strony będą rozwiązywać polubownie, a w sytuacji gdy nie będzie to możliwe, Strony poddadzą spór rozpoznaniu przez sąd właściwy miejscowo dla siedziby Urzędu.

**Podstawa prawna:**

1) ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2025r. poz.214 z późn. zm.) w związku z art. 443 ustawy z dnia 20 marca 2025r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. z 2025r., poz. 620 z póżn. zm.), zwana dalej *„ustawą”*;

2) rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz. U. z 2018 r., poz. 117 ), zwane dalej *„rozporządzeniem”*;

3) rozporządzenie Komisji (UE) Nr 2023/2831 z dnia 13 grudnia 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) rozporządzenie Komisji (UE) Nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013) wraz ze zmianą: rozporządzenie Komisji (UE) Nr 2019/316 z dnia 21 lutego 2019 r. (Dz. Urz. UE L 51 I z 22.02.2019);

5) rozporządzenie Komisji (UE) Nr 717/2014 z dnia 27 czerwca 2014 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rybołówstwa i akwakultury (Dz. Urz. UE L 190 z 28.06.2014);

6) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 marca 2010 r. w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc *de minimis* (tj. Dz. U. z 2024r. poz. 40 z póżn. zm.);

1. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 2010 r. w sprawie informacji składanych przez podmioty ubiegające się o pomoc *de minimis* w rolnictwie lub rybołówstwie (Dz. U. 2010 r. Nr 121, poz. 810 z późn. zm.);
2. ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 468);
3. rozporządzenie Komisji (UE) Nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 187 z 26.06.2014r.)
4. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 marca 2007 r. w sprawie zaświadczeń o pomocy *de minimis*i pomocy *de minimis* w rolnictwie i rybołówstwie (t.j. Dz. U. z 2024r. poz. 1546);
5. ustawa z dnia 6 marca 2018 – Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz. U. z 2024r. poz. 236 z póżn. zm.);
6. ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. z 2025r. poz. 277);
7. ustawa z dnia 27 sierpnia 2009r. o finansach publicznych (t.j. Dz. U. z 2024r. poz. 1530 z późn. zm.);
8. ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2025 poz. 350 z późn. zm.);
9. ustawa z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 775 z póżn. zm.);
10. ustawa z dnia 23 kwietnia 1964r. – Kodeks Cywilny (t.j: Dz. U. z 2025r. 1071)
11. rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (EU) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).

Sporządziła:

Danuta Kwoczko

Specjalista ds. rozwoju zawodowego