Załącznik nr 3 do Zarządzenia nr 20 z dnia 25.04.2025r.

 w sprawie wprowadzenia zmian w Zarządzeniu nr 4

Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Śremie z dnia 7 stycznia 2025r.

w sprawie wprowadzenia *Zasad dotyczących przyznawania środków
z Krajowego Funduszu Szkoleniowego obowiązujących w Powiatowym Urzędzie Pracy w Śremie w 2025 roku*

**Zasady**

**dotyczące przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego**

**obowiązujące w Powiatowym Urzędzie Pracy w Śremie**

**w 2025 roku**

**§ 1.**

Podstawa prawna:

1. ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (zwana dalej ustawą);
2. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego;
3. ustawa z dnia 30 kwietnia 2004r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej;
4. 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;
5. rozporządzenie Komisji (UE) nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym;
6. rozporządzenie Komisji (UE) nr 717/2014 z dnia 27 czerwca 2014r. w sprawie stosowania art. 107
i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rybołówstwa
i akwakultury;
7. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 marca 2010r. w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis;
8. niniejsze zasady wprowadzone Zarządzeniem wewnętrznym Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Śremie.

**§ 2.**

1. Słowniczek pojęć:
2. **przeciętne wynagrodzenie** - 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 (art. 2 ust. 1, pkt. 28 ustawy);
3. **pracodawca** - oznacza to jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika (art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy);
4. **pracownik** - oznacza to osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę – zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy;
5. **mikroprzedsiębiorca** – oznacza to przedsiębiorcę, 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 – zgodnie z art. 7 ust. 1 pkt 1) ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców;

1. **Urząd** - Powiatowy Urząd Pracy w Śremie;
2. **KFS** - oznacza Krajowy Fundusz Szkoleniowy. To środki Funduszu Pracy przeznaczone
na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców;
3. **pomoc de minimis** – zgodnie z rozporządzeniem Komisji (UE) 2023/2831 z dnia 13 grudnia 2023 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
do pomocy de minimis, oznacza pomoc publiczną państwa w wysokości nieprzekraczającej
300 000 EURO w okresie 3 lat (okres 3 lat należy oceniać w sposób ciągły – do każdego przypadku wnioskowania o nową pomoc de minims należy uwzględnić całkowitą kwotę pomocy de minimis przyznaną w ciągu minionych 3 lat); W przypadku pomocy de minimis wnioskowanej na podstawie przepisów, o których mowa w § 1 pkt. 5-6 dopuszczalne pułapy pomocy de minimis określone zostały w tychże przepisach prawa.
4. **termin naboru** – termin ogłoszony przez Urząd, określający ramy czasowe składania wniosków.
5. Zadania Starosty Śremskiego w zakresie realizacji niniejszych zasad wykonuje Powiatowy Urząd Pracy w Śremie, ul. Gostyńska 49.

**§ 3.**

1. Urząd **może** przyznać środki KFS na sfinansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy. Zakres możliwych do sfinansowania działań określa art. 69a ust. 2 ustawy, z których środki można przeznaczyć na:
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 psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
6. ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.
7. W ramach środków KFS finansowane mogą być wyłącznie koszty samego kształcenia ustawicznego, w tym on-line. **Wskazanie kształcenia w formie on-line, realizowanego w czasie rzeczywistym wymaga uzasadnienia w części V wniosku.** Nie podlegają finansowaniu pozostałe koszty, jakie ponosi pracodawca w związku z udziałem pracowników w kształceniu np. wynagrodzenie
za godziny nieobecności w pracy w związku z uczestnictwem w zajęciach, koszty delegacji
w przypadku konieczności dojazdu do miejscowości innej niż miejsce pracy, koszty przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia itp.
8. Wysokość wsparcia wynosi:
9. w przypadku mikroprzedsiębiorstw – 100% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika,
10. w przypadku pozostałych pracodawców - 80% kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika (wkład własny wnoszony przez pracodawcę wynosi 20% wszystkich kosztów kształcenia ustawicznego).
11. Dofinansowaniem kształcenia ustawicznego mogą być objęci pracownicy – bez względu na rodzaj umowy o pracę, na jaką są zatrudnieni oraz bez względu na wymiar czasu pracy (pełen czy część etatu). W przypadku umowy o pracę na czas określony, jak i umowy na zastępstwo, musi ona obejmować okres, co najmniej do czasu zakończenia kształcenia ustawicznego, o dofinansowanie którego ubiega się pracodawca. Dofinansowanie w ramach środków KFS dostępne jest tylko dla osób świadczących pracę. Pracownik przebywający np. na urlopie macierzyńskim/ojcowskim/, wychowawczym czy bezpłatnym nie spełnia tego warunku.
12. Dofinansowaniem kształcenia ustawicznego nie mogą być objęte osoby współpracujące i osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilno-prawnych.

**§ 4.**

1. **Priorytety wydatkowania środków KFS przyjęte przez ministra właściwego ds. pracy
w 2025 roku:**
2. **Priorytet 1**

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

Podstawę weryfikacji zawodów deficytowych stanowi:

* „Barometr zawodów 2025 – powiat śremski”, publikowany na stronie:

*https://barometrzawodow.pl/modul/publikacje?publication=county&province=15&county=351&year=2025*

* „Barometr zawodów 2025 – województwo wielkopolskie”*,* publikowany na stronie:

*https://barometrzawodow.pl/modul/publikacje?publication=province&province=15&year=2025*

Ponadto, pod poniższym adresem znajduje się opracowanie pn. *„Barometr Zawodów 2025
 - Raport podsumowujący badanie w województwie wielkopolskim”,* który zawiera
m.in. klasyfikację zawodów do badania:

*https://barometrzawodow.pl/modul/publikacje?publication=province&province=15&year=2025*

*W ramach ww. priorytetu można ubiegać się o sfinansowanie kształcenia ustawicznego
w zakresie umiejętności ogólno-zawodowych (w tym tzw. kompetencji miękkich), o ile powiązane są one z wykonywaniem pracy w zawodzie deficytowym.*

***Wnioskodawca powinien udowodnić, że wskazana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego na terenie powiatu śremskiego lub województwa wielkopolskiego na podstawie badania Barometr zawodów 2025. 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.***

***W związku z powyższym, wnioskując o środki z KFS z priorytetu nr 1 należy złożyć oświadczenie wskazując w jakich zawodach pracodawca/pracownicy wskazani do kształcenia w ramach tego priorytetu będą odbywać kształcenie - zgodnie z Barometrem zawodów 2025 dla powiatu śremskiego i/lub województwa wielkopolskiego lub innego powiatu/województwa właściwego dla miejsca wykonywania pracy (do każdej wskazanej formy i nazwy wnioskowanego kształcenia ustawicznego należy wskazać zawód/zawody deficytowe oraz powiat np. śremski i/lub województwo np. wielkopolskie).***

1. **Priorytet 2**

Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi 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 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 w ramach tego priorytetu można objąć jedynie osobę, która
w ramach wykonywania swoich zadań zawodowych/na stanowisku pracy korzysta lub będzie korzystała z nowych technologii i narzędzi pracy lub wdrażała nowe procesy.*

***W związku z powyższym, wnioskując o środki z KFS z priorytetu nr 2 należy dołączyć jakikolwiek wiarygodny dokument potwierdzający np. kopie dokumentów zakupu, decyzję dyrektora/zarządu o wprowadzeniu norm ISO itp. oraz oświadczenie wskazując przy każdej formie kształcenia logiczne i wiarygodne uzasadnienie, w tym nowe zadania związane
z wprowadzonymi/planowanymi do wprowadzenia zmianami.***

1. **Priorytet 3**

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

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

*Przywołane rozporządzenie dotyczy następujących gmin:*

*1) w województwie dolnośląskim:*

* *wszystkie gminy położone na terenie powiatów bolesławieckiego, 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;*

1. *w województwie śląskim - wszystkie gminy położone na terenie powiatów bielskiego, cieszyńskiego, pszczyńskiego i raciborskiego oraz miasto na prawach powiatu Bielsko-Biała.*

***Warunkiem skorzystania ze środków priorytetu jest prowadzenie działalności na terenie którejkolwiek z ww. gmin oraz oświadczenie pracodawcy o konieczności nabycia nowych umiejętności czy kwalifikacji w związku z rozszerzeniem/przekwalifikowaniem obszaru działalności firmy z powołaniem się na odpowiedni przepis.***

***W związku z powyższym, wnioskując o środki z KFS z priorytetu nr 3 należy złożyć
ww. oświadczenie oraz wskazać na terenie jakiej gminy z ww. wykazu wnioskodawca prowadzi działalność gospodarczą.***

1. **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.

***Szkolenia 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 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.*

***W związku z powyższym, wnioskując z priorytetu nr 4 należy złożyć oświadczenie wskazując,
iż pracodawca/pracownicy wskazani we wniosku do kształcenia w ramach tego priorytetu zostaną wyposażeni w wiedzę i umiejętności z zakresu kreowania bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy (należy wymienić tematykę kształcenia np. wybierając z powyższych wskazań).***

1. **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 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.*

***W związku z powyższym, wnioskując z priorytetu nr 5 należy złożyć oświadczenie wskazując,
iż pracodawca/pracownicy wskazani we wniosku w ramach tego priorytetu będą odbywać kształcenie z zakresu promowania i wspierania zdrowia psychicznego oraz tworzenia przyjaznych środowisk pracy (należy wskazać formę i nazwę wnioskowanego kształcenia).***

1. **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.*

***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.*

***W związku z powyższym, wnioskując z priorytetu nr 6 należy złożyć oświadczenie wskazując,
iż pracownicy wskazani do kształcenia w ramach tego priorytetu są cudzoziemcami oraz
w jakich obszarach będą się kształcić (przy wskazaniu formy i nazwy wnioskowanego kształcenia ustawicznego należy wskazać kompetencje objęte tematyką kształcenia).***

1. **Priorytet 7**

Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych
i opiekuńczych.

***Warunkiem skorzystania z dostępnych środków jest oświadczenie pracodawcy o konieczności odbycia wnioskowanego kształcenia 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.*

*Ponadto, z KFS nie mogą być finansowane te same szkolenia, na które przeznaczone są inne środki publiczne np. środki na specjalizacje pielęgniarek i położnych.*

***W związku z powyższym, wnioskując z priorytetu nr 7 należy złożyć oświadczenie wskazując uzasadnienie konieczności odbycia wnioskowanego kształcenia lub nabycia określonych umiejętności z zakresu usług zdrowotnych i opiekuńczych przez osoby wskazane do kształcenia oraz posiadanie przez pracodawcę PKD w Sekcji Q, tj. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (należy wybrać przynajmniej jeden dział z Sekcji Q).***

1. **Priorytet 8**

Rozwój umiejętności cyfrowych.

*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 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.*

*Dziś kompetencje cyfrowe to także umiejętności korzystania z danych i informacji, umiejętności porozumiewania się i w współpracy, tworzenie treści cyfrowych, programowanie, kompetencje związane z cyberbezpieczeństwem.*

*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*](https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/004171)*).*

***W związku z powyższym, wnioskując z priorytetu nr 8 należy złożyć oświadczenie wskazując,
iż pracodawca/pracownicy wskazani we wniosku w ramach tego priorytetu będą odbywać kształcenie zmierzające do zniwelowania lub zapobiegania powstawaniu luk lub braków
w kompetencjach cyfrowych (do każdej wskazanej formy i nazwy wnioskowanego kształcenia ustawicznego należy wskazać umiejętności cyfrowe objęte tematyką kształcenia oraz opis powiązania tematyki wnioskowanego kształcenia z pracą wykonywaną przez osobę kierowaną na kształcenie).***

1. **Priorytet 9**

Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.

***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****.*

***W związku z powyższym, wnioskując z priorytetu nr 9 należy złożyć oświadczenie wskazując,
iż pracodawca/pracownicy wskazani we wniosku w ramach tego priorytetu będą odbywać kształcenie zmierzające do realizacji założonych celów transformacji energetycznej
(do każdej wskazanej formy i nazwy wnioskowanego kształcenia ustawicznego należy wskazać kompetencje nabyte w toku kształcenia oraz zakres założonych celów w ramach transformacji energetycznej).***

1. **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.

Kwestie wskazane w powyższym priorytecie wiążą się z zapewnieniem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz równości płci dla wszystkich pokoleń w kontekście wyzwań demograficznych. Celem tego priorytetu jest wspieranie 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 jest 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.* ***s****kuteczna 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).*

Szkolenia w ramach ww. priorytetu mają na celu 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. **Priorytety wydatkowania środków rezerwy KFS określone przez Radę Rynku Pracy w roku 2025:**
2. **Priorytet 10**

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).*

***W związku z powyższym, wnioskując z priorytetu nr 10 należy złożyć oświadczenie wskazując,
iż pracodawca/pracownicy wskazani do kształcenia w ramach tego priorytetu ukończyli
50. rok życia na moment złożenia wniosku o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy.***

1. **Priorytet 11**

Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z orzeczonym 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.*

***W związku z powyższym, wnioskując z priorytetu nr 11 należy złożyć oświadczenie wskazując,
iż pracodawca/pracownicy wskazani do kształcenia w ramach tego priorytetu posiadają aktualne orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. Jednocześnie, przed podpisaniem umowy
o dofinansowanie niezbędne będzie przedłożenie dokumentu potwierdzającego posiadanie aktualnego orzeczenia o stopniu niepełnosprawności wskazanej we wniosku osoby.***

1. **Priorytet 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.*

***W związku z powyższym, wnioskując z priorytetu nr 12 należy złożyć oświadczenie wskazując,
iż pracodawca/pracownicy wskazani do kształcenia w ramach tego priorytetu nie posiadają świadectwa dojrzałości lub/i nie ukończyli szkoły na jakimkolwiek poziomie.***

1. **Priorytet 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.

*Jako obszary/branże działające na terenie powiatu śremskiego, wymagające szczególnego wsparcia w postaci szkoleń zgodnie z danymi uzyskanymi z wyników badań własnych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu pn. ”Kogo poszukuje rynek pracy w Wielkopolsce?”, publikacja październik 2019r. (str. 87-89), uznano:*

|  |  |
| --- | --- |
| **Obszar/branża**  | **PKD 2007 (przeważające) Pracodawcy** |
| Handel | sekcja G dział 45-46-47 |
| Budownictwo | sekcja F dział 41-42-43 |
| Przemysł – Produkcja mebli | sekcja C dział 31 |
| Przemysł – Produkcja wyrobów metalowych | sekcja C dział 25 |

Badanie dostępne pod adresem:

*https://wuppoznan.praca.gov.pl/documents/161065/2074094/Kogo%20poszukuje%20rynek%20pracy%20w%20Wielkopolsce/426fce7c-128f-43a3-bd8d-7456afe31819?t=1571819845529*

***W związku z powyższym, wnioskując z priorytetu nr 11 należy złożyć oświadczenie wskazując,
iż pracodawca/pracownicy wskazani do kształcenia w ramach tego priorytetu będą odbywać kształcenie, które dotyczy przynajmniej jednego z ww. obszarów/branż (przy wskazaniu formy
i nazwy wnioskowanego kształcenia ustawicznego należy wskazać obszar/branżę kluczową oraz PKD Pracodawcy zgodne z tym obszarem/branżą).***

**Nabór wniosków na kształcenie ustawiczne ze środków rezerwy KFS zostanie ogłoszony
w przypadku pozyskania środków na ten cel.**

1. **Wnioski pracodawców składane o środki na kształcenie ustawiczne, aby kwalifikowały
się do rozpatrzenia, muszą spełniać wymagania przynajmniej jednego z priorytetów, których będzie dotyczył nabór.**
2. Nawet, jeśli w treści priorytetu zawarto sformułowanie odnoszące się bezpośrednio do pracowników, skorzystać z niego mogą zarówno pracownicy jak i pracodawcy (o ile spełniają warunek bycia pracodawcą).

**§ 5.**

1. O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą wystąpić, z zastrzeżeniem ust. 3, wszyscy pracodawcy, w rozumieniu przepisów ustawy, którzy zamierzają inwestować w podnoszenie swoich własnych kompetencji lub kompetencji osób pracujących w firmie. Głównym **celem KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kwalifikacji i umiejętności nieadekwatnych do wymagań konkurencyjnego rynku pracy, tj.:**
2. niedopasowania wykształcenia do potrzeb aktualnego rynku pracy
3. dezaktualizacji wiedzy, umiejętności, uprawnień;
4. konieczności dostosowania wiedzy, umiejętności, uprawnień do potrzeb nowych technologii.
5. Osoba prowadząca działalność gospodarczą niezatrudniająca żadnego pracownika nie jest pracodawcą
i nie może ubiegać się o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego ze środków KFS.
6. Środki KFS przyznane 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 oraz pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie.
7. Wyboru realizatora formy kształcenia dokonuje pracodawca, przy zachowaniu zasady racjonalnego wydatkowania środków. W sytuacji budzącej wątpliwości, co do oszacowanej wysokości kosztów kształcenia, Urząd może przeprowadzić postępowanie wyjaśniające w ww. zakresie.
8. Kształcenie ustawiczne musi być prowadzone przez uprawnionych usługodawców, tj. instytucje świadczące usługi szkoleniowe w zakresie kształcenia ustawicznego, posiadające wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej lub Krajowego Rejestru Sądowego, w których zawarte jest określenie przedmiotu wykonywanej działalności, zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności, w zakresie pozaszkolnych form edukacji lub działające na podstawie odrębnych przepisów.
9. Urząd nie finansuje ze środków KFS kształcenia ustawicznego pracodawcom zamierzającym samodzielnie realizować kształcenie ustawiczne dla własnych pracowników, bądź świadczonych przez usługodawcę, z którym jest powiązany osobowo lub kapitałowo.

**§ 6.**

* + - 1. **Dofinansowanie z KFS mogą otrzymać pracodawcy mający siedzibę albo miejsce prowadzenia działalności na terenie powiatu śremskiego**, składając wniosek stanowiący załącznik
			do niniejszych Zasad (wniosek dotyczący rezerwy KFS będzie udostępniony wraz z naborem wniosków z rezerwy KFS).
			2. Informacja o naborze wniosków o przyznanie środków z KFS umieszczana jest na stronie internetowej Urzędu oraz na tablicy informacyjnej w siedzibie Urzędu.
			3. Wniosek musi być złożony przed planowanym terminem rozpoczęcia kształcenia ustawicznego,
			z uwzględnieniem faktu, że umowa o dofinansowanie może zostać zawarta tylko na działania, które jeszcze się **nie rozpoczęły.** Przy planowaniu terminów rozpoczęcia kształcenia należy wziąć pod uwagę ustalony termin rozpatrzenia wniosku wraz z możliwymi korektami wniosku.
			4. Złożenie wniosku nie gwarantuje przyznania środków.
			5. Wnioski nie podlegają ocenie i rozpatrzeniu, jeżeli zostały złożone poza terminem ogłoszonego naboru.
			6. Pozostałe wnioski złożone w terminie naboru weryfikowane są w dwóch etapach: ocena formalna oraz ocena merytoryczna.
			7. Ocena formalna odbywa się pod kątem spełnienia poniższych wymagań:
1. posiadanie przez Wnioskodawcę statusu pracodawcy;
2. spełnienie przez pracownika objętego kształceniem definicji pracownika;
3. posiadanie przez Wnioskodawcę siedziby albo miejsca prowadzenia działalności na terenie powiatu śremskiego;
4. dołączenie do wniosku załączników wymaganych zgodnie z § 5 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014r w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (załączniki nr 1-5B do wniosku);
5. dołączenie do wniosku pozostałych załączników (załączniki nr 6-18 do wniosku).
	* + 1. W przypadku, gdy wniosek pracodawcy jest wypełniony nieprawidłowo, Urząd wyznacza pracodawcy termin nie krótszy niż 7 dni i nie dłuższy niż 14 dni do jego poprawienia.
			2. Wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia, o czym Urząd informuje pracodawcę na piśmie,
			w przypadku:

a) niepoprawienia wniosku w terminie, o którym mowa w ust. 8;

b) niedołączenia załączników wymaganych zgodnie z § 5 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy
i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014r w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (załączniki nr 1-5B do wniosku).

* + - 1. Wnioski zweryfikowane pod względem formalnym, tj. kompletne i prawidłowo sporządzone podlegają ocenie merytorycznej w zakresie poniższych kryteriów:
1. zgodność dofinansowywanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na dany rok;
2. zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy;
3. koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku;
4. posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego;
5. w przypadku kursów – posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego;
6. plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS;
7. możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem limitów środków.
8. Urząd zastrzega sobie prawo do wprowadzenia w ogłoszeniu o naborze innych dodatkowych kryteriów w zakresie przyznawania środków KFS.
9. Wnioski po sporządzeniu oceny są umieszczane na tzw. liście rankingowej, na której klasyfikowane są w kolejności wynikającej z liczby uzyskanych punktów (od największej do najmniejszej).
10. **Niezależnie jednak od priorytetów wymienionych w § 4 ust. 1 i 2 oraz kryteriów określonych
w § 6 ust. 10, Urząd będzie badał, czy wskazany rodzaj kształcenia wraz z tematyką jest ściśle powiązany z pracą wykonywaną na zajmowanym stanowisku oraz czy z uzasadnienia potrzeby odbycia kształcenia wynikają korzyści, które odniesie pracownik i pracodawca. Ponadto brana będzie pod uwagę celowość, zasadność oraz racjonalność gospodarowania środkami publicznymi. Jednocześnie w odpowiedzi na wnioski obejmujące kształcenie ustawiczne w wielu formach, dla większej liczby pracowników i na znaczne kwoty, Urząd może przyznać częściowe wsparcie.**
11. Rozpatrzenie wniosku następuje w terminie 30 dni od zakończenia naboru wniosków lub w terminie 30 dni od dokonania ostatniej korekty w ramach złożonych wniosków. Urząd pisemnie informuje pracodawcę o sposobie rozpatrzenia wniosku. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku, Urząd informuje o tym Pracodawcę na piśmie. Od informacji o negatywnym rozpatrzeniu wniosku nie przysługuje odwołanie**.**
12. Kształcenie, o które wnioskuje pracodawca powinno rozpocząć się w tym samym roku kalendarzowym, w którym złożono wniosek, gdyż środki KFS są przyznawane na dany rok budżetowy tj. w 2025 roku. Przewidziane do realizacji **kształcenie powinno zakończyć się w terminie
do 30.11.2025r.** (z wyłączeniem studiów podyplomowych).
13. W uzasadnionych przypadkach będzie można odstąpić od warunku określonego w ustępie
15 dotyczącego terminu zakończenia kształcenia.
14. Wyklucza się finansowanie kształcenia obejmującego:
15. kursy w formie sympozjów, seminariów, kongresów i konferencji,
16. szkolenia BHP i PPOŻ,
17. szkolenia z zakresu ochrony danych osobowych,
18. 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 przepisach o zawodach lekarza i lekarza dentysty i specjalizacje pielęgniarek i położnych,
o których mowa w przepisach o zawodach pielęgniarki i położnej.
19. Wnioski rozpatrywane są przez Dyrektora Urzędu po uprzednim zaopiniowaniu przez pracowników Urzędu, z zastrzeżeniem ust. 20.
20. Dopuszcza się negocjacje pomiędzy Urzędem a Pracodawcą w zakresie treści wniosku, w celu ustalenia:
21. ceny usługi kształcenia ustawicznego;
22. liczby osób objętych kształceniem ustawicznym;
23. realizatora usługi;
24. programu kształcenia ustawicznego lub zakresu egzaminu, z uwzględnieniem zasady zapewnienia najwyższej jakości usługi oraz zachowania racjonalnego wydatkowania środków publicznych.
25. W uzasadnionych przypadkach (np. złożenie wniosku przez jednostkę organizacyjną powiatu)
w celu zachowania wysokich standardów przejrzystości przyjmowania wniosków do realizacji, Urząd może przedłożyć złożony wniosek pod opinię Powiatowej Rady Rynku Pracy.
26. Wsparcie z KFS udzielane jest pracodawcom do momentu wyczerpania środków finansowych przeznaczonych na ten cel limitem.

**§ 7.**

W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku, Urząd zawiera z Pracodawcą umowę o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy.
**Umowa może zostać zawarta tylko na działania, które jeszcze się nie rozpoczęły.**

Umowa określa w szczególności:

1. strony umowy i datę 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 zostaną przekazane 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 powodów nieukończenia określonych w art. 69b ust. 4 ustawy;
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 właściwości rozporządzenia Komisji Europejskiej, która określa warunki dopuszczalności pomocy de minimis;
11. zobowiązanie pracodawcy do przekazania na żądanie Urzędu danych dotyczących:

- liczby osób objętych działaniami finansowanymi z udziałem środków z KFS, w podziale
 według płci, grup wieku 15-24 lata, 25-34 lata, 35-44 lata, 45 lat i więcej, poziomu
 wykształcenia oraz liczby osób pracujących w szczególnych warunkach lub wykonujących
 pracę o szczególnym charakterze,

- liczby osób, które rozpoczęły kurs, studia podyplomowe lub przystąpiły do egzaminu –
 finansowane z udziałem środków KFS,

- liczby osób, które ukończyły z wynikiem pozytywnym kurs, studia podyplomowe lub zdały
 egzamin – finansowane z udziałem środków z KFS.

Wniosek, o którym mowa w § 6 ust. 1 niniejszych zasad, stanowi integralną część umowy w sprawie finansowania działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Podpisanie z pracodawcą umowy w sprawie finansowania działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy z Krajowego Funduszu Szkoleniowego odbywa się wyłącznie w siedzibie Urzędu.

Zgodnie z § 3 ust. 1 pkt 14 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013r. w sprawie zwolnień od podatku towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień, usługi kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego finansowane w co najmniej 70% ze środków publicznych zwalnia się od podatku.

**Urząd przekazuje środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego na rachunek bankowy Pracodawcy wskazany we wniosku, a Pracodawca zobowiązany jest przekazać ww. środki realizatorowi kształcenia ustawicznego, w formie bezgotówkowej, z rachunku bankowego wskazanego we wniosku.**

**Wskazany rachunek bankowy powinien być nieoprocentowany. W przeciwnym razie odsetki uzyskane od przyznanych środków KFS pracodawca zobowiązany jest zwrócić na wskazany
w umowie rachunek bankowy Urzędu z dopiskiem „odsetki” w terminie i na warunkach zawartych w umowie.**

**Urząd zastrzega sobie możliwość wypłaty środków KFS w transzach, w przypadku gdy terminy rozpoczęcia kolejnych szkoleń oddalone są od daty rozpoczęcia pierwszego szkolenia.**

**Wszelkie zmiany dotyczące realizacji kształcenia (np. zmiana uczestnika, zmiana terminu kształcenia) mogą nastąpić dopiero po uzyskaniu zgody tutejszego Urzędu.**

**Zmiana uczestnika kształcenia jest możliwa tylko przed rozpoczęciem formy kształcenia,
w przypadku gdy kandydat był zatrudniony u pracodawcy na dzień złożenia wniosku o KFS
na umowę o pracę w oparciu o Kodeks pracy oraz spełnia kryteria, które pozostają w ścisłym związku z uzasadnieniem potrzeb szkoleniowych wskazanego w złożonym wniosku Priorytetu.**

Pracodawca zawiera z pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego, umowę określającą prawa i obowiązki stron – zgodnie z art. 69b ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Pracownik, który nie ukończył 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 1974r. - Kodeksu pracy, jest zobowiązany
do zwrotu pracodawcy poniesionych kosztów, na zasadach określonych w umowie z pracodawcą.

Urząd może przeprowadzić kontrolę u pracodawcy w zakresie przestrzegania postanowień umowy,
o której mowa w § 7 ust. 1, wydatkowania środków KFS zgodnie z przeznaczeniem, właściwego dokumentowania oraz rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków i w tym celu może żądać danych, dokumentów i udzielania wyjaśnień w sprawach objętych zakresem kontroli. Pracodawca nie może odmówić poddania się ocenie prawidłowości wykonania umowy.

Urząd zastrzega sobie możliwość przeprowadzenia kontroli w trakcie realizacji kształcenia ustawicznego pracodawcy i pracowników poprzez wizytację szkolenia.

Pracodawca w terminie ustalonym w umowie po zakończeniu kształcenia ustawicznego jest zobowiązany do przedstawienia w Urzędzie rozliczenia otrzymanych środków KFS (wraz
z wniesionym wkładem własnym). Do rozliczenia pracodawca przedstawia w szczególności następujące dokumenty:

1. kopie faktur wraz z dowodami płatności;
2. kopie dokumentów potwierdzających ukończenie kształcenia ustawicznego i/lub kopie dokumentów potwierdzających uzyskanie uprawnień/kwalifikacji;
3. kopię polisy ubezpieczenia NNW;
4. kopie umów zawartych z pracownikami, którym zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego określających prawa i obowiązki stron;
5. kopie list obecności (dotyczy kształcenia ustawicznego w formie kursu);
6. oświadczenia Pracodawcy o statusie prowadzonej działalności gospodarczej oraz liczbie zatrudnionych pracowników na umowę o pracę w czasie odbywania kształcenia ustawicznego.

Wszystkie dokumenty powinny być potwierdzone za zgodność z oryginałem.

Dokumenty księgowe powinny być odpowiednio opisane, aby widoczny był związek wydatku
z formą kształcenia ustawicznego, w celu przejrzystości wsparcia udzielanego w ramach KFS
i możliwości oceny prawidłowego wydatkowania środków na ten cel.

**Urząd nie będzie refundował kosztów kształcenia, tj. przekazywał środków za faktury opłacone przed otrzymaniem dofinansowania.**

**Płatności za działania, na które zawarto umowę muszą zostać zrealizowane przez pracodawcę
w roku, w którym zostały przyznane.**

Pracodawca zobowiązany jest zwrócić środki KFS w przypadku:

1. Niewykorzystania środków lub wykorzystania środków niezgodnie z przeznaczeniem
tj. na działania o innym zakresie, adresowane do innych grup lub innej liczby osób, realizowane
w innym terminie niż wskazane we wniosku załączonym do umowy.
2. Nieukończenia szkolenia przez pracownika z powodu rozwiązania przez pracownika umowy
o pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks Pracy.
3. Niespełnienia warunków zawartych w umowie w sprawie finansowania działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

**§ 8.**

1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszych *Zasadach* zastosowanie mają przepisy
o których mowa w §1.
2. Niniejsze *Zasady dotyczące przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego obowiązujące w Powiatowym Urzędzie Pracy w Śremie w 2025 roku* wchodzą w życie z dniem
25 kwietnia 2025r.