

Załącznik
do Zarządzenia nr 4/25
Dyrektora Powiatowego Urzędu
Pracy w Jaśle z dnia 28.01.2025 r.,
zmienionego Zarządzeniem nr 12/25
z dnia 26.05.2025 r.



**Zasady finansowania przez
Powiatowy Urząd Pracy w Jaśle w 2025 r.
kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców
w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego**

Podstawa prawna

1. *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2025 r. poz. 214 z późn. zm.).*
2. *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 117).*
3. *Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (tekst jedn. Dz. U. z 2025 r., poz. 468).*
4. *Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks Cywilny (tekst jedn. Dz. U. z 2024 r., poz. 1061 z późn. zm.).*
5. *Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (tekst jedn. Dz. U. z 2024 r., poz. 1530 z późn. zm.).*

§ 1

Użyte w niniejszych zasadach pojęcia oznaczają:

1. **KFS** – Krajowy Fundusz Szkoleniowy.
2. **Kurs** – pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy, zaplanowanych i zrealizowanych przez instytucję szkoleniową w określonym czasie, według ustalonego programu; ukończenie szkolenia powinno być poświadczone zaświadczeniem, świadectwem, dyplomem lub innym dokumentem wystawianym zgodnie z przepisami prawnymi przez realizatora kształcenia.
3. **Mikroprzedsiębiorca** - to przedsiębiorca, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:
 - a. zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz
 - b. 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.
4. **Mały przedsiębiorca** – przedsiębiorca, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:
 - a. zatrudniał średniorocznie mniej niż 50 pracowników oraz
 - b. 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.
5. **Średni przedsiębiorca** – przedsiębiorca, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:
 - a. zatrudniał średniorocznie mniej niż 250 pracowników oraz
 - b. osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 50 milionów euro, lub sumy

aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 43 milionów euro

- i który nie jest mikroprzedsiębiorcą ani małym przedsiębiorcą.

Średnioroczne zatrudnienie określa się w przeliczeniu na pełne etaty, nie uwzględniając pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich, urloпах na warunkach urlopu macierzyńskiego, urloпах ojcowskich, urloпах rodzicielskich, urloпах opiekuńczych i urloпах wychowawczych, a także zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego.

W przypadku gdy przedsiębiorca wykonuje działalność gospodarczą krócej niż rok, jego przewidywany obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych, a także średnioroczne zatrudnienie określa się na podstawie danych za ostatni okres udokumentowany przez przedsiębiorcę.

6. Osoba współpracująca - za osobę współpracującą 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. O statusie osoby współpracującej, w zakresie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, decyduje współpraca przy prowadzeniu działalności gospodarczej, ścisła więź rodzinna z osobą prowadzącą tę działalność oraz prowadzenie wspólnego gospodarstwa domowego.

7. Podmiot powiązany z pracodawcą – jest to taki podmiot, gdy:

- 1) jeden przedsiębiorca posiada w drugim większość praw głosu;
- 2) jeden przedsiębiorca ma prawo powołać lub odwołać większość członków organu zarządzającego lub nadzorującego innego przedsiębiorcy;
- 3) jeden przedsiębiorca ma prawo wywierać dominujący wpływ na innego przedsiębiorcę zgodnie z umową zawartą z tym przedsiębiorcą lub jego dokumentami założycielskimi;
- 4) jeden przedsiębiorca, który jest akcjonariuszem lub współnikiem innego przedsiębiorcy lub jego członkiem, zgodnie z porozumieniem z innymi akcjonariuszami, współnikami lub członkami tego przedsiębiorcy, samodzielnie kontroluje większość praw głosu u tego przedsiębiorcy;
- 5) przedsiębiorca pozostaje w jakimkolwiek ze stosunków opisanych powyżej poprzez jednego innego przedsiębiorcę lub kilku innych przedsiębiorców.

Za podmioty powiązane z Pracodawcą nie uważa się takich, w przypadku których powiązanie występuje wyłącznie za pośrednictwem organu publicznego, np. Skarbu Państwa, jednostki samorządu terytorialnego.

8. Pracodawca - jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia, co najmniej jednego pracownika, zgodnie z definicją zawartą w art. 2 ust.1 pkt 25 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Nie jest pracodawcą podmiot prowadzący działalność gospodarczą i niezatrudniający pracowników w ramach umowy o pracę, współpracujący wyłącznie ze współmałżonkiem, zatrudniający osoby na podstawie umów cywilnoprawnych.

9. Pracownik – osoba zatrudniona na podstawie 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 osoba współpracująca.

10. Przeciętne wynagrodzenie – przeciętne wynagrodzenie w poprzednim kwartale od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”.

11. Rozporządzenie - rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 117).

12. Starosta – Starosta Jasielski.

13. Umowa – umowa w sprawie sfinansowania ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców.

14. Urząd – Powiatowy Urząd Pracy w Jaśle.

15. Ustawa – ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2025 r. poz. 214 z późn. zm.).

16. Wniosek – wniosek o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców.

§ 2

1. Krajowy Fundusz Szkoleniowy stanowi wydzieloną część Funduszu Pracy, przeznaczoną na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy.
2. Głównym celem KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań nieustannie zmieniającej się gospodarki. Zwiększenie inwestycji w potencjał kadrowy ma poprawić pozycję firm i samych pracowników na konkurencyjnym rynku.
3. Dysponentem KFS jest minister właściwy do spraw pracy, który ustala ogólnokrajowe priorytety wydatkowania KFS i limity środków na działania powiatowych urzędów pracy finansowane z tego funduszu.
4. Wsparcie w ramach KFS realizowane jest przez starostę do wysokości przyznanych w danym roku kalendarzowym środków, przeznaczonych na jego finansowanie.
5. Wsparcie udzielane jest na wniosek pracodawcy i dotyczy kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy podejmowanego z jego inicjatywy lub za jego zgodą.

§ 3

1. Priorytety wydatkowania środków KFS w 2025 r., określone przez **Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**:
 1. wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie lub w województwie;
 2. wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy;
 3. wsparcie kształcenia ustawicznego pracodawców i ich pracowników zgodnie z potrzebami szkoleniowymi, które pojawiły się na terenach dotkniętych przez powódź we wrześniu 2024 roku;
 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;
 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;

6. wsparcie cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania wiedzy na temat polskiego prawa pracy i integracji tych osób na rynku pracy;
 7. wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych;
 8. rozwój umiejętności cyfrowych;
 9. wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną;
 14. wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z wprowadzaniem elastycznego czasu pracy z zachowaniem poziomu wynagrodzenia lub rozpowszechnianiem w firmach work-life balance – priorytet dodany w kwietniu 2025 r.
2. Priorytety wydatkowania środków rezerwy KFS w 2025 r., określone przez **Radę Rynku Pracy**:
10. wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób po 50 roku życia;
 11. wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;
 12. wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z niskim wykształceniem;
 13. wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w obszarach/branżach, które powiatowe urzędy pracy określają na podstawie wybranych przez siebie dokumentów strategicznych, analiz czy planów rozwoju jako istotne dla danego powiatu czy województwa.

§ 4

1. Kształceniem ustawicznym mogą być objęci **pracodawcy** oraz **pracownicy** bez względu na rodzaj umowy o pracę, na podstawie której są zatrudnieni (np. umowa o pracę na czas określony / nieokreślony, umowa na zastępstwo) oraz bez względu na wymiar czasu pracy (pełny czy część etatu). W przypadku umowy na czas określony lub umowy o pracę na zastępstwo, zatrudnienie musi nastąpić najpóźniej w dniu poprzedzającym złożenie wniosku, na okres nie krótszy niż czas trwania kształcenia ustawicznego.
2. Ze środków KFS **nie może zostać sfinansowane kształcenie ustawiczne**:
 - a) osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą;
 - b) osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych;
 - c) osób przebywających na urlopie macierzyńskim / rodzicielskim / ojcowskim / wychowawczym / bezpłatnym;
 - d) osób współpracujących;
 - e) lekarzy, lekarzy dentyków, pielęgniarek i położnych w zakresie szkoleń specjalizacyjnych i staży podyplomowych;
 - f) osób pełniących funkcje zarządcze w spółkach akcyjnych i spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością - chyba że mogą potwierdzić istnienie stosunku pracy;
 - g) członków zarządu spółek z ograniczoną odpowiedzialnością będących jedynymi lub większościowymi udziałowcami;

- h) osób pełniących funkcje zarządcze w zakonach (np. przeor, przełożona, ksieni), członków organów zarządzających zgromadzenia zakonnego;
- i) pracodawców, którzy zamierzają realizować samodzielnie kształcenie ustawiczne dla swoich pracowników lub gdy szkolić ma podmiot powiązany organizacyjnie lub osobowo z pracodawcą.

§ 5

Środki KFS można przeznaczyć, zgodnie z priorytetami wymienionymi w § 3 niniejszych zasad, na:

- 1) określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS;
- 2) kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą;
- 3) egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych;
- 4) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu;
- 5) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

§ 6

- 1. Pracodawca może otrzymać środki KFS na sfinansowanie kształcenia ustawicznego podejmowanego przez siebie i swoich pracowników w wysokości:
 - a) **80%** kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika; **wkład własny** wnoszony przez pracodawcę wynosi **20%** wysokości kosztów kształcenia ustawicznego;
 - b) **100%** kosztów kształcenia ustawicznego w przypadku **mikroprzedsiębiorcy**, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.
- 2. Przy wyliczaniu wkładu własnego uwzględniane są wyłącznie koszty samego kształcenia ustawicznego. Nie podlegają natomiast uwzględnieniu pozostałe koszty, jakie pracodawca ponosi w związku z udziałem pracowników w kształceniu ustawicznym np. wynagrodzenia za godziny nieobecności w pracy w związku z uczestnictwem w zajęciach, kosztów delegacji w przypadku konieczności dojazdu do miejscowości innej niż miejsce pracy itp.
- 3. Środki KFS są środkami publicznymi w rozumieniu ustawy o finansach publicznych; zgodnie z ustawą o podatku od towarów i usług oraz rozporządzeniem Ministra Finansów w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień, zwalnia się od podatku usługi kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego finansowane w co najmniej 70% ze środków publicznych.
- 4. Środki z KFS przyznane pracodawcy na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego stanowią pomoc udzieloną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.
- 5. Pracodawca jako beneficjent pomocy jest zobowiązany do przechowywania dokumentów dotyczących otrzymanej pomocy publicznej przez okres 10 lat od dnia zawarcia umowy.

§ 7

Ze środków KFS **nie będą finansowane**, w szczególności:

- 1. Kształcenie ustawiczne rozpoczęte przed złożeniem wniosku i podpisaniem umowy o sfinansowanie ze środków KFS działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy.
- 2. Szkolenia obowiązkowe dla pracowników np. szkolenie BHP, PPOŻ, ochrona danych osobowych.

3. Konferencje branżowe i kongresy naukowe, sympozja.
4. Dodatkowe koszty związane z realizowanym kształceniem ustawicznym, w tym np.: koszty przejazdu, zakwaterowania, wyżywienia, koszty delegacji, koszty zakupu oprogramowania, licencji itp.
5. Koszty kształcenia ustawicznego, które pracodawca zamierza sam zrealizować lub realizację którego zamierza powierzyć podmiotowi powiązanemu z nim kapitałowo lub osobowo.

§ 8

Wymagania, które należy spełnić przy ubieganiu się o środki KFS na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców

Stosowanie priorytetów wydatkowania środków KFS w 2025 r., określonych przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej:

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

Przyjęte sformułowanie niniejszego priorytetu pozwala na sfinansowanie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności ogólnie - zawodowych (w tym tzw. kompetencji miękkich), o ile powiązane są one z wykonywaniem pracy w zawodzie deficytowym.

Należy zwrócić uwagę, że granica pomiędzy szkoleniami zawodowymi a tzw. „miękkimi” nie jest jednoznaczna. Przykładowo: szkolenie dotyczące umiejętności autoprezentacji i nawiązywania kontaktów interpersonalnych dla sprzedawcy czy agenta nieruchomości jest jak najbardziej szkoleniem zawodowym. Podobnie przy szkoleniach językowych – przykładowo dla kierowcy TIR-a jeżdżącego na trasach międzynarodowych kurs języka obcego jest szkoleniem zawodowym. W takich przypadkach kluczową rolę odgrywa uzasadnienie odbycia szkolenia i na tej podstawie powiatowy urząd pracy będzie mógł podjąć decyzję co do przyznania dofinansowania.

Pracodawca, który chce spełnić wymagania priorytetu nr 1 powinien udowodnić, że wskazana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego na terenie **powiatu jasielskiego**, a w przypadku pracodawcy wnioskującego o dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych na terenie innego powiatu niż siedziba Powiatowego Urzędu Pracy w Jaśle, powinien wykazać, że zawód jest deficytowy w **powiecie właściwym dla miejsca wykonywania pracy**.

Podstawę identyfikacji zawodów deficytowych stanowi badanie „Barometr zawodów 2025” – www.barometrzawodow.pl.

Z dofinansowanych form kształcenia ustawicznego w ramach tego priorytetu mogą skorzystać zarówno osoby pracujące w zawodach określonych jako deficytowe jak i osoby zamierzające wykonywać zadania związane z zawodem deficytowym w przyszłości.

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

Należy pamiętać, że przez „nowe procesy, technologie czy narzędzia pracy” w niniejszym priorytecie należy rozumieć procesy, technologie, maszyny czy rozwiązania nowe dla wnioskodawcy a nie dla całego rynku. Przykładowo maszyna istniejąca na rynku od bardzo wielu lat, ale niewykorzystywana do tej pory w firmie wnioskodawcy, jest w jego przypadku „nową technologią czy narzędziem pracy”. Pod pojęciem procesów należy rozumieć zaś serię powiązanych ze sobą działań lub zadań, które rozwiązują problem lub prowadzą do osiągnięcia określonego efektu. Przykładowymi kategoriami procesów biznesowych są: proces zarządczy (który kieruje działaniem systemu, np. zarządzanie przedsiębiorstwem lub zarządzanie strategiczne), proces operacyjny (który dotyczy istoty biznesu i źródła wartości dodanej, np. zaopatrzenie, produkcja, marketing, sprzedaż), proces pomocniczy (który wspiera procesy główne, np. księgowość, rekrutacja, wsparcie techniczne) - <https://www.gov.pl/web/popcwsparcie/zarzadzanie-procesami-biznesowymi-bpm>

Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania priorytetu powinien udowodnić, że w ciągu jednego roku przed złożeniem wniosku bądź w ciągu trzech miesięcy po jego złożeniu zostały/zostaną zakupione nowe maszyny i narzędzia, bądź zostały/będą wdrożone nowe procesy, technologie i systemy, a osoby objęte kształceniem ustawicznym będą wykonywać nowe zadania związane z wprowadzonymi/ planowanymi do wprowadzenia zmianami.

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

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

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

Przywołane rozporządzenie dotyczy następujących gmin:

1) w województwie dolnośląskim:

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

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

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

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

4. Priorytet nr 4 – Poprawa zarządzania i komunikacji w firmie w oparciu o zasady przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, rozwoju dialogu społecznego, partycypacji pracowniczej i wspierania integracji w miejscu pracy.

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

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

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

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

Szkolenia tego typu mają na celu wzmocnienie umiejętności zarządzania, poprawę komunikacji wewnętrznej oraz stworzenie środowiska opartego na równości, integracji i zaangażowaniu pracowników. Realizacja tych celów wpływa na budowanie kultury organizacyjnej, która sprzyja efektywności i zadowoleniu zespołu.

Priorytet ten ma również zachęcać do tworzenia i oferuje wsparcie w zakresie zasad funkcjonowania i działania rad pracowniczych – na poziomie unijnym i poszczególnych krajów UE. Ma pomóc znaleźć odpowiedź na pytanie jak promować reprezentację pracowniczą w postaci rad pracowniczych w Polsce. W obliczu wymogu prawnego (ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. nr 79, poz. 550) powołania Rady Pracowników przez pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników lub na wniosek co najmniej 10% załogi, staje się jasne, jak kluczowe jest prawidłowe funkcjonowanie tych organów.

Rady Pracowników pełnią istotną rolę w zapewnianiu płynności komunikacji pomiędzy pracownikami a pracodawcą, szczególnie w przypadkach, gdzie związki zawodowe nie są obecne.

Priorytet adresowany do wszystkich zainteresowanych pracodawców. Nie ma znaczenia kod PKD czy profil działalności. Zachęca do tworzenia i oferuje wsparcie w zakresie zasad funkcjonowania i działania rad pracowniczych – na poziomie unijnym i poszczególnych krajów UE.

5. Priorytet nr 5 – Promowanie i wspieranie zdrowia psychicznego oraz tworzenie przyjaznych środowisk pracy poprzez m.in. szkolenia z zakresu zarządzania wiekiem, radzenia sobie ze stresem, pozytywnej psychologii, dobrostanu psychicznego oraz budowania zdrowej i różnorodnej kultury organizacyjnej.

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

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

Priorytet adresowany do wszystkich pracodawców, bez względu na rodzaj i obszar prowadzonej działalności, w ramach którego można przeszkolić każdego pracownika czy

pracodawcę bez względu na wykonywaną pracę. Brak jest konkretnych kryteriów dostępu tzn. że o środki może aplikować każdy zainteresowany pracodawca.

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

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

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

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

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

W ramach tego priorytetu mogą być finansowane szkolenia tylko dla cudzoziemców. Zdecydowano o rezygnacji z zezwolenia na dostęp dla polskich pracowników (to samo dotyczy pracodawców), aby środki tego priorytetu skierować tylko na potrzeby pracowników cudzoziemców. Proszę jednocześnie pamiętać, że szkolenia dla cudzoziemców mogą być finansowane również w ramach innych priorytetów, o ile spełniają oni kryteria w nich określone.

Wśród specyficznych potrzeb pracowników cudzoziemskich wskazać można w szczególności:

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

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

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

Zgodnie z ustawą z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 799) świadczeniami zdrowotnymi są działania służące zachowaniu, ratowaniu, przywracaniu lub poprawie zdrowia oraz inne działania medyczne wynikające z procesu

leczenia. Udzielanie świadczeń zdrowotnych odbywa się w ramach działalności leczniczej. Ustawodawca wyodrębnił przy tym jej dwa rodzaje – polegającą na: stacjonarnym i całodobowym udzielaniu świadczeń zdrowotnych oraz ambulatoryjnym udzielaniu świadczeń zdrowotnych – czyli w warunkach niewymagających udzielania świadczeń w trybie stacjonarnym i całodobowym.

Obecnie, biorąc pod uwagę stan zdrowia społeczeństwa i nasilający się proces starzenia rosną potrzeby rozwoju usług opiekuńczych i opieki zdrowotnej. Potrzeba jest coraz więcej dobrze wyszkolonych i posiadających umiejętności na wysokim poziomie osób zatrudnionych w tych sektorach. Celem wprowadzenia niniejszego priorytetu jest chęć wsparcia osób zatrudnionych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych.

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

8. Priorytet nr 8 – Rozwój umiejętności cyfrowych.

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

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

W przypadku niniejszego priorytetu należy również pamiętać, że w obszarze kompetencji cyfrowych granica pomiędzy szkoleniami zawodowymi, a tzw. miękkimi nie jest jednoznaczna. Kompetencje cyfrowe obejmują również zagadnienia związane z komunikowaniem się, umiejętnościami korzystania z mediów, umiejętnościami wyszukiwania i korzystania z różnego typu danych w formie elektronicznej czy cyberbezpieczeństwem. W każdej dziedzinie gospodarki i w większości współczesnych zawodów kompetencje cyfrowe nabierają kluczowego znaczenia. Dlatego pracodawcy coraz częściej poszukują takich pracowników, którzy będą rozumieć potrzebę funkcjonowania w cyfrowym świecie i – przede wszystkim – sprawnie i twórczo posługiwać się narzędziami nowych technologii. Kompetencje cyfrowe to nie tylko obsługa komputera i programów. Wraz z postępem technologicznym zmienia się ich zakres. Dziś kompetencje cyfrowe to także umiejętności korzystania z danych i informacji, umiejętności porozumiewania się

i współpracy, tworzenie treści cyfrowych, programowanie, kompetencje związane z cyberbezpieczeństwem.

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

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

Te deficyty ograniczają możliwość rozwoju przedsiębiorstw.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 9

Pracodawca aby skorzystać ze środków rezerwy KFS musi spełnić wyłącznie wymagania priorytetów wydatkowania rezerwy KFS w 2025 r., określonych przez Radę Rynku Pracy:

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

W ramach niniejszego priorytetu środki KFS będą mogły sfinansować kształcenie ustawiczne osób wyłącznie w wieku powyżej 50 roku życia (zarówno pracodawców jak i pracowników).

Decyduje wiek osoby, która skorzysta z wybranej formy kształcenia ustawicznego, w momencie składania przez pracodawcę wniosku o dofinansowanie w PUP.

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

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

Wnioskodawca składający wniosek o środki w ramach powyższego priorytetu powinien udowodnić posiadanie przez kandydata na szkolenie orzeczenia o niepełnosprawności tj. przedstawić orzeczenie o niepełnosprawności kandydata na szkolenie bądź oświadczenie o posiadaniu takiego orzeczenia.

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

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

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

4. Priorytet nr 13 - Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w obszarach/branżach, które powiatowe urzędy pracy określają na podstawie wybranych przez siebie dokumentów strategicznych, analiz czy planów rozwoju jako istotne dla danego powiatu czy województwa.

Powyższy priorytet przewidziany jest dla pracodawców, działających na terenie powiatu jasielskiego w następujących obszarach:

- gospodarka i infrastruktura techniczna,
- infrastruktura i usługi społeczno – edukacyjne,
- polityka gospodarcza,
- turystyka i promocja.

Podstawę identyfikacji powyższych obszarów stanowi Strategia Rozwoju Powiatu Jasielskiego 2023 – 2030.

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.

§ 10

Nabór wniosków pracodawców o przyznanie środków z KFS na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców

1. Powiatowy Urząd Pracy w Jasle po otrzymaniu decyzji o wysokości przyznanego limitu środków KFS na dany rok organizuje nabór wniosków pracodawców o przyznanie środków

z KFS na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego przez ogłoszenie na tablicy informacyjnej w siedzibie Urzędu oraz na stronie internetowej Urzędu: jaslo.praca.gov.pl, wskazując priorytety wydatkowania środków KFS na dany rok, termin rozpoczęcia i zakończenia naboru wniosków oraz elementy brane pod uwagę przy rozpatrywaniu wniosków, określone w § 12 ust. 4 niniejszych zasad.

2. Nabór, o którym mowa w ust. 1 będzie powtarzany do wyczerpania przyznanego limitu środków.
3. Do organizacji naboru wniosków pracodawców o przyznanie środków z rezerwy KFS stosuje się zasady opisane w ust. 1 i ust. 2.

§ 11

1. Pracodawca zainteresowany uzyskaniem środków na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, składa w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jasle, właściwym ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności (*decyduje wpis o prowadzonej działalności gospodarczej na terenie powiatu jasielskiego w rejestrze CEIDG, KRS lub REGON*), w terminach ogłoszonych naborów, **Wniosek** na obowiązującym w Urzędzie formularzu w postaci papierowej lub elektronicznej, zawierający:

- 1) dane pracodawcy: nazwę pracodawcy, adres siedziby i miejsce prowadzenia działalności, numer identyfikacji podatkowej, numer identyfikacyjny w krajowym rejestrze urzędowym podmiotów gospodarki narodowej REGON, oznaczenie przeważającego rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej według PKD, informację o liczbie zatrudnionych pracowników, imię i nazwisko osoby wskazanej przez pracodawcę do kontaktów, numer telefonu oraz adres poczty elektronicznej;
- 2) wskazanie działań do sfinansowania z udziałem KFS, liczby osób według grup wieku 15-24 lata, 25-34 lata, 35-44 lata, 45 lat i więcej, których wydatek dotyczy, form kształcenia ustawicznego, kosztów kształcenia ustawicznego na jednego uczestnika oraz terminu realizacji wskazanych działań;
- 3) określenie całkowitej wysokości wydatków na działania związane z kształceniem ustawicznym, wnioskowaną wysokość środków z KFS oraz wysokość wkładu własnego wnoszonego przez pracodawcę;
- 4) uzasadnienie potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego, przy uwzględnieniu obecnych lub przyszłych potrzeb pracodawcy oraz obowiązujących priorytetów wydatkowania środków KFS, a w przypadku środków z rezerwy KFS - dodatkowo priorytetów wydatkowania środków rezerwy KFS;
- 5) uzasadnienie wyboru realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS wraz z następującymi informacjami:
 - a) nazwa i siedziba realizatora usługi kształcenia ustawicznego,
 - b) posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego, a w przypadku kursów – posiadanie dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego, jeżeli informacja ta nie jest dostępna w publicznych rejestrach elektronicznych,
 - c) nazwa i liczba godzin kształcenia ustawicznego,
 - d) cena usługi kształcenia ustawicznego w porównaniu z ceną podobnych usług oferowanych na rynku, o ile są dostępne;
- 6) informację o planach dotyczących dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS.

Wniosek należy wypełnić wyłącznie na jedno kształcenie ustawiczne, natomiast Pracodawca ma możliwość złożenia więcej niż jednego wniosku w danym naborze.

2. Do wniosku, o którym mowa w ust. 1, pracodawca dołącza:

- 1) zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy de minimis oraz pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie, w zakresie, o którym mowa w art. 37 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (tekst jedn. Dz. U. z 2025 r., poz. 468 (załącznik nr 1));
- 2) informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (do pobrania na stronie jaslo.praca.gov.pl) (stanowiące załącznik nr 2 lub nr 2a);
- 3) kopię dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności - w przypadku braku wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (stanowiącą załącznik nr 3);
- 4) program kształcenia ustawicznego lub zakres egzaminu (załączniki nr 4 - 6);
- 5) wzór dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników, wystawianego przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących (stanowiący załącznik nr 7);
- 6) wykaz osób, które mają zostać objęte działaniami finansowanymi z udziałem środków z KFS (załącznik nr 8);
- 7) klauzula informacyjna dla pracownika objętego wsparciem w ramach KFS (załącznik nr 9);
- 8) oświadczenie Pracodawcy o spełnieniu Priorytetu nr 1 (załącznik nr 10);
- 9) oświadczenie Pracodawcy o spełnieniu Priorytetu nr 2 (załącznik nr 11);
- 10) oświadczenie Pracodawcy o spełnieniu Priorytetu nr 6 (załącznik nr 12);
- 11) oświadczenie Pracodawcy o spełnieniu Priorytetu nr 7 (załącznik nr 13);
- 12) oświadczenie Pracodawcy ubiegającego się o wsparcie w związku z weryfikacją wystąpienia okoliczności i podstaw do zakazu udostępnienia funduszy, środków finansowych lub zasobów gospodarczych oraz udzielenia wsparcia w związku z agresją Rosji wobec Ukrainy (załącznik nr 14).

Załączniki do wniosku dotyczące priorytetów wydatkowania środków rezerwy KFS w 2025 r., określonych przez Radę Rynku Pracy:

- oświadczenie Pracodawcy o spełnieniu Priorytetu nr 10 (załącznik nr 10);
- oświadczenie Pracodawcy o spełnieniu Priorytetu nr 11 (załącznik nr 11);
- oświadczenie Pracodawcy o spełnieniu Priorytetu nr 12 (załącznik nr 12);

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

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

Podpis ten musi być złożony na wniosku oraz wszystkich załącznikach przez osobę upoważnioną do reprezentowania pracodawcy.

4. W sytuacji, gdy pracodawca ubiega się o sfinansowanie kursu obejmującego koszt badań lekarskich, których pozytywny wynik jest warunkiem koniecznym przystąpienia do kursu,

koszty obu elementów muszą zostać przedstawione odrębnie, a w przypadku negatywnego wyniku badań danego pracownika lub pracodawcy, kurs nie zostanie sfinansowany w przypadającej na niego części.

5. Pracodawca przed złożeniem wniosku zobowiązany jest do ustalenia z organizatorem kształcenia ustawicznego czy usługa (kurs, egzamin, studia podyplomowe), która będzie sfinansowana ze środków KFS jest zwolniona z podatku od towarów i usług, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa.
6. Projekty wniosków oraz ich wersje ostateczne nie podlegają konsultacji z pracownikami Referatu Szkoleń i Aktywizacji Zawodowej w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaśle.
7. Formularz wniosku wraz z załącznikami dostępny jest na stronie internetowej Urzędu: jaslo.praca.gov.pl lub w Referacie Szkoleń i Aktywizacji Zawodowej, pok. nr 127 Powiatowego Urzędu Pracy w Jaśle, ul. Rynek 18 (I piętro) w godz. od 7³⁰ do 15³⁰ w budynku Starostwa Powiatowego.

§ 12

Rozpatrywanie wniosków pracodawców o przyznanie środków z KFS na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców

1. Starosta rozpatruje wnioski wraz z załącznikami, o których mowa w § 11 ust. 2, złożone w terminie określonym w ogłoszeniu o naborze wniosków, o którym mowa w § 10 ust. 1.
2. Ocena merytoryczna wniosków dokonywana jest przez powołaną Zarządzeniem Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Jaśle, komisję ds. opiniowania wniosków o przyznanie środków z KFS na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców.
3. Wnioski złożone przez jednostki organizacyjne powiatu podlegają opiniowaniu przez Powiatową Radę Rynku Pracy, w związku z czym czas ich oceny może ulec wydłużeniu.
4. Przy rozpatrywaniu i ocenie wniosków o przyznanie środków z KFS na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców uwzględniane są:
 - 1) zgodność dofinansowywanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na dany rok – uzasadnienie potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego - maksymalnie do 6 pkt;
 - 2) zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy:
 - jeżeli kształcenie ustawiczne dotyczy zawodów lub specjalności, ujętych w badaniu "Barometr zawodów 2025", jako zawody deficytowe w **powiecie jasielskim** - 5 pkt,
 - w przypadku pracodawcy wnioskującego o dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych na terenie innego powiatu niż siedziba Powiatowego Urzędu Pracy w Jaśle, jeżeli kształcenie ustawiczne dotyczy zawodów lub specjalności, ujętych w badaniu "Barometr zawodów 2025", jako zawody deficytowe w **powiecie właściwym dla miejsca wykonywania pracy** - 3 pkt;
 - 3) koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku:
 - cena niższa niż cena rynkowa - 5 pkt,
 - cena odpowiadająca cenie rynkowej - 3 pkt,
 - cena wyższa niż cena rynkowa - 0 pkt;
 - 4) posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS, certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego - 2 pkt;

- 5) w przypadku kursów – posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego - 2 pkt;
 - 6) plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS:
 - pracodawca nie planuje utrzymać zatrudnienia wszystkich pracowników planowanych do objęcia kształceniem ustawicznym / pracodawca nie planuje prowadzić firmy po zakończonym kształceniu ustawicznym - 0 pkt,
 - pracodawca planuje utrzymać zatrudnienie wszystkich pracowników planowanych do objęcia kształceniem ustawicznym / pracodawca planuje nadal prowadzić firmę po zakończonym kształceniu ustawicznym - 4 pkt;
 - 7) możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem przyznanych limitów ustalonych przez MRPiPS na realizację działań finansowanych w ramach KFS:
 - całkowity koszt kształcenia ustawicznego podlegającego sfinansowaniu ze środków KFS, odpowiadający wysokości do 3% ustalonego przez MRPiPS limitu środków KFS dla powiatu jasielskiego - 4 pkt,
 - całkowity koszt kształcenia ustawicznego podlegającego sfinansowaniu ze środków KFS, mieszczący się w przedziale powyżej 3% do 10% ustalonego przez MRPiPS limitu środków KFS dla powiatu jasielskiego - 3 pkt,
 - całkowity koszt kształcenia ustawicznego podlegającego sfinansowaniu ze środków KFS, odpowiadający wysokości powyżej 10% ustalonego przez MRPiPS limitu środków KFS dla powiatu jasielskiego - 2 pkt,
 - 8) niekorzystanie przez pracodawcę ze wsparcia w ramach środków KFS w latach ubiegłych - 2 pkt;
5. Maksymalnie podczas oceny wniosku można uzyskać 30 pkt. Wnioski o przyznanie środków z KFS na kształcenie ustawiczne pracowników lub pracodawców, które nie otrzymają podczas oceny co najmniej 30% maksymalnej liczby punktów, **zostaną rozpatrzone negatywnie**.
6. Starosta może rozpatrzyć pozytywnie wniosek pracodawcy, który nie wpisuje się w żaden z priorytetów ustalonych przez Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej jedynie wtedy, kiedy pozostaną w jego dyspozycji środki po rozpatrzeniu wniosków spełniających priorytety, przy czym decyzja co do liczby ogłoszonych naborów należy do starosty.
7. Dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS ma charakter fakultatywny, co oznacza, że starosta może przyjąć wniosek do realizacji, odrzucić lub przystąpić do negocjacji treści wniosku w celu ustalenia ceny usługi kształcenia ustawicznego, liczby osób objętych kształceniem ustawicznym, realizatora usługi, programu kształcenia ustawicznego lub zakresu egzaminu, z uwzględnieniem zasad zapewnienia najwyższej jakości usługi oraz zachowania racjonalnego wydatkowania środków publicznych. W sytuacjach budzących wątpliwości, np. w przypadku cen kształcenia odbiegających od zazwyczaj spotykanych na rynku usług szkoleniowych, Urząd ma prawo poprosić pracodawcę o wyjaśnienia i szczegółowe uzasadnienie dofinansowania kształcenia ustawicznego u danego pracodawcy.
8. 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.
9. **Wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia**, o czym informuje się pracodawcę na piśmie, w przypadku:
- 1) niepoprawienia wniosku we wskazanym terminie lub

- 2) niedołączenia załączników wymaganych zgodnie z § 11 ust. 2 pkt 1 - 5 lub
- 3) złożenia wniosku poza terminem naboru, o którym mowa w § 10 ust. 1.
10. W przypadku, gdy pracodawca zalega w dniu złożenia wniosku z wypłacaniem wynagrodzeń pracownikom oraz z opłacaniem należnych składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Fundusz Emerytur Pomostowych, a także z opłacaniem innych danin publicznych bądź posiada nieuregulowane w terminie zobowiązania cywilnoprawne – wówczas złożony przez niego wniosek o przyznanie środków z KFS na kształcenie ustawiczne pracowników lub pracodawców **zostanie rozpatrzony negatywnie**.
11. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku starosta uzasadnia odmowę na piśmie. Przyznanie środków KFS na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy jest dokonywane na podstawie umowy cywilnoprawnej, a nie na podstawie decyzji administracyjnej, w związku z powyższym od uzasadnienia negatywnego rozpatrzenia wniosku nie przysługuje odwołanie.

§ 13

Umowa w sprawie sfinansowania ze środków KFS działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców

1. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku starosta zawiera z pracodawcą **umowę** w sprawie sfinansowania ze środków KFS działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy.
2. Umowa może zostać zawarta tylko na działania wymienione w § 5, które jeszcze się nie rozpoczęły.
3. Umowa, o której mowa w ust. 1 określa:
 - 1) strony umowy oraz datę i miejsce jej zawarcia;
 - 2) okres obowiązywania umowy;
 - 3) wysokość środków KFS na finansowanie działań, o których mowa we wniosku;
 - 4) numer rachunku bankowego pracodawcy, na które będą przekazywane środki z KFS oraz termin ich przekazania;
 - 5) sposób i termin rozliczenia otrzymanych środków oraz rodzaje dokumentów potwierdzających wydatkowanie środków;
 - 6) warunki wypowiedzenia lub odstąpienia od umowy;
 - 7) warunki zwrotu przez pracodawcę środków w przypadku nieukończenia kształcenia ustawicznego przez uczestnika, z uwzględnieniem rozwiązania przez pracownika umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy;
 - 8) warunki zwrotu przez pracodawcę 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*;
 - 11) zobowiązanie Pracodawcy do zawarcia umowy z pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego, określającej prawa i obowiązki stron oraz zasady zwrotu tych kosztów w przypadku nieukończenia przez pracownika kształcenia ustawicznego z powodu rozwiązania przez niego umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy;

- 12) zobowiązanie Pracodawcy do przekazania na żądanie starosty danych dotyczących:
 - a) 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 oraz liczby osób pracujących w szczególnych warunkach lub wykonujących prace o szczególnym charakterze;
 - b) liczby osób, które rozpoczęły kurs, studia podyplomowe lub przystąpiły do egzaminu – finansowane z udziałem środków z KFS;
 - c) liczby osób, które ukończyły z wynikiem pozytywnym kurs, studia podyplomowe lub zdały egzamin – finansowane z udziałem środków z KFS.
4. Integralną część umowy stanowi wniosek o przyznanie środków z KFS na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców.

§ 14

Kontrola w zakresie przestrzegania postanowień umowy

1. Urząd jest uprawniony do przeprowadzenia kontroli w zakresie przestrzegania postanowień umowy, wydatkowania środków KFS zgodnie z przeznaczeniem, właściwego dokumentowania oraz rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków poprzez:
 - 1) wizytę w miejscu prowadzenia kształcenia ustawicznego pracowników / pracodawcy w trakcie jego trwania;
 - 2) wgląd w dokumentację związaną z prawidłowym wykonaniem umowy;
 - 3) żądanie wszelkich wyjaśnień dotyczących wykorzystania przyznanych środków finansowych.
2. Pracodawca nie posiada uprawnień do odmowy poddania się ocenie prawidłowości wykonania umowy.
3. W przypadku odmowy poddania się kontroli, pracodawca obowiązany jest do zwrotu całości otrzymanych środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia uzyskania środków, na zasadach określonych w umowie.