



## Powiatowy Urząd Pracy w Węgrowie

ul. Piłsudskiego 23, 07-100 Węgrow

tel. 25 792-37-57, 25 792-02-70, tel./fax 25 792-25-42

<http://wegrow.praca.gov.pl>

e-mail: [wawe@praca.gov.pl](mailto:wawe@praca.gov.pl)

Elektroniczna skrzynka podawcza ePUAP: PUP2\_Wegrow

Skrzynka do e-Doręczeń: AE:PL-75159-52956-SAFAS-25



# ZASADY PRYZNAWANIA ŚRODKÓW KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO NA FINANSOWANIE KOSZTÓW KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO PRACOWNIKÓW I PRACODAWCY PRZEZ POWIATOWY URZĄD PRACY W WĘGROWIE

STAN PRAWNY – styczeń 2025 r.



## ROZDZIAŁ I POSTANOWIENIA OGÓLNE

### §1

1. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475 z późn. zm.).
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz.U. z 2018 r. poz. 117).
3. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. z 2023 r. poz. 702 z późn. zm.).
4. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 marca 2010 r. w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis (Dz. U. z 2024 r. poz. 40 z późn. zm.).
5. Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 2010 r. w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie (Dz. U. z 2010 r., Nr 121, poz. 810).
6. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 marca 2007 r. w sprawie zaświadczeń o pomocy de minimis i pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie (Dz. U. z 2018 r. poz. 350 z późn. zm.).
7. Rozporządzenie Komisji (UE) 2023/2831 z dnia 13 grudnia 2023 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu u funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L, 2023/2831 z 15.12.2023).
8. Rozporządzenie Komisji (UE) 1408/2013 w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L, 352 z 24.12.2013, str. 9 z późn. zm.).
9. Rozporządzenie Komisji (UE) 2024/3118 z dnia 10 grudnia 2024 r. zmieniające rozporządzenie (UE) nr 1408/2013 w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L, 2024/3118 z 13.12.2024).
10. Rozporządzenie Komisji (UE) 717/2014 z dnia 27 czerwca 2014 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rybołówstwa i akwakultury (Dz. Urz. UE L, 190 z 28.06.2014, str. 45, z późn. zm.).
11. Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236 z późn. zm.).
12. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1530 z późn. zm.).

### §2

1. Niniejsze zasady normują postępowanie związane z przyznawaniem środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy.
2. Ilekroć w zasadach jest mowa o:
  - 1) **Powiecie** – oznacza to Samorząd Powiatu Węgrowskiego.
  - 2) **Starościę** – oznacza to reprezentanta Samorządu Powiatu Węgrowskiego.
  - 3) **Dyrektorze** – oznacza to Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Węgrowie, działającego w imieniu i z upoważnienia Starosty.
  - 4) **Urzędzie** – oznacza to Powiatowy Urząd Pracy w Węgrowie.
  - 5) **Ustawie** – oznacza to ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690 z późn. zm.).
  - 6) **KFS** – oznacza to Krajowy Fundusz Szkoleniowy.



- 7) **Pracodawcy** – oznacza to jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika.
- 8) **Pracownik** – oznacza to osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.
- 9) **Przedsiębiorcy** – oznacza to osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, której odrębne przepisy prawa przyznają zdolność prawną, wykonującą działalność gospodarczą. Za przedsiębiorców uważa się także wspólników spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej.
- 10) **Mikroprzedsiębiorca** – oznacza to przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki: 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.
- 11) **Przeciętnym wynagrodzeniu** – oznacza to przeciętne wynagrodzenie w poprzednim kwartale, od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, na podstawie art. 20 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1631 z późn. zm.).
- 12) **Rozporządzeniu** – oznacza to Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz.U.z 2018 r. poz. 117).
- 13) **Umowie** – oznacza to umowę o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
- 14) **Kursie** – oznacza to pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych, potrzebnych do wykonywania pracy.
- 15) **Studiach podyplomowych** – oznacza to formę kształcenia, na którą są przyjmowani kandydaci posiadający kwalifikacje co najmniej I stopnia prowadzone w uczelni, instytucie naukowym Polskiej Akademii Nauk, instytucie badawczym lub Centrum Medycznym Kształcenia Podyplomowego kończąca się uzyskaniem kwalifikacji podyplomowych.
- 16) **Realizatorze usługi kształcenia ustawicznego** – oznacza to instytucję lub uczelnię, której Pracodawca zleci przeprowadzenie kursu, egzaminu lub kształcenia w formie studiów podyplomowych.
- 17) **Wniosku** – oznacza to wniosek o przyznanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy.
- 18) **Komisji** – oznacza to komisję do spraw rozpatrywania wniosków.
- 19) **Pomocy de minimis** – oznacza to pomoc państwa, która nie podlega notyfikacji Komisji Europejskiej. Jest to pomoc o niewielkich rozmiarach, która nie powoduje naruszenia konkurencji. Całkowita kwota pomocy de minimis przyznanej przez jedno państwo członkowskie jednemu przedsiębiorstwu nie może przekroczyć 300 000 euro w okresie trzech lat, a w sektorze rolnym 50 000 euro. W sektorze rybołówstwa



i akwakultury – 30 000 euro w roku bieżącym oraz dwóch latach podatkowych go poprzedzających.

### §3

1. Realizacja działań w ramach KFS należy do zadań Powiatu reprezentowanego przez Starostę, w imieniu i z upoważnieniem którego działa Dyrektor.
2. Prawo do wystąpienia z wnioskiem o przyznawanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy nie ma charakteru roszczeniowego. Tym samym wystąpienie z wnioskiem nie ma charakteru zobowiązaniowego, nie jest bowiem zdarzeniem, z którym prawo wiąże powstanie między stronami takiego stosunku. Stosunek zobowiązaniowy powstaje dopiero w momencie zawarcia umowy cywilnej pomiędzy Starostą, a pracodawcą lub przedsiębiorcą.
3. Ilość umów zawartych w danym roku ograniczona jest limitem środków będących w dyspozycji Starosty.

## ROZDZIAŁ II

### ZASADY PRYZNAWANIA ŚRODKÓW KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO NA FINANSOWANIE KOSZTÓW KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO PRACOWNIKÓW I PRACODAWCY

#### §4

1. Celem utworzenia KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań nieustannie zmieniającej się gospodarki.
2. O przyznawanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy mogą wystąpić pracodawcy w rozumieniu przepisów ustawy, którzy zamierzają inwestować w podnoszenie swoich własnych kompetencji lub kompetencji pracowników, w celu zapobiegania utracie przez osoby pracujące zatrudnienia z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań zmieniającego się rynku pracy i konieczności dostosowania wiedzy/ umiejętności/ uprawnień do potrzeb nowych technologii.
3. Kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS mogą być objęci jedynie pracownicy zatrudnieni i świadczący pracę na dzień złożenia wniosku.
4. W kształceniu ustawicznym finansowanym ze środków KFS mogą uczestniczyć pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę oraz pracodawcy będący jednostkami organizacyjnymi, choćby nie posiadały osobowości prawnej, będący osobami fizycznymi zatrudniającymi pracowników.
5. W przypadku, gdy pracodawca występuje o przyznawanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracownika zatrudnionego na czas określony, musi przedłużyć mu umowę o pracę o odpowiedni okres tak, aby osoba biorąca udział w tym kształceniu była zatrudniona przez co najmniej cały okres trwania umowy zawartej pomiędzy Starostą a Pracodawcą.
6. **Ze środków KFS nie mogą być finansowane koszty kształcenia ustawicznego osób, które:**
  - 1) prowadzą jednoosobową działalność gospodarczą i nie zatrudniają chociażby jednego pracownika na podstawie umowy o pracę;
  - 2) przebywają na urloпах macierzyńskich, rodzicielskich, ojcowskich, wychowawczych lub na urloпах bezpłatnych;
  - 3) spełniają definicję osoby współpracującej zgodnie z art. 8 ust. 11 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (za osobę współpracującą uważa się: małżonka, dzieci własne lub dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodziców oraz macochę



- i ojczyma pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracujących przy prowadzeniu działalności);
- 4) są zatrudnione na umowy cywilnoprawne;
  - 5) pełnią funkcje zarządcze w spółkach akcyjnych i spółkach z o.o. (chyba, że są zatrudnione na umowę o pracę w spółce);
  - 6) pełnią funkcję prezesa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, który jest jej jedynym lub większościowym udziałowcem (chyba, że na wniosek spółki sąd pracy potwierdzi istnienie stosunku pracy).
7. **Ze wsparcia KFS wyklucza się także możliwość:**
- 1) finansowania Wnioskodawcy zaległych opłat za zrealizowane wcześniej działania;
  - 2) finansowania staży podyplomowych i szkoleń specjalistycznych dla lekarzy i lekarzy dentyków;
  - 3) finansowania szkoleń specjalizacyjnych pielęgniarek i położnych zwanych „specjalizacją”, o których mowa w art. 67 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz. U. z 2024 r. poz. 814 z późn. zm.);
  - 4) finansowania kształcenia ustawicznego realizowanego samodzielnie przez Pracodawcę dla własnych pracowników przy wykorzystaniu własnych zasobów osobowych i technicznych lub zleci je usługodawcy, z którym jest powiązany osobowo lub kapitałowo. Przez powiązania osobowe lub kapitałowe rozumie się wzajemne powiązania między pracodawcą lub osobami upoważnionymi do zaciągania zobowiązań w imieniu pracodawcy, polegające na: uczestniczeniu w spółce jako wspólnik, posiadaniu co najmniej 10% udziałów lub akcji, pełnieniu funkcji członka organu nadzorczego lub zarządzającego, prokurenta, pełnomocnika, pozostawaniu w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia lub w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli;
  - 5) finansowania obowiązkowych kursów z zakresu BHP i Ppoż. oraz obowiązkowych badań lekarskich;
  - 6) finansowania kosztów zakwaterowania, wyżywienia, dojazdów, koszty delegacji w związku z uczestnictwem w formach kształcenia ustawicznego.
8. Starosta na Wniosek Pracodawcy, może przyznać środki KFS na finansowanie działań w zakresie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, na które składają się:
- 1) określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS;
  - 2) kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą;
  - 3) egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych;
  - 4) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończeniu kształcenia;
  - 5) ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjęciem kształcenia.
9. Środki o których mowa w ust. 8 mogą być przyznane Pracodawcy do wysokości:
- 1) 80% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika, natomiast pracodawca pokryje 20% kosztów;
  - 2) 100% kosztów kształcenia ustawicznego – jeśli Pracodawca należy do grupy mikroprzedsiębiorstw, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.



10. Środki KFS przeznacza się na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy w pierwszej kolejności zgodnie z priorytetami wydatkowania tych środków, ogłoszonych przez Ministra właściwego do spraw pracy.
11. **Priorytety wydatkowania limitu podstawowego środków KFS w 2025 r.** określone przez Ministra właściwego do spraw pracy obejmują:

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

Priorytet adresowany jest do pracowników i pracodawców, którzy zamierzają kształcić się w zakresie umiejętności ogólnie – zawodowych, o ile powiązane są one z wykonywaniem pracy w zawodzie deficytowym. Program formy kształcenia powinien wynikać z zadań zawodowych danego zawodu deficytowego – opisy zadań zawodowych zawodów można sprawdzić na stronie internetowej: <http://wegrow.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow>

Warunkiem dostępu do tego priorytetu jest uzasadnienie potrzeby odbycia danej formy kształcenia ustawicznego. Należy udowodnić, że wskazana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego w oparciu o **Barometr zawodów na 2025 r. dla powiatu węgrowskiego**, wskazując odpowiedni zawód deficytowy. Dodatkowo w dokumencie pt. „**Potrzeby lokalnego rynku pracy na 2025 r.**” zawody deficytowe występujące w Barometrze zawodów zostały rozwinięte i wyłoniono podkategorie do zawodów deficytowych, które będą podstawą do oceny, czy program kształcenia jest spójny z zadaniami zawodowymi w danej grupie lub podkategorii zawodu deficytowego i czy dotyczy zawodów, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy.

**Zawody deficytowe w powiecie węgrowskim w 2025 r. to:**

- betoniarze i zbrojarze
- brukarze
- dekarze i blacharze budowlani
- diagnosty laboratoryjni medyczni
- elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
- kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
- lekarze
- mechanicy pojazdów samochodowych
- monterzy elektroniki
- murarze i tynkarze
- ogrodnicy i sadownicy
- operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
- operatorzy obrabiarek skrawających
- pielęgniarki i położne
- pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
- pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
- pracownicy służ mundurowych
- pracownicy socjalni
- psycholodzy i psychoterapeuci
- ratownicy medyczni
- samodzielni księgowi
- spawacze
- specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki.

**Na potwierdzenie spełnienia tego priorytetu Pracodawca składa oświadczenie dotyczące priorytetu nr 1.**



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

Priorytet adresowany jest do firm, które w ciągu jednego roku przed złożeniem wniosku, bądź w ciągu trzech miesięcy po jego złożeniu zostały/zostaną zakupione nowe maszyny/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. Przez „nowe procesy, technologie, czy narzędzia pracy” należy rozumieć procesy, technologie, maszyny czy rozwiązania „nowe dla wnioskodawcy”, a nie dla całego rynku. Wsparciem 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 która wymaga nabycia nowych kompetencji niezbędnych do wykonywania pracy w związku z wdrożeniem nowego procesu. Warunkiem skorzystania z kształcenia w ramach tego priorytetu jest przedłożenie wiarygodnego dokumentu na tę okoliczność, np. kopii dokumentów zakupu, decyzji dyrektora zarządu o wprowadzeniu norm ISO, itp. oraz logicznie i wiarygodnie uzasadnienie potrzeby odbycia kształcenia w związku z tym priorytetem.

**Na potwierdzenie spełnienia tego priorytetu Pracodawca składa oświadczenie dotyczące priorytetu nr 2.**

## **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 adresowany jest do pracodawców prowadzących 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 r. 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 Kotła, 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 ślubickim – gmina Cybinka i gmina Ślubice
  - 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.

**Na potwierdzenie spełnienia tego priorytetu Pracodawca składa oświadczenie dotyczące priorytetu nr 3.**

#### **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.**

Priorytet adresowany do wszystkich zainteresowanych pracodawców. Nie ma znaczenia kod PKD czy profil działalności. Zachęca do tworzenia i oferuje wsparcie w zakresie zasad funkcjonowania. Mobbing i dyskryminacja to jedno z najpoważniejszych zagrożeń spotykanych w wielu firmach. Dlatego kreowanie bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy jest kluczową rolą pracodawców. 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 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.

**Na potwierdzenie spełnienia tego priorytetu Pracodawca składa oświadczenie dotyczące priorytetu nr 4.**

**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.**

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. 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. 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.

**Na potwierdzenie spełnienia tego priorytetu Pracodawca składa oświadczenie dotyczące priorytetu nr 5.**

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

Priorytet adresowany jest jedynie do pracowników cudzoziemców. 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. Szkolenia dla cudzoziemców mogą być finansowane również w ramach innych priorytetów, o ile spełniają oni kryteria w nich określone. Wśród specyficznych potrzeb pracowników będących cudzoziemcami 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.

**Na potwierdzenie spełnienia tego priorytetu Pracodawca składa oświadczenie dotyczące priorytetu nr 6.**

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

Priorytet adresowany jest do każdego pracodawcy posiadającego kod **PKD związany z Opieką zdrowotną i pomocą społeczną** (określony w **Sekcji Q wg PKD-2007** lub **Sekcji R wg PKD-2025**), 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.

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.

**Na potwierdzenie spełnienia tego priorytetu Pracodawca składa oświadczenie dotyczące priorytetu nr 7.**

### **Priorytet nr 8 – Rozwój umiejętności cyfrowych.**

Priorytet adresowany jest do wszystkich wnioskodawców. PKD Wnioskodawcy nie jest w tym przypadku istotne. 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>).

**Na potwierdzenie spełnienia tego priorytetu Pracodawca składa oświadczenie dotyczące priorytetu nr 8.**

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

Priorytet skierowany jest do wszystkich pracodawców, którzy w jakikolwiek sposób chcą przyczynić się do realizacji założonych celów transformacji energetycznej np. przejścia z energetyki tradycyjnej, np. węglowej, do bardziej przyjaznych środowisku źródeł energii np. wiatraków czy farm fotowoltaicznych. 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.

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)



Na potwierdzenie spełnienia tego priorytetu Pracodawca składa oświadczenie dotyczące priorytetu nr 9.

12. Działania w ramach KFS **nie mogą rozpocząć się wcześniej**, niż po dwustronnym podpisaniu umowy ze Starostą.
13. Kształcenie ustawiczne musi być przeprowadzone przez uprawnionych usługodawców. W zależności od formy prawnej są to instytucje świadczące usługi szkoleniowe, realizujące 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 ze świadczeniem usług szkoleniowych w formach pozaszkolnych dla zdobywania, poszerzania lub zmiany kwalifikacji zawodowych i specjalistycznych przez osoby dorosłe. Dotyczy to również instytucji prowadzących w/w działalność (edukacyjną/szkoleniową) na podstawie odrębnych przepisów.
14. W przypadku wyboru realizatora usługi kształcenia ustawicznego wykonującego działanie należy zadbać, aby środki były właściwie i racjonalnie wydatkowane (**koszty usług nie powinny odbiegać od cen rynkowych**). W sytuacjach budzących wątpliwości Starosta ma prawo przeprowadzenia negocjacji z Pracodawcą dotyczących 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 zapewnienia jakości usługi oraz zachowania racjonalnego wydatkowania środków publicznych.
15. Środki z KFS przyznane Pracodawcy na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego stanowią pomoc udzieloną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

### ROZDZIAŁ III TRYB SKŁADANIA I ROZPATRYWANIA WNIOSKÓW

#### §5

1. Pracodawca zainteresowany uzyskaniem środków na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, składa do Starosty właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy lub miejsce prowadzenia działalności gospodarczej wniosek o przyznanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy w formie:
  - 1) papierowej na obowiązującym druku wraz z wymaganymi załącznikami do wniosku – wszystkie dokumenty powinny być podpisane przez osobę uprawnioną do reprezentowania Pracodawcy lub
  - 2) elektronicznej za pomocą platformy [www.praca.gov.pl](http://www.praca.gov.pl) – wniosek wraz z wymaganymi załącznikami do wniosku powinien być opatrzony kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub podpisem zaufanym elektronicznej platformy usług administracji publicznej. Podpis ten musi być złożony na wniosku oraz wszystkich załącznikach przez osobę uprawnioną do reprezentowania Pracodawcy.
2. Pracodawca do wniosku dołącza:
  - 1) **Załącznik nr 1** – Oświadczenie o wysokości otrzymanej pomocy de minimis oraz pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie (w przypadku spółek cywilnych oświadczenie składa spółka cywila oraz dodatkowo każdy ze wspólników odrębnie).
  - 2) **Załącznik nr 2** – Formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis **lub**  
**Załącznik nr 2.1** – Formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie.



- 3) **Załącznik nr 3** – Kopia dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności – w przypadku braku wpisu do KRS lub CEiDG (potwierdzona za zgodność z oryginałem).
  - 4) **Załącznik nr 4** – Program kształcenia ustawicznego (dotyczy kursów i studiów podyplomowych).
  - 5) **Załącznik nr 5** – Zakres egzaminu.
  - 6) **Załącznik nr 6** – Wzór dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników, wystawianego przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących.
  - 7) **Załącznik nr 7** – Oświadczenie ogólne Wnioskodawcy.
  - 8) **Załącznik nr 8** – Oświadczenie dotyczące wybranego priorytetu.
  - 9) **Załącznik nr 9** – Pełnomocnictwo do reprezentowania Wnioskodawcy oraz składania oświadczeń woli i zaciągania zobowiązań w jego imieniu (jeśli dotyczy).
  - 10) **Załącznik nr 10** – Oświadczenie o zabezpieczeniu wkładu własnego wg działu, rozdziału i paragrafu (**dotyczy wyłącznie jednostek organizacyjnych powiatu**).
3. Wniosek o przyznanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy wraz z obowiązującymi załącznikami można pobrać ze strony internetowej Urzędu: <http://wegrow.praca.gov.pl>
  4. Wnioski o przyznanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy w formie papierowej należy składać na obowiązujących drukach pobranych ze strony internetowej Urzędu w siedzibie Urzędu w pokoju nr 200 lub w wersji elektronicznej za pomocą platformy [www.praca.gov.pl](http://www.praca.gov.pl) **tylko i wyłącznie w terminie ogłoszonego naboru**, który będzie powtarzany cyklicznie, aż do momentu wyczerpania limitu przyznanych środków.

#### §6

1. Komisja rozpatruje wnioski o których mowa §5 ust.1 w wraz z załącznikami, o których mowa w §5 ust. 2, złożone w terminie, o którym mowa w §5 ust. 4.
2. Wniosek podlega rozpatrzeniu jeżeli złożony jest w **terminie ogłoszonego naboru** oraz zawiera **wszystkie wymagane załączniki** i jest **prawidłowo wypełniony**.
3. Jeżeli wniosek wypełniony jest nieprawidłowo (*zawiera braki w treści, omyłki lub informacje wymagające doprecyzowania*) **Pracodawca zostaje wezwany do poprawienia wniosku** w terminie nie krótszym niż 7 dni i nie dłuższym niż 14 dni.
4. Jeżeli Pracodawca nie poprawi wniosku we wskazanym terminie – **wniosek pozostaje bez rozpatrzenia**, o czym informuje się Pracodawcę na piśmie.
5. Jeżeli Pracodawca nie załączy wymaganych załączników – **wniosek pozostaje bez rozpatrzenia**, o czym informuje się Pracodawcę na piśmie.
6. Dopuszcza się negocjacje pomiędzy Starostą, a Pracodawcą dotyczące treści wniosku, w celu ustalenia ceny usługi kształcenia ustawicznego, liczby osób objętych kształceniem ustawicznym, realizatora usługi kształcenia ustawicznego, programu kształcenia ustawicznego lub zakresu egzaminu, z uwzględnieniem zasady najwyższej jakości usług oraz zachowania racjonalnego wydatkowania środków publicznych – z przeprowadzonych negocjacji sporządza się stosowny protokół.
7. Wnioski składane przez samorząd powiatu reprezentowany przez Starostę oraz inne jednostki organizacyjne powiatu nie posiadające odrębnej osobowości prawnej, przed przyznaniem środków KFS **wymagają pozytywnej opinii powiatowej rady rynku pracy**.
8. **Przy rozpatrywaniu wniosków Starosta uwzględnia:**
  - 1) zgodność dofinansowanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na dany rok – pracodawca musi wykazać zgodność z co najmniej jednym priorytetem)



- \* jeśli pracodawca wykaże zgodność z co najmniej jednym priorytetem – otrzyma **1 pkt**
  - 2) zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy;
    - \* jeśli co najmniej 60% nabywanych kompetencji będzie wynikało z potrzeb lokalnego rynku pracy – pracodawca otrzyma **1 pkt**
  - 3) koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku;
    - \* jeśli co najmniej 60% kosztów usług u wybranych realizatorów jest konkurencyjna w stosunku do kosztów usług u innych realizatorów – pracodawca otrzyma **1 pkt**
  - 4) posiadanie przez realizatorów usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego;
    - \* jeśli co najmniej 60% realizatorów usług kształcenia ustawicznego będzie posiadało certyfikat jakości usług – pracodawca otrzyma **1 pkt**
  - 5) posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego, w tym PKD realizatora kształcenia ustawicznego;
    - \* jeśli co najmniej 60% realizatorów usług kształcenia ustawicznego będzie posiadało dokument na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego, w tym PKD realizatora kształcenia ustawicznego – pracodawca otrzyma **1 pkt**
  - 6) plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS;
    - \* jeśli pracodawca utrzyma zatrudnienie osób objętych wsparciem po zakończeniu działań – otrzyma **1 pkt**
  - 7) możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem przyznanych limitów.
9. Maksymalnie Pracodawca może uzyskać 6 punktów z oceny wniosku.
  10. Pierwszeństwo w uzyskaniu dofinansowania mają Pracodawcy, którzy z oceny wniosku uzyskają maksymalną liczbę punktów.
  11. O sposobie rozpatrzenia Wniosku Starosta informuje Pracodawcę na piśmie w ciągu 30 dni od dnia złożenia kompletnego i poprawnie wypełnionego wniosku.
  12. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku Starosta uzasadnia odmowę dofinansowania ze środków KFS wnioskowanego kształcenia ustawicznego.
  13. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku Pracodawca przedkłada w ciągu 14 dni od dnia otrzymania odpowiedzi na wniosek **imienny wykaz pracownika/ów/pracodawcy korzystającego/yh ze wsparcia finansowanego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (zgodny z oznaczeniem uczestnika wykazanim we wniosku w Sekcji IV), który będzie stanowił załącznik nr 1 do umowy.**
    - \*jeżeli uczestnikiem kształcenia ustawicznego będzie osoba pełniąca funkcje zarządcze w spółce akcyjnej lub spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, wówczas do załącznika nr 1 do umowy o którym mowa §6 ust. 13 Pracodawca przedkłada dodatkowo potwierdzoną za zgodność z oryginałem kserokopię umowy o pracę osoby pełniącej funkcje zarządcze w spółce akcyjnej lub spółce z ograniczoną odpowiedzialnością.
  14. Po przedłożeniu dokumentów określonych w §6 ust. 13 Starosta zawiera z Pracodawcą umowę o przyznanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy.
  15. Jeżeli Wnioskodawcą jest Starosta wówczas zawierane jest porozumienie pomiędzy Dyrektorem, a Starostą dotyczące przyznania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy.



**ROZDZIAŁ IV  
POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

**§7**

1. W sprawach nieuregulowanych niniejszymi zasadami zastosowanie mają:
- 1) Przepisy aktów normatywnych wskazanych w rozdziale I niniejszych zasad;
  - 2) Kodeks cywilny.

**Sporządziła:**

*Konstanyna Paluch-Kojek* .....

**Sprawdzono:**

*Ewa Nojszewska*  
**Z-ca DYREKTORA  
Powiatowego Urzędu Pracy  
w Węgrowie** .....

**mgr Ewa Nojszewska**

**Zatwierdzono:**

*Anna Wieczorek*  
**DYREKTOR  
Powiatowego Urzędu Pracy  
w Węgrowie** .....

**mgr Anna Wieczorek** ..



