

**ZASADY I MOŻLIWOŚCI FINANSOWANIA DZIAŁAŃ NA RZECZ
KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW ZE
ŚRODKÓW FUNDUSZU PRACY W RAMACH KRAJOWEGO FUNDUSZU
SZKOLENIOWEGO W ROKU 2025**

1. Celem utworzenia KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki.
2. Zakres działań możliwych do sfinansowania określa art. 453 ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. z 2025 r., poz. 620):
 - a) określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS;
 - b) kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą;
 - c) egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych;
 - d) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu;
 - e) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.
3. Priorytety ministra właściwego ds. pracy na rok 2025:

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

Składając wniosek o dofinansowanie z KFS w ramach tego priorytetu pracodawca powinien wskazać, że wnioskowana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego w Powiecie Zwoleńskim. Oznacza to zawód zidentyfikowany jako deficytowy w oparciu o wyniki „Barometru zawodów 2025” powiatu zwoleńskiego (wyniki badań zamieszczone na stronie <https://barometrzwodow.pl>).

Wnioskodawca powinien do wniosku dołączyć oświadczenie, że potencjalny uczestnik szkolenia spełnia warunki dostępu do priorytetu (wzór oświadczenia Wnioskodawcy dotyczący priorytetu nr. 1).

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

Przez „nowe procesy, technologie czy narzędzia pracy” w niniejszym priorytecie należy rozumieć procesy, technologie, maszyny czy rozwiązania nowe dla wnioskodawcy a nie dla całego rynku. Przykładowo maszyna istniejąca na rynku od bardzo wielu lat, ale

niewykorzystywana do tej pory w firmie wnioskodawcy jest w jego przypadku „nową technologią czy narzędziem pracy”.

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

Decyzja dotycząca uznania spełnienia wymagań priorytetu 2 zostanie podjęta na podstawie wiarygodnego dokumentu przedstawionego przez Pracodawcę, np. kopii dokumentów zakupu, decyzji dyrektora/zarządu o wprowadzeniu norm ISO itp. oraz logicznego i wiarygodnego uzasadnienia (wzór oświadczenia Wnioskodawcy dotyczący priorytetu nr. 2).

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

Priorytet ten jest adresowany do pracodawców prowadzących działalność na terenach, na których obowiązuje rozporządzenie Rady Ministrów z 16 września 2024 roku w sprawę wykazu gmin, w których są stosowane szczególnie rozwiązania z usuwaniem skutków powodzi z września 2024 r., oraz rozwiązań stosowanych na ich terenie (Dz. U. 2024 poz. 1859).

Priorytet 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.

Propozycja tego priorytetu wynika z faktu, że 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. W ramach tego priorytetu mogą być finansowane szkolenia zawierające tematykę, w zakresie 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 mobbingowi w przyszłości;

✓ rozpoznawania/uważności (szczególnie menedżerowanie/pracodawcy) na zachowania i relacje w zespołach;

✓ do promowania bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy;

✓ na temat skutków społecznych i prawnych mobbingu lub dyskryminacji;

✓ dotycząca wdrażania procedur przeciwdziałania i reagowania na przypadki nieprawidłowości;

Priorytet ten ma również zachęcić 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 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. Wnioskodawca powinien dołączyć do wniosku oświadczenie, że potencjalny uczestnik szkolenia spełnia warunki dostępu do priorytetu (wzór oświadczenia Wnioskodawcy dotyczący priorytetu nr. 4).

Priorytet 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.

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. W ramach niniejszego priorytetu środki KFS będą mogły sfinansować kształcenie ustawiczne w niżej wymienionych obszarach:

✓ 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;

Wnioskodawca powinien dołączyć do wniosku oświadczenie, że potencjalny uczestnik szkolenia spełnia warunki dostępu do priorytetu (wzór oświadczenia Wnioskodawcy dotyczący priorytetu nr. 5).

Priorytet 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. Należy jednocześnie pamiętać, że szkolenia dla cudzoziemców mogą być finansowane również w ramach innych priorytetów, o ile spełniają one kryteria w nich określone. Wśród specyficznych potrzeb pracowników cudzoziemskich wskazać można w szczególności:

✓ doskonalenie znajomości języka polskiego oraz innych niezbędnych do pracy języków, szczególnie w kontekście słownictwa specyficznego dla danego zawodu;

✓ 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;

Powyższa lista nie jest katalogiem zamkniętym i każdy pracodawca może określić własną listę potrzeb. Wnioskodawca powinien dołączyć do wniosku oświadczenie, że potencjalny uczestnik szkolenia spełnia warunki dostępu do priorytetu (wzór oświadczenia Wnioskodawcy dotyczący priorytetu nr. 6).

Priorytet 7. 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. Dostęp do priorytetu ma każdy pracodawca posiadający na dzień 01.01.2025r. PKD 2007 w Sekcji Q lub 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,

Wnioskodawca powinien dołączyć do wniosku oświadczenie, że potencjalny uczestnik szkolenia spełnia warunki dostępu do priorytetu (wzór oświadczenia Wnioskodawcy dotyczący priorytetu nr. 7).

Priorytet 8. Rozwój umiejętności cyfrowych.

Pracodawca wnioskujący o dofinansowanie podniesienia kompetencji cyfrowych w ramach ww. priorytetu, powinien wykazać w uzasadnieniu, że posiadanie konkretnych umiejętności cyfrowych, które objęte są tematyką wnioskowanej formy kształcenia ustawicznego, jest powiązane z pracą wykonywaną przez osobę kierowaną na szkolenie. Pracodawca w uzasadnieniu wskazuje potrzebę nabycia nowych umiejętności. Wnioskodawca powinien dołączyć do wniosku oświadczenie, że potencjalny uczestnik szkolenia spełnia warunki dostępu do priorytetu (wzór oświadczenia Wnioskodawcy dotyczący priorytetu nr. 8).

Priorytet 9. Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.

Priorytet ten 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. W ramach tego priorytetu mogą być również finansowane szkolenia mające na celu rozwój tzw. Kompetencji zielonych czyli zestawu umiejętności pozwalających na działania na rzecz zrównoważonego rozwoju oraz szkolenia w obszarze szeroko pojętej ekologii. Wnioskodawca powinien dołączyć do wniosku oświadczenie, że potencjalny uczestnik szkolenia spełnia warunki dostępu do priorytetu (wzór oświadczenia Wnioskodawcy dotyczący priorytetu nr. 9).

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

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.

Uwaga!!! Składany wniosek musi mieścić się w obszarze przynajmniej jednego z priorytetów.

4. O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą wystąpić pracodawcy, w rozumieniu przepisów ustawy, którzy zamierzają inwestować w podnoszenie własnych kompetencji lub kompetencji osób zatrudnionych w firmie.
5. Pracodawca to jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia co najmniej jednego pracownika. Nie jest pracodawcą osoba prowadząca działalność gospodarczą niezatrudniającą żadnego pracownika w związku z czym nie może korzystać ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Uwaga: środki KFS przekazane pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji UE, stanowią pomoc de minimis, o której mowa we właściwych przepisach prawa UE dotyczących pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie.
6. Łączna wartość pomocy de minimis dla jednego pracodawcy nie może przekroczyć równowartości 300 tys. Euro w okresie 3 minionych lat.

7. Przez Pracownika rozumie się osobę zatrudnioną wyłącznie na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.
8. Przy ubieganiu się o przyznanie środków z KFS bez znaczenia jest rodzaj umowy o pracę na podstawie, której zatrudnieni są pracownicy (np. umowa o pracę na czas nieokreślony, umowa o pracę na czas określony, umowa na zastępstwo), a także czy wykonują oni pracę na pełen, czy na część etatu. W przypadku umowy o pracę na czas określony, jak i umowy o pracę na zastępstwo, musi ona obejmować okres, co najmniej do czasu zakończenia kształcenia ustawicznego.
9. Ze środków KFS nie może skorzystać:
 - a) Pracownik przebywający na urlopie macierzyńskim /ojcowskim/rodzicielskim/ wychowawczym /bezpłatnym/długotrwałym zasiłku chorobowym.
 - b) Pracownicy służb mundurowych, w tym funkcjonariusze Państwowej Straży Pożarnej.
 - c) Lekarze, lekarze dentyści, pielęgniarki i położne nie mogą ubiegać się o dofinansowanie kosztów specjalizacji i staży podyplomowych.
 - d) Osoba prowadząca działalność gospodarczą niezatrudniająca pracownika na podstawie umowy o pracę.
 - e) Prezes Zarządu Sp. z o.o.- chyba, że może potwierdzić istnienie stosunku pracy (jest zatrudniony na umowę o pracę w spółce).
 - f) Osoby pełniące funkcję zarządcze w zakonach.
 - g) Osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych.
 - h) Osoby współpracujące, tj.: małżonka, dzieci własnych, dzieci małżonka, dzieci przysposobionych, rodziców, macochy lub ojczyma, którzy pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu działalności gospodarczej;
10. Nie ma możliwości sfinansowania ze środków KFS:
 - a) kosztów kształcenia ustawicznego, które zostało sfinansowane z innych środków publicznych;
 - b) szkoleń obowiązkowych do przeprowadzenia przez pracodawcę, np. BHP, PPOŻ, ochrona danych osobowych;
 - c) kosztów badań wstępnych, okresowych i kontrolnych pracowników;
 - d) szkoleń, w tym instruktaży realizowanych przez dostawców maszyn, urządzeń i sprzętu, obejmujących przeszkolenie pracowników i pracodawców z obsługi przedmiotowych maszyn, urządzeń i sprzętu;
 - e) konferencji, sympozjów i kongresów, w tym kongresów naukowych;
 - f) kształcenia ustawicznego realizowanego poza granicami Polski.
11. Powiatowy Urząd Pracy w Zwoleńsku nie finansuje ze środków KFS kosztów kształcenia ustawicznego pracodawcy, który zamierza samodzielnie realizować działania lub zleci je

wykonawcy, z którym jest powiązany kapitałowo lub osobowo. Przez powiązanie kapitałowe lub osobowe rozumie się wzajemne powiązania między Pracodawcą lub osobami upoważnionymi do zaciągania zobowiązań w imieniu Pracodawcy, a usługodawcą, polegające w szczególności na:

- a) uczestniczeniu w spółce jako wspólnik spółki cywilnej lub spółki osobowej;
- b) posiadaniu co najmniej 10% udziałów lub akcji;
- c) pełnieniu funkcji członka organu nadzorczego lub zarządzającego, prokurenta, pełnomocnika;
- d) pozostawaniu w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia lub w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli.

12. Wysokość wsparcia wynosi:

- a) **do 80% kosztów kształcenia ustawicznego**, nie więcej jednak niż **do wysokości 300%** przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika. Wkład własny wnoszony przez pracodawcę wynosi 20% wysokości kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy,
- b) **do 100% kosztów kształcenia ustawicznego** – jeśli wnioskodawca należy do grupy mikroprzedsiębiorców, nie więcej jednak niż **do wysokości 300%** przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

Uwaga! Mikroprzedsiębiorca - przedsiębiorca, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz 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, (art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców);

13. Powiatowy Urząd Pracy w Zwoleniu finansuje koszty, o których mowa w pkt 12 maksymalnie do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia, a koszty przekraczające przyznany limit pokrywa pracodawca.

14. Limity, o którym mowa w pkt 12 obejmują wyłącznie koszty samego kształcenia ustawicznego. Nie podlegają natomiast uwzględnieniu pozostałe koszty, jakie ponosi pracodawca 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, kosztów zakwaterowania i wyżywienia zw. z kursem itp.

15. Kształcenie ustawiczne musi być przeprowadzone przez uprawnionych usługodawców. W zależności od formy prawnej są to instytucje świadczące usługi szkoleniowe, kształcenie ustawiczne, posiadające wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG) lub Krajowego Rejestru Sądowego (KRS), w których zawarte jest określenie zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD) przedmiotu wykonywanej działalności związane z świadczeniem usług szkoleniowych w formach pozaszkolnych dla zdobywania, poszerzania lub zmiany kwalifikacji zawodowych i specjalistycznych przez osoby dorosłe. Dotyczy to również instytucji prowadzących ww. działalność (edukacyjną/szkoleniową) na podstawie odrębnych przepisów.
16. Wybór usługodawcy prowadzącego kształcenie ustawiczne lub przeprowadzającego egzamin pozostawia się do decyzji pracodawcy, przy zachowaniu zasady racjonalnego wydatkowania środków oraz wymogów określonych w pkt 17.
17. Mając na względzie zasady racjonalności i gospodarności przy wydatkowaniu środków publicznych, pracodawca powinien planować wydatki dokonywane w sposób celowy i oszczędny z zachowaniem zasad:
 - a) uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów,
 - b) optymalnego doboru metod i środków służących osiągnięciu założonych celów w sposób umożliwiający terminową realizację zadań w wysokości i terminach wynikających z wcześniej zaciągniętych zobowiązań.
18. Podstawę ubiegania się o przyznanie środków z KFS stanowi złożenie przez pracodawcę wniosku wraz z załącznikami.
19. Wniosek w Powiatowym Urzędzie Pracy w Zwoleniu mogą składać pracodawcy mający siedzibę lub prowadzący działalność gospodarczą na terenie powiatu zwolenńskiego.
20. Wniosek należy złożyć w terminie naboru ogłoszonym przez PUP w Zwoleniu.
21. Wnioski składane poza wyznaczonymi terminami naboru wniosków, nie będą podlegały rozpatrzeniu.
22. Nabór wniosków powtarzany będzie do wyczerpania ustalonego limitu środków KFS.
23. Druki wniosków wraz z załącznikami udostępnione są na stronie internetowej zwolen.praca.gov.pl.
24. Wnioski należy składać w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Zwoleniu przy ul. Ludowa 7 w pokoju nr 9 wraz z załącznikami.
25. Wnioski w postaci elektronicznej można składać:
 - a) Za pośrednictwem elektronicznej platformy usług administracji publicznej (ePUAP),
 - b) Na adres do doręczeń elektronicznych ADE Urzędu (AE:PL-16127-27731-UHHBU-26),
 - c) Przez praca.gov.pl

Urząd nie ponosi odpowiedzialności za awarię platformy elektronicznej, niewłaściwe przesłanie dokumentów lub uszkodzone pliki.

UWAGA! Wniosek należy wypełnić wyłącznie na **JEDNO** kształcenie ustawiczne.

26. Jeżeli wnioski wpłyną do urzędu w inny sposób niż określono w pkt. 24 i 25, wnioski nie będą rozpatrywane.
27. Za datę złożenia wniosku przesłanego pocztą tradycyjną uznaje się datę jego wpływu do Powiatowego Urzędu Pracy w Zwoleniu.
28. Wnioski wraz załącznikami złożone w wymaganym terminie rozpatruje się w ciągu 30 dni. Umowa o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy może zostać zawarta tylko na działania, które jeszcze się nie rozpoczęły, dlatego też Urząd wymaga, aby przewidywany termin rozpoczęcia danego działania w ramach kształcenia ustawicznego przypadał nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zakończenia naboru wniosków.
29. Do wniosku należy dołączyć wszystkie załączniki wymienione we „Wniosku pracodawcy o przyznanie środków KFS na sfinansowanie kształcenia ustawicznego”.
30. 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.
31. Wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia, o czym informuje się pracodawcę na piśmie, w przypadku:
 - 1) niepoprawienia wniosku we wskazanym terminie
 - 2) niedołączenia załączników o których mówi §5 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. tj.:
 - a) zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy de minimis, w zakresie, o którym mowa w art. 37 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej
 - b) informacji określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej,
 - c) kopii dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności – w przypadku braku wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej,
 - d) programu kształcenia ustawicznego lub zakres egzaminu,
 - e) wzoru dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników, wystawianego przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących.
32. Przy rozpatrywaniu wniosków uwzględnia się:

- a) zgodność dofinansowywanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na dany rok;
 - b) zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy,
 - c) koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku,;
 - d) posiadanie przez organizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego,
 - e) w przypadku kursów – posiadanie przez organizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego,
 - f) plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS,
 - g) możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem limitów, o których mowa w art. 109 ust. 2k i 2m ustawy.
33. W sytuacjach budzących wątpliwości, dopuszcza się przeprowadzenie negocjacji pomiędzy Powiatowym Urzędem Pracy w Zwoleniu a Pracodawcą treści wniosku, w celu ustalenia ceny usługi kształcenia ustawicznego, liczby osób objętych kształceniem ustawicznym, realizatora usługi, programu kształcenia ustawicznego lub zakresu egzaminu, z uwzględnieniem zasady najwyższej jakości usługi oraz zachowania racjonalnego wydatkowania środków publicznych.
34. Starosta rozpatruje złożony w ustalonym terminie wniosek pracodawcy wraz z załącznikami w terminie 30 dni od złożenia wniosku i informuje pracodawcę o sposobie jego rozpatrzenia.
35. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku starosta uzasadnia odmowę dofinansowania ze środków KFS wnioskowanego kształcenia ustawicznego. Od negatywnego rozpatrzenia wniosku nie przysługuje odwołanie.
36. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku starosta zawiera z pracodawcą umowę o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy określającą prawa i obowiązki stron.
37. Umowa o sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego w ramach KFS może być zawarta tylko na działania, które jeszcze się nie rozpoczęły.
38. Pracodawca ma obowiązek zawarcia z pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego, umowę określającą prawa i obowiązki stron, w szczególności w zakresie zasad zwrotu środków 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 (tj. Dz. U. z 2025 r., poz. 277 z późn. zm.).

39. W przypadku, o którym mowa w pkt 35 Pracodawca zwraca staroście środki KFS wydane na kształcenie ustawiczne pracownika, na zasadach określonych w umowie, o której mowa w pkt 34.
40. Starosta może przeprowadzić kontrolę u pracodawcy w zakresie: przestrzegania postanowień umowy o dofinansowanie kształcenia ustawicznego, wydatkowania środków KFS zgodnie z przeznaczeniem, właściwego dokumentowania oraz rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków; dla celów kontroli starosta może żądać danych, dokumentów i udzielania wyjaśnień.
41. Wszystkie zaplanowane we wniosku działania na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców muszą się rozpocząć i być sfinansowane w roku 2025.

Podstawa prawna:

- ustawa z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. z 2025 r. poz. 620),
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (tj. Dz. U. 2018 r. poz. 117),
- ustawa z 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. z 2025 r. poz. 468),
- rozporządzenie Komisji (UE) 2023/2831 z dnia 13 grudnia 2023 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L, 2023/2831 z 15.12.2023)

Sporządziła: Izabella Jarząbek