Zasady ubiegania się, wydatkowania i rozliczania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Malborku w roku 2025

Niniejsze zasady mają na celu ułatwienie interpretacji przepisów prawnych dotyczących przyznawania, wydatkowania i rozliczania środków KFS oraz wyjaśnienie istotnych kwestii.
Środki KFS są w dyspozycji wszystkich Powiatowych Urzędów Pracy, natomiast szczegółowe zasady są regulowane przez dany urząd.

Podstawowe przepisy prawne tj: art. 69a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, obligatoryjnie dotyczą każdego Powiatowego Urzędy Pracy.

Uzupełnieniem informacji są wydane przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej publikacje:

- „Krajowy Fundusz Szkoleniowy w pytaniach i odpowiedziach FAQ Wydanie II zaktualizowane i uzupełnione", Warszawa 2015 r.
- „Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2025, Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy", Grudzień 2024 r.

Podstawa prawna

1) ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
2) rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego,
3) ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy,
4) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych),
5) ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych
6) ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny,
7) ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych,
8) ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych,
9) ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
10) rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych,
11) rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 sierpnia 2017 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych,
12) ustawa z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług,
13) ustawa z dnia 6 marca 2018 roku Prawo przedsiębiorców,
14) rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień,
15) rozporządzenia 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,
16) rozporządzenie Komisji (UE) Nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym;
17) Rozporządzenie Komisji (UE) nr 717/2014 z 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
18) ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej,

19) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 marca 2010 r. w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis,
20) Ustawa z 13 kwietnia 2022 r. o szczególnych rozwiązaniach w zakresie przeciwdziałania wspieraniu agresji na Ukrainę oraz służących ochronie bezpieczeństwa narodowego.

Podstawowe pojęcia

Ilekroć w niniejszych Zasadach jest mowa o:

1. **pracodawcy** – należy przez to rozumieć jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika, zgodnie z art. 2 ust 1 pkt 25 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także jednostkę organizacyjną zatrudniającą na umowę o pracę (a umowa o zatrudnieniu pracownika w celu przygotowania zawodowego jest formą umowy o pracę) tylko pracowników młodocianych.
2. **pracowniku** – 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 1974 r. Kodeks pracy. **Pracownikiem <u>nie jest osoba współpracująca</u>**. Definicję osoby współpracującej określa art. 8 ust.11 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Za osobę współpracującą uważa się: małżonka, dzieci drugiego małżonka dzieci przysposobione, rodziców, macochę i ojczyma oraz osoby przysposabiające, jeżeli pozostają z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu tej działalności. O statusie osoby współpracującej, w zakresie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, decyduje współpraca przy prowadzeniu działalności gospodarczej, ścisła więź rodzinna z osobą prowadzącą tę działalność oraz prowadzenie wspólnego gospodarstwa domowego,
3. **mikroprzedsiębiorstwie** – 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;
4. **usługodawcy** - oznacza to wykonawcę działań obejmujących kształcenie ustawiczne. Usługodawcą nie jest pracodawca, który samodzielnie realizuje ww. działania dla swoich pracowników lub inny podmiot powiązany z pracodawcą.
5. **Podmiot powiązany osobowo lub kapitałowo z pracodawcą –** Przez powiązanie kapitałowe lub osobowe rozumie się wzajemne powiązania między pracodawcą lub osobami upoważnionymi do zaciągania zobowiązań w imieniu pracodawcy, polegające w szczególności na:
   a) uczestniczeniu w spółce jako wspólnik spółki cywilnej lub spółki osobowej,
   b) posiadaniu co najmniej 10% udziałów lub akcji,
   c) pełnieniu funkcji członka organu nadzorczego lub zarządzającego, prokurenta, pełnomocnika,
   d) pozostawaniu w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia lub w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli.

6. **przeciętnym wynagrodzeniu** - należy przez to rozumieć przeciętne wynagrodzenie w poprzednim kwartale, od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski", na podstawie art. 20 pkt. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt. 28 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
7. **kształceniu ustawicznym pracowników i pracodawców** - oznacza to działania, 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 dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
   4) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
   5) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem,
8. **pomocy de minimis**- pomocy udzielanej zgodnie z rozporządzeniem Komisji (UE) Nr 2023/2831 z dnia 13 grudnia 2023 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. U. UE L z 2023r. poz. 2831 oraz Rozporządzeniem nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu stosunku do przedsiębiorstwa prowadzącego działalność w zakresie produkcji produktów rolnych. Rozporządzenia Komisji (UE) nr 717/2014 z 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.
9. **wniosku** – oznacza to wniosek pracodawcy o przyznanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego, o którym mowa w § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z KFS.
10. **FP** – oznacza skrót Fundusz Pracy.
11. **KFS** – oznacza skrót Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
12. **PUP**- oznacza skrót Powiatowego Urzędu Pracy.

Kto może skorzystać z KFS

1. Krajowy Fundusz Szkoleniowy jest rozwiązaniem systemowym, adresowanym do pracodawców, wspomagającym przekwalifikowanie lub aktualizację wiedzy i umiejętności osób pracujących. Celem utworzenia KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. Zwiększenie inwestycji w potencjał kadrowy powinno poprawić zarówno pozycję firmy, jak i samych pracowników na konkurencyjnym rynku pracy.
2. O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą wnioskować **Pracodawcy posiadający siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności w powiecie malborskim**.
3. W przypadku wnioskowania o środki KFS przez jednostki organizacyjne powiatu malborskiego, wnioski te powinny być opiniowane przez Powiatową Radę Rynku Pracy. Urząd do momentu

4. uzyskania opinii Powiatowej Rady Rynku Pracy wstrzymuje się z rozpatrzeniem w/w wniosków. Może mieć to wpływ na opóźnienie realizacji zaplanowanych
5. działań przez pracodawcę, dlatego też istotne jest złożenie wniosku z odpowiednim wyprzedzeniem**.**
6. „Osoby pełniące funkcje zarządcze w spółkach akcyjnych, spółkach z o.o. nie są pracodawcami, ponieważ ww. spółki posiadają osobowość prawną. O ile więc ww. osoby nie są w spółce zatrudnione, nie mogą zostać objęte wsparciem w ramach KFS. Spółka jawna nie posiada osobowości prawnej, ale może we własnym imieniu (czyli na spółkę jawną, a nie na wspólników) nabywać prawa, zaciągać zobowiązania, pozywać i być pozywaną (ułomna osoba prawna) i w przypadku zatrudniania pracownika, to spółka, a nie osoba fizyczna/wspólnik jest pracodawcą. Zważywszy jednakże na specyficzny charakter spółki jawnej, przy założeniu, że spółka jawna zatrudnia przynajmniej jednego pracownika, obaj wspólnicy mogą skorzystać z dofinansowania w ramach środków KFS. Spółka cywilna nie posiada osobowości prawnej, ale brak jest ugruntowanego w prawie poglądu, kto w spółce cywilnej jest pracodawcą. Analogicznie do powyższego, z uwagi na specyficzny charakter spółki cywilnej, przy założeniu, że spółka cywilna zatrudnia przynajmniej jednego pracownika, wspólnicy mogą skorzystać z dofinansowania w ramach środków KFS.[1]”

UWAGA: Nie ma znaczenia, na jaki rodzaj umowy o pracę (czas określony, nieokreślony, telepraca itp.) zatrudnieni są pracownicy korzystający z kształcenia dofinansowanego środkami KFS, a także czy jest to praca na pełen czy część etatu, a pracodawca może skorzystać z kształcenia ustawicznego na takich samych zasadach, jak jego pracownicy. Dofinansowanie w ramach środków KFS jest dostępne jednak tylko dla osób świadczących pracę, co oznacza, że pracownicy przebywający na urlopie wychowawczym lub macierzyńskim/ tacierzyńskim nie spełniają tego warunku. Ubiegać się o ww. wsparcie nie mogą również ubiegać się osoby współpracujące.

Kto nie może skorzystać z KFS

1. **Osoby nie będące pracownikami** tj. świadczące pracę w oparciu o umowy cywilno - prawne np. umowy zlecenie, umowy o dzieło.
2. **Pracownicy służb mundurowych**, w tym funkcjonariusze Państwowej Straży Pożarnej zatrudniani na podstawie ustaw innych niż *Kodeks pracy,* np. *ustawy o Państwowej Straży Pożarnej*, która zasady dotyczące zatrudniania strażaków pełniących służbę określa w oddzielny sposób, jednocześnie wskazując tylko konkretne przypadki, kiedy mają zastosowanie przepisy *Kodeksu pracy* (np. artykuł 69 ust.1 ustawy *o Państwowej Straży Pożarn*ej regulujący kwestie uprawnień związanych z rodzicielstwem).
3. **Pracownik przebywający na urlopie macierzyńskim/ojcowskim/ wychowawczym.**
4. **Wnioskodawcy niezatrudniający żadnego pracownika**, bądź zatrudniający jedynie osoby na podstawie kodeksu cywilnego, czyli na tzw. umowy cywilno - prawne.
5. Pracodawcy, którzy wykorzystali limit pomocy de minimis, lub też są wykluczenie z możliwości ubiegania się o taką pomoc.

[1] s.52 „Krajowy Fundusz Szkoleniowy w pytaniach i odpowiedziach(…)”

6. Pracodawca nie może wnioskować w danym roku ponownie o środki na własne kształcenie lub konkretnego pracownika, gdy wydatkował już limit środków 300% przeciętnego wynagrodzenia na swoje lub jego kształcenia ustawiczne w 2025 roku.
7. **Prezes spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, który jest jedynym lub większościowym udziałowcem**. Gdyż zgodnie z przepisem art. 22 § 1 Kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Oznacza to, że relewantną cechą stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika. W odniesieniu do zatrudniania członków zarządów spółek będących jedynymi (lub większościowymi) udziałowcami istnieje bogate orzecznictwo sądowe wykluczające możliwość ich zatrudniania na podstawie mów o pracę. Powołanie w skład zarządu spółki prawa handlowego powoduje jedynie powstanie pomiędzy członkiem zarządu a spółką prawa handlowego stosunku organizacyjnego regulowanego przepisami Kodeksu spółek handlowych (K.s.h.). Powołanie to nie może być więc utożsamiane z powołaniem jako źródłem stosunku pracy, o którym stanowi art. 68 § 1 Kodeksu pracy, a co za tym idzie, nie rodzi tego stosunku prawnego (np. wyrok Sądu Najwyższego z dn. 14.02.2001 r., sygn. akt: I PKN 258/00, OSNP 2002 nr 23, poz. 565).Należy zatem kierować się poglądem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z dnia 3 sierpnia 2011 r. (sygn. akt I UK 8/11), w świetle którego jedyny (lub „niemal jedyny") wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie powinien uzyskać statusu pracowniczego. Niezależnie od argumentów odwołujących się do braku podporządkowania pracowniczego zauważa się, że w istocie nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy, skoro do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku samego wspólnika.

Na co można przeznaczyć KFS, priorytety

1. Kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą;
2. Egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych;
3. Badana lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończeniu kształcenia;
4. Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

Wszystkie ww. działania, które mają zostać dofinansowane ze środków KFS muszą się co najmniej rozpocząć i **zostać sfinansowane w 2025 roku** (zarówno przez PUP, jak i pracodawcę).

Nabory w ramach limitu podstawowego KFS

W/w wsparcie może być udzielone wyłącznie na kształcenie ustawiczne zgodne z priorytetami wydatkowania KFS ustalonymi na 2025 rok przez Ministra właściwego ds. pracy tj.:

1. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie lub w województwie
2. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy.
3. Wsparcie kształcenia ustawicznego pracodawców i ich pracowników zgodnie z potrzebami szkoleniowymi, które pojawiły się na terenach dotkniętych przez powódź we wrześniu 2024 roku.
4. Poprawa zarządzania i komunikacji w firmie w oparciu o zasady przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, rozwoju dialogu społecznego, partycypacji pracowniczej i wspierania integracji w miejscu pracy.
5. Promowanie i wspieranie zdrowia psychicznego oraz tworzenie przyjaznych środowisk pracy poprzez m.in. szkolenia z zakresu zarządzania wiekiem, radzenia sobie ze stresem, pozytywnej psychologii, dobrostanu psychicznego oraz budowania zdrowej i różnorodnej kultury organizacyjnej.
6. Wsparcie cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania wiedzy na temat polskiego prawa pracy i integracji tych osób na rynku pracy.
7. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych.
8. Rozwój umiejętności cyfrowych.
9. Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.

Objaśnienia dot. priorytetów Ministra właściwego ds. pracy (nabory w ramach limitu podstawowego KFS)

Priorytet 1

Prognoza na rok 2025

Województwo: pomorskie

Deficyt poszukujących pracy

betoniarze i zbrojarze
brukarze
cieśle i stolarze budowlani
dekarze i blacharze budowlani
elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
fizjoterapeuci i masażyści
kierowcy autobusów
kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
kucharze
lekarze
magazynierzy
mechanicy pojazdów samochodowych
monterzy instalacji budowlanych
murarze i tynkarze
nauczyciele praktycznej nauki zawodu
nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
nauczyciele przedmiotów zawodowych
nauczyciele przedszkoli
nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
operatorzy obrabiarek skrawających
opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
pedagodzy
pielęgniarki i położne
pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
pracownicy służb mundurowych
pracownicy socjalni
psycholodzy i psychoterapeuci
robotnicy budowlani
robotnicy obróbki drewna i stolarze
samodzielni księgowi
spawacze
ślusarze

Prognoza na rok 2025

Województwo: pomorskie, Powiat: malborski

Deficyt poszukujących pracy

betoniarze i zbrojarze
brukarze
cieśle i stolarze budowlani
cukiernicy
dekarze i blacharze budowlani
elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
inspektorzy nadzoru budowlanego
inżynierowie budownictwa
inżynierowie elektrycy i energetycy
kierowcy autobusów
kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
kierownicy budowy
kucharze
lekarze
mechanicy pojazdów samochodowych
monterzy instalacji budowlanych
murarze i tynkarze
nauczyciele praktycznej nauki zawodu
nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
nauczyciele przedmiotów zawodowych
nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
operatorzy obrabiarek skrawających
opiekunki dziecięce
opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
optycy i pracownicy wytwarzający protezy
piekarze
pielęgniarki i położne
pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
pracownicy służb mundurowych
pracownicy socjalni
psycholodzy i psychoterapeuci
recepcjoniści i rejestratorzy
robotnicy budowlani
robotnicy obróbki drewna i stolarze
samodzielni księgowi
spawacze
specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży
specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji
spedytorzy i logistycy
szefowie kuchni
ślusarze
technicy budownictwa
wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych

Przyjęte sformułowanie niniejszego priorytetu pozwala na sfinansowanie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności ogólno-zawodowych (w tym tzw. kompetencji miękkich), o ile powiązane są one z wykonywaniem pracy w zawodzie deficytowym. Należy zwrócić uwagę, że granica pomiędzy szkoleniami zawodowymi a tzw.„miękkimi” nie jest jednoznaczna. Przykładowo: szkolenie dotyczące umiejętności autoprezentacji i nawiązywania kontaktów interpersonalnych dla sprzedawcy czy

agenta nieruchomości jest jak najbardziej szkoleniem zawodowym. Podobnie przy szkoleniach językowych – przykładowo dla kierowcy TIR-a jeżdżącego na trasachmiędzynarodowych kurs języka obcego jest szkoleniem zawodowym. W takich przypadkach kluczową rolę odgrywa uzasadnienie odbycia szkolenia i na tej podstawie Urząd będzie mógł podjąć decyzję co do przyznania dofinansowania. Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania niniejszego priorytetu powinien udowodnić, że wskazana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego na terenie powiatu malborskiego lub województwa pomorskiego.
Urząd sprawdzając, czy dany zawód jest zawodem deficytowym będzie posługiwał się wynikami najbardziej aktualnych badań i analiz, tj. barometrem zawodów –prognozą na 2025 rok.

Priorytet 2

Przez „nowe procesy, technologie czy narzędzia pracy" w niniejszym priorytecie należy rozumieć procesy, technologie, maszyny czy rozwiązania nowe dla wnioskodawcy, a nie dla całego rynku.

Pracodawca wnioskujący o środki KFS w ramach tego priorytetu powinien udowodnić, że w ciągu jednego roku przed złożeniem wniosku bądź w ciągu trzech miesięcy po jego złożeniu zostały/ zostaną zakupione nowe maszyny i narzędzia, bądź będą wdrożone nowe procesy, technologie i systemy, a osoby objęte kształceniem ustawicznym będą wykonywać nowe zadania związane z wprowadzonymi/ planowanymi do wprowadzenia zmianami.

Wsparciem kształcenia ustawicznego w ramach 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.

Do wniosku pracodawca powinien dołączyć wykaz dokumentów poświadczających zakup nowych narzędzi pracy bądź wdrożenie nowych procesów, technologii wraz z kserokopiami dokumentów, np. kopię dokumentów zakupu bądź oświadczenie o planowanych zakupach nowych narzędzi pracy bądź o planowanym wdrożeniu nowych procesów, technologii.

Priorytet 3

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. Przywołane rozporządzenie dotyczy następujących gmin:
1. w województwie dolnośląskim:
- wszystkie gminy położone na terenie powiatów bolesławieckiego, dzierżoniowskiego, jaworskiego, kamiennogórskiego, karkonoskiego, kłodzkiego, legnickiego, lubańskiego, lwóweckiego, średzkiego, świdnickiego, wałbrzyskiego, wołowskiego, ząbkowickiego, zgorzeleckiego i złotoryjskiego oraz miasta na prawach powiatu Jelenia Góra, Legnica i Wałbrzych,
- w powiecie głogowskim - gmina miejska Głogów, gmina wiejska Głogów,

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

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.

Priorytet 4

Mobbing i dyskryminacja to jedno z najpoważniejszych zagrożeń spotykanych w wielu firmach. Dlatego kreowanie bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy jest kluczową rolą pracodawców, sprzyja efektywności pracowników.
Dlatego też dialog społeczny stanowi bardzo ważną funkcję w zapobieganiu tym zjawiskom. Poprzez współpracę między pracodawcami, pracownikami i związkami zawodowymi możliwe jest wykształcenie umiejętności identyfikowania oraz reagowania na mobbing i dyskryminację na każdym szczeblu organizacyjnym, co przyczynia się do budowania kultur organizacyjnych opartych na szacunku i równości.
Szkolenia powinny zatem zawierać tematykę, w ramach której pracodawcy i pracownicy zostaną wyposażeni w wiedzę i umiejętności m.in.:
1. do rozpoznawania, rozumienia i przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, co zwiększy ich uważność na sposób komunikacji i budowania relacji w ich zespołach;
2. dotyczące różnych formy mobbingu, jak zrozumieć jego wpływ na zespół oraz jak skutecznie reagować i zapobiegać sytuacjom o charakterze mobbingu w przyszłości;
3. rozpoznawania/uważności (szczególnie menedżerowie/pracodawcy) na zachowania i relacje w zespołach;
4. do promowania bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy;
5. na temat skutków społecznych i prawnych mobbingu lub dyskryminacji;
6. dotyczące wdrażania procedur przeciwdziałania i reagowania na przypadki nieprawidłowości.

Szkolenia tego typu mają na celu wzmocnienie umiejętności zarządzania, poprawę komunikacji wewnętrznej oraz stworzenie środowiska opartego na równości, integracji i zaangażowaniu pracowników. Realizacja tych celów wpływa na budowanie kultury organizacyjnej, która sprzyja efektywności i zadowoleniu zespołu. Priorytet ten ma również zachęcać do tworzenia i oferuje wsparcie w zakresie zasad funkcjonowania i działania rad pracowniczych –na poziomie unijnym i poszczególnych krajów UE. Ma pomóc znaleźć odpowiedź na pytanie jak promować reprezentację pracowniczą w postaci rad pracowniczych w Polsce. W obliczu wymogu prawnego (ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. nr 79, poz. 550) powołania Rady Pracowników przez pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników lub na wniosek co najmniej 10% załogi, staje się jasne, jak kluczowe jest prawidłowe funkcjonowanie tych organów. Rady Pracowników pełnią istotną rolę w zapewnianiu płynności komunikacji pomiędzy pracownikami a pracodawcą, szczególnie w przypadkach, gdzie związki zawodowe nie są obecne. Priorytet adresowany do wszystkich zainteresowanych pracodawców. Nie ma znaczenia kod PKD czy profil działalności. Zachęca do tworzenia i oferuje wsparcie w zakresie zasad funkcjonowania i działania rad pracowniczych – na poziomie unijnym i poszczególnych krajów UE.

Priorytet 5

Zdrowie psychiczne jest tak samo ważne, jak zdrowie fizyczne. Oba te aspekty życia wzajemnie się dopełniają. Kiedy nasze zdrowie jest w równowadze, możemy sprawnie działać, aktywnie pracować, uczyć się i funkcjonować. Zaburzenia i choroby zdrowia psychicznego znacznie utrudniają prowadzenie satysfakcjonującego życia również zawodowego i to bez względu na wiek.

W Polsce oficjalne dane mówią o tym, że na depresję choruje 1,5 miliona osób. Brak świadomości problemu oraz stygmatyzacja osób dotkniętych chorobami i zaburzeniami psychicznymi może zaburzać te statystyki i w rzeczywistości chorujących osób może być znacznie więcej. Zadbanie o swój dobrostan (i swoich pracowników), zapobieganie wypaleniu zawodowemu, rozładowywanie nadmiernych napięć pozwala minimalizować rozwinięcie choroby psychicznej, dlatego tak ważna jest higiena zdrowia psychicznego, którą należy utrzymywać na co dzień.
Priorytet adresowany do wszystkich pracodawców, bez względu na rodzaj i obszar prowadzonej działalności, w ramach którego można przeszkolić każdego pracownika czy pracodawcę bez względu na wykonywaną pracę. Brak jest konkretnych kryteriów dostępu tzn. że o środki może aplikować każdy zainteresowany pracodawca.
Priorytet ten oferuje wsparcie w zakresie poprawy bardzo szeroko pojętego zdrowia psychicznego w tym również szkolenia z zakresu działań go wspierających np. organizacji pracy. Przykładem mogą być szkolenia z niestandardowych (elastycznych) form pracy.
Szkolenia dotyczące promowania i wspierania zdrowia psychicznego oraz tworzenia przyjaznych środowisk pracy powinny obejmować szeroki zakres tematów, które pomagają zarówno menedżerom, jak i pracownikom tworzyć zdrowe, wspierające i produktywne miejsca pracy.
Przykładowe obszary, które mogą znaleźć się w zakresie tematycznym szkoleń to:
- rola pracodawcy w wspieraniu zdrowia psychicznego;
- przyczyny i skutki stresu zawodowego, wypalenia zawodowego oraz radzenia sobie z nimi;
- skuteczna komunikacja w zespole, budowanie otwartego środowiska pracy tworzenie przyjaznego środowiska pracy;
- różnorodność w miejscu pracy, integracja pracowników wywodzących się z różnych grup pokoleniowych;
- promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zdrowego stylu życia, technik relaksacyjnych i innych metod radzenia sobie ze stresem.

Priorytet 6

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. 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.

Priorytet 7

Zgodnie z ustawą z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej 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 zdrowotnychoraz ambulatoryjnym udzielaniu świadczeń zdrowotnych – czyli w warunkach niewymagających udzielania świadczeń w trybie stacjonarnym i całodobowym.

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

Warunkiem skorzystania z dostępnych środków jest oświadczenie pracodawcy o konieczności odbycia wnioskowanego szkolenia lub nabycia określonych umiejętności z zakresu usług zdrowotnych i opiekuńczych. Dostęp do priorytetu ma każdy pracodawca posiadający PKD w Sekcji Q tj. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna w działach 86 – Opieka zdrowotna, 87- Pomoc społeczna z zakwaterowaniem, 88 – Pomoc społeczna bez zakwaterowania. W ramach tego priorytetu można dofinansować dopuszczalne ustawą formy kształcenia ustawicznego bezpośrednio związane z szeroko pojętą opieką zdrowotną czy opieką społeczną.

Priorytet 8

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, potrzebnymi 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 oraz 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.

Priorytet 9

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

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

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

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

W ramach tego priorytetu mogą być finansowane również szkolenia w obszarze szeroko pojętej ekologii.

Nabory w ramach rezerwy KFS

W/w wsparcie może być udzielone wyłącznie na kształcenie ustawiczne zgodne z priorytetami wydatkowania rezerwy KFS ustalonymi na 2025 rok przez Radę Rynku Pracy tj.:

Rada Rynku Pracy zdefiniowała następujące priorytety wydatkowania **tzw. rezerwy KFS**:

10) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób po 50 roku życia.
11) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności.
12) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z niskim wykształceniem.
13) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w obszarach/branżach, które powiatowe urzędy pracy określą na podstawie wybranych przez siebie dokumentów strategicznych, analiz czy planów rozwoju jako istotne dla danego powiatu czy województwa.

Priorytet 10)

W ramach niniejszego priorytetu środki KFS będą mogły sfinansować kształcenie ustawiczne osób wyłącznie w wieku powyżej 50 roku życia. Decyduje wiek osoby, która skorzysta z wybranej formy kształcenia ustawicznego, w momencie
składania przez pracodawcę wniosku o dofinansowanie w PUP. Temat szkolenia/kursu nie jest narzucony z góry. W uzasadnieniu należy wykazać potrzebę nabycia umiejętności.

Priorytet 11)

Wnioskodawca składający wniosek o środki w ramach powyższego priorytetu powinien udowodnić posiadanie przez kandydata na szkolenie orzeczenia o niepełnosprawności tj. przedstawić orzeczenie o niepełnosprawności kandydata na szkolenie bądź oświadczenie o posiadaniu takiego orzeczenia. Temat szkolenia/kursu nie jest narzucony z góry. W uzasadnieniu należy wykazać potrzebę nabycia umiejętności.

Priorytet 12)

Ze wsparcia w ramach tego priorytetu mogą skorzystać osoby, które nie mają świadectwa dojrzałości, w tym nie ukończyły szkoły na jakimkolwiek poziomie. Wnioskodawca składający wniosek o środki w ramach tego priorytetu powinien udowodnić, że osoba, która ma odbyć kształcenie ustawiczne posiada niskie kwalifikacje tj. dołączyć do wniosku oświadczenie.

Priorytet 13)

Obszary/ branże wymagające szczególnego wsparcia brane pod uwagę przy ocenie spełniania warunków niniejszego priorytetu przez Urząd to: **ekologia, turystyka i rekreacja, edukacja zawodowa, ochrona zdrowia, pomoc społeczna**. Warunkiem dostępu do niniejszego priorytetu jest posiadanie jako przeważającego (według stanu na 1 stycznia 2025 roku) odpowiedniego kodu PKD (wpisującego się w ww. branże). Jednocześnie kształcenie ustawiczne pracowników/pracodawcy będzie mogło być finansowane, jeżeli jego zakres będzie dotyczył ww. obszaru lub branży, a wnioskodawca uzasadni konieczność nabycia nowych umiejętności.

Ważne:
Środki KFS mieszczą się w kategorii środków publicznych w rozumieniu ustawy o finansach publicznych. Zatem w przypadku, gdy nabywana jest usługa szkolenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego i jest finansowana w całości lub co najmniej 70% ze środków publicznych, wówczas do tej usługi ma zastosowanie zwolnienie od podatku od towarów i usług.

1. Szkolenia obowiązkowe dla pracowników, takie jak np. szkolenie BHP, PPOŻ,
2. Szkolenia miękkie – ogólnorozwojowe dot. np. komunikowania się, zarządzania czasem, stresem, kreatywności, współpracy w grupie itp. Chyba, że są niezbędne i jednocześnie bezpośrednio powiązane są one z wykonywaniem pracy w zawodzie deficytowym. Przykładowo: szkolenie dotyczące umiejętności autoprezentacji i nawiązywania kontaktów interpersonalnych dla sprzedawcy czy agenta nieruchomości jest jak najbardziej szkoleniem zawodowym. Podobnie przy szkoleniach językowych – dla kierowcy TIR-a jeżdżącego na trasach międzynarodowych kurs języka obcego jest szkoleniem zawodowym.
3. Obowiązkowe badania wstępne i okresowe,
4. Dodatkowe koszty w związku z realizowanym kształceniem, w tym np.:
   - pakiet oprogramowania lub np. tablet,
   - materiały szkoleniowe,
   - podręczniki,
   - płyty,
   - wyżywienie,
   - zakwaterowanie,
   - koszt dojazdu na szkolenie,
   - koszt delegacji,
   - koszt nieobecności pracownika spowodowany uczestnictwem w szkoleniu.
5. **Kształcenie, które rozpoczęło się przed podpisaniem umowy z PUP,**
6. Kształcenie rozpoczynające się w 2025 roku, bądź później.
7. Kształcenie, które zostało sfinansowane przez pracodawcę po 31.12.2025 r.,
8. Coaching,
9. Kształcenie świadczone na zasadach umowy o dzieło, zlecenie,
10. Kształcenie świadczone przez nieuprawnione podmioty. **Kształcenie ustawiczne musi być przeprowadzone przez uprawnionych usługodawców**. W zależności od formy prawnej są to instytucje świadczące usługi szkoleniowe, kształcenie ustawiczne, posiadające wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG) lub Krajowego Rejestru Sądowego (KRS), w których zawarte jest określenie zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD) przedmiotu wykonywanej działalności związane ze świadczeniem usług szkoleniowych w formach pozaszkolnych dla zdobywania, poszerzania lub zmiany kwalifikacji zawodowych i specjalistycznych przez osoby dorosłe. Dotyczy to również instytucji prowadzących ww. działalność (edukacyjną/szkoleniową) na podstawie odrębnych przepisów,
11. Studia wyższe, studia doktoranckie,
12. Konferencje branżowe,
13. Szkolenia „Prawo jazdy kat.B”,
14. Kształcenie realizowane poza granicami Polski,
15. Kursy związane z korzystaniem z podstawowych komunikatorów i platform społecznościowych,
16. Kursy języków obcych na poziomie podstawowym (nie dotyczy priorytetu 6 z limitu podstawowego KFS),
17. Kongresy naukowe,
18. Pracodawca nie może otrzymać dofinansowania do kształcenia ustawicznego lub egzaminów, świadczonych przez usługodawcę, z którym jest powiązany osobowo lub kapitałowo. Przez powiązanie kapitałowe lub osobowe rozumie się wzajemne powiązania między pracodawcą lub

osobami upoważnionymi do zaciągania zobowiązań w imieniu pracodawcy, polegające w szczególności na:

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

19. Naliczony podatek VAT np. w przypadku, gdy do nabywanego szkolenia nie ma zastosowanie zwolnienie od podatku VAT, a pracodawca obniża kwotę podatku należnego o kwotę podatku naliczonego.

Wysokość wsparcia w ramach KFS i zasady wydatkowania otrzymanych środków

1. **Dofinansowanie ze środków KFS ma charakter fakultatywny, co oznacza, że PUP w Malborku może przyjąć wniosek do realizacji, odrzucić, wyznaczyć termin na poprawienie wniosku, przystąpić do negocjacji w celu ustalenia ceny usługi kształcenia ustawicznego, liczby osób objętych kształceniem ustawicznym, realizatora usługi, programu kształcenia ustawicznego lub zakresu egzaminu, a w sprawach wątpliwych przedstawić do zaopiniowania Powiatowej Radzie Rynku Pracy. Wniosek pozostaje bez rozpatrzenia w przypadku niepoprawienia wniosku we wskazanym terminie lub niedołączeniu wymaganych załączników.**
2. W ramach KFS PUP w Malborku może przyznać pracodawcy środki na sfinansowanie kosztów kształcenia w wysokości **do 80%**, **nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika, *a w przypadku mikroprzedsiębiorstw w wysokości 100%, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.***
3. W przypadku, gdy liczba wniosków znacznie przewyższy pulę środków, którą dysponuje Powiatowy Urząd Pracy w Malborku, przewiduje się zmniejszenie limitu o którym mowa w pkt. 2 tak, by umożliwić uzyskanie wsparcia większej liczbie pracodawców/pracowników.
4. Przy wyliczaniu wkładu własnego pracodawcy uwzględnia się wyłącznie koszty samego kształcenia ustawicznego, nie uwzględnia się natomiast innych kosztów, które pracodawca ponosi w związku z udziałem pracowników w kształceniu ustawicznym, np. wynagrodzenia za godziny nieobecności w pracy w związku z uczestnictwem w zajęciach, kosztów delegacji w przypadku konieczności dojazdu do miejscowości innej niż miejsce pracy, itp.
5. Środki KFS są wydatkowane na **zasadzie prefinansowania** co oznacza, iż pracodawca opłaca dany koszt kształcenia ustawicznego wraz z wkładem własnym (jeśli dotyczy) dopiero po otrzymaniu odpowiedniej części dofinansowania ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Malborku, nie później jednak niż do końca danego roku budżetowego, w którym została podpisana umowa.
6. Środki przekazane z KFS przez Powiatowy Urząd Pracy pracodawcy winny zostać natychmiast wydatkowe (przekazane wykonawcy) zgodnie z ich przeznaczeniem.
7. Środki KFS przyznane pracodawcy na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego stanowią pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

UWAGA: Wszelkie wydatki na kształcenie ustawiczne poniesione przez pracodawcę przed złożeniem wniosku i zawarciem umowy nie będą uwzględniane przy rozliczeniach.

Wymagania wobec pracodawcy

1. Pracodawca będący **przedsiębiorcą** (def. przedsiębiorcy w rozumieniu pomocy publicznej - każdy podmiot prowadzący działalność gospodarczą w rozumieniu prawa wspólnotowego bez względu na formę organizacyjno - prawną oraz sposób finansowania) w związku z faktem, iż środki KFS przekazane pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji UE, stanowią pomoc de minimis**,** w rozumieniu Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej spełniać musi warunki określone w rozporządzeniu:

   - 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,
   - Komisji (UE) Nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 TFUE do pomocy de minimis w sektorze rolnym,
   - Rozporządzenie Komisji (UE) nr 717/2014 z 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

Zobowiązania pracodawcy

1. Wybór instytucji edukacyjnej prowadzącej kształcenie ustawiczne lub egzamin pozostawia się decyzji pracodawcy, nakładając na niego zasadę racjonalności. Powyższe podlega ocenie Komisji na etapie rozpatrywania wniosku.
2. Pracodawca jest zobowiązany zwrócić środki KFS wydane niezgodnie z przeznaczeniem tj. na działania o innym zakresie, adresowane do innej grupy lub innej liczby osób, realizowane w innym terminie niż wskazane we wniosku. Pracodawca zobowiązany jest zwrócić niewykorzystaną część środków KFS w terminie wskazanym w umowie.
3. **Pracodawca winien zawrzeć z pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego, umowę określającą prawa i obowiązki stron oraz zasady zwrotu środków w przypadku nieukończenia szkolenia z winy pracownika**. Pracownik, który nie ukończy kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS z powodu rozwiązania przez niego umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (tzw. zwolnienie dyscyplinarne) zobowiązany jest zwrócić pracodawcy poniesione koszty, na zasadach określonych w umowie, by następnie pracodawca mógł zwrócić je do urzędu.

Tryb przyznawania środków

1. Środki FP w formie Krajowego Funduszu Szkoleniowego Powiatowy Urząd Pracy w Malborku może przeznaczyć na **finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców**.
2. Wsparciem objęci mogą być pracownicy i pracodawcy określeni w informacji o priorytetach ustalonej przez ministra właściwego ds. pracy, Radę Rynku Pracy.

3. **Dokumenty związane z ubieganiem się o środki KFS w czasie prowadzenia naboru są dostępne na stronie internetowej: http://malbork.praca.gov.pl/oraz w siedzibie Urzędu, I piętro pok. 11.**
4. Środki przyznawane są na pisemny **Wniosek pracodawcy.**
5. W przypadku, gdy pracodawca jest podmiotem prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji UE bez względu na jego formę prawną do wniosku dodatkowo zobligowany jest załączyć:
    a. Formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis lub formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie.
    b. Oświadczenie o wysokości uzyskanej pomocy de minimis lub zaświadczenia wydane przez podmiot udzielający pomoc de minimis Ww. dokumenty pozwalają na ocenę spełniania przez przedsiębiorcę warunków dopuszczalności pomocy de minimis.

Uwaga: W przypadku, gdy Pracodawca nie jest przedsiębiorcą, składa również podpisany załącznik wskazany w pkt. 5 a i b, z adnotacją "nie dotyczy".

6. **Dodatkowo do wniosku każdy Pracodawca zobligowany jest załączyć:**
    a) Oświadczenie o zgodzie na przetwarzanie danych wszystkich uczestników kształcenia ustawicznego.
    b) Kopia dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności - w przypadku braku wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (w przypadku, gdy wnioskodawcą jest spółka jawna, cywilna, komandytowa, partnerska, komandytowo-akcyjna dodatkowo załączyć należy kopię umowy spółki – potwierdzoną za zgodność z oryginałem przez osobę upoważnioną i opatrzoną aktualną datą)
    c) Wybrana/ne oferta/ty kształcenia ustawicznego – wydruki ze stron, oferty e-mailowe itp..
    d) Program kształcenia ustawicznego lub zakres egzaminu,
    e) Wzór dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników, wystawianego przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących.
    f) Oświadczenie potwierdzające spełnienie danego priorytetu ministra ds.pracy lub Rady Rynku Pracy w zależności od źródła finansowania KFS – jeśli dot.
7. Wnioski o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego rozpatrywane są do 30 dni od dnia złożenia wniosku, pracodawca zostanie poinformowany o sposobie jego rozpatrzenia.
8. W przypadku, gdy wniosek pracodawcy jest nieprawidłowo wypełniony, pracodawcy zostanie wyznaczony termin nie krótszy niż 7 dni nie dłuższy niż 14 do jego poprawienia.
9. Wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia, o czym informuje się pracodawcę na piśmie, w przypadku:
    a) niepoprawienia wniosku we wskazanym terminie lub
    b) niedołączenia wymaganych załączników o których mowa w pkt. 5 i 6 b, d, e.
10. Załączniki, o których mowa w pkt. 6 a, c i f podlegają uzupełnieniu w terminie wskazanym w pkt. 8.
11. **Przy rozpatrywaniu wniosków PUP w Malborku weźmie między innymi pod uwagę:**
    a) zgodność dofinansowywanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na dany rok;

b) zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy;
c) koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku;
d) posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego;
e) w przypadku kursów - posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego;
f) plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS; możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem limitów, o których mowa w art. 109 ust. 2k i 2m ustawy.

Urząd zastrzega sobie prawo do odmowy uwzględnienia wniosku w przypadku stwierdzenia, że cena kształcenia znacznie przekracza cenę rynkową, ustaloną na podstawie ogólnodostępnych ofert odpowiadających zakresowi wnioskowanego kształcenia ustawicznego.

12. Pracodawca zobowiązany jest do dokonania zwrotu środków w wysokości wynikającej z rozliczenia umowy wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania dofinansowania, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania Urzędu, na wskazany rachunek bankowy. Pracodawca dokona opisu przelewu zwracanych środków zgodnie z zaleceniami Urzędu.
13. W przypadku, gdy Pracodawca nie dokona zwrotu środków KFS w wyznaczonym terminie, PUP w Malborku podejmie czynności zmierzające do odzyskania należnych środków, z wykorzystaniem dostępnych środków prawnych.
14. 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 1974 r. – Kodeks pracy, jest zobowiązany do zwrotu pracodawcy poniesionych kosztów, na zasadach określonych w umowie z pracodawcą, chyba, że strony postanowią inaczej.
15. Zwrot niewykorzystanych środków jest równoznaczny ze zmniejszeniem kwoty finansowania działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i Pracodawcy z KFS i zmniejszeniem wysokości udzielonej pomocy de minimis.
16. Pracodawca zobowiązuje się do pisemnego zawiadomienia PUP w Malborku w terminie 7 dni roboczych od dnia powzięcia wiadomości o każdorazowym przypadku nieukończenia kształcenia ustawicznego lub o zaistnieniu innych przesyłek które mają wpływ na realizację założeń umowy i stanowiącego jej integralną część wniosku.

Rozliczenie dofinansowania

1. Pracodawca zobligowany jest rozliczyć środki KFS w terminie 14 dni kalendarzowych od zakończenia okresu realizacji umowy, w postaci:
   a. **rozliczenia osobowego kosztów stanowiącego załącznik nr 1 do umowy,**
   b. **uwierzytelnionych za zgodność z oryginałem, czytelnym podpisem przez osobę reprezentującą pracodawcę, kopii faktur, potwierdzających wydatkowanie otrzymanego dofinansowania i wkładu własnego (jeśli dotyczy) ujętego w rozliczeniu, o którym mowa w pkt. 1 wraz z dowodem uregulowania należności**

c. 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,
d. **programów szkoleń/ kursów/ studiów podyplomowych realizowanych ze środków KFS wraz z ich zakresem godzinowym – jeśli dot. i nie zostały one w pełnym zakresie dostarczone na etapie składania wniosku,**
e. **Kopii dokumentów potwierdzających zwrot niewykorzystanych kwot środków KFS na rachunek Urzędu, potwierdzonych za zgodność z oryginałem opatrzonych podpisem osoby upoważnionej – jeśli dotyczy,**
f. **Kopii zaświadczeń/certyfikatów lub innych dokumentów potwierdzających odbycie danej formy kształcenia ustawicznego, potwierdzonych za zgodność z oryginałem opatrzonych podpisem osoby upoważnionej,**
g. **kopii umów zwartych z pracownikiem/kami dot. ich kształcenia ustawicznego, potwierdzonych za zgodność z oryginałem opatrzonych podpisem osoby upoważnionej,**

2. Urząd może także wezwać Pracodawcę do poprawienia lub uzupełnienia dokumentów rozliczeniowych lub złożenia dodatkowych wyjaśnień.
3. W przypadku nie zdania przez pracownika/pracodawcę egzaminu kończącego szkolenie w rezultacie, którego uczestnik miał uzyskać certyfikat/zaświadczenie (np. uprawnienia UDT) koniecznym jest przedstawienie do rozliczenia wystawionego przez Wykonawcę zaświadczenia ukończenia szkolenia i podejścia do egzaminu zewnętrznego.
4. Dokumentami potwierdzającymi właściwe wydatkowanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, weryfikowanymi na etapie kontroli są m.in.:
   a. umowy zawarte między pracodawcą a pracownikiem,
   b. zaświadczenie ukończenia szkolenia/zdania egzaminu lub inny dokument potwierdzający ukończenie działania i uzyskanie uprawnień lub kwalifikacji,
   c. zaświadczenie lekarskie,
   d. polisa NNW,
   e. oryginały dokumentów księgowych.

Kontrola

1. Pracodawca zobowiązuje się poddać kontroli, audytowi, ewaluacji dokonywanej przez wskazanych przez PUP w Malborku kontrolerów, audytorów, ewaluatorów oraz inne uprawnione osoby i podmioty w zakresie realizacji umowy, wydatkowania środków KFS zgodnie z przeznaczeniem, właściwego dokumentowania oraz rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków.
2. Urząd ma prawo dokonać również kontroli w zakresie prawidłowego prowadzenia/ przeprowadzenia usługi szkoleniowej.
3. W przypadku kontroli, audytu, ewaluacji, Pracodawca zapewni kontrolerom, audytorom, ewaluatorom oraz innym uprawnionym osobom lub podmiotom pełny wgląd we wszystkie dokumenty, w tym dokumenty finansowe oraz dokumenty elektroniczne związane z realizacją przedmiotu umowy oraz wypełnieniem warunków udzielenia dofinansowania.
4. Prawo kontroli przysługuje upoważnionym podmiotom w dowolnym terminie w trakcie realizacji przedmiotu umowy oraz po jej zakończeniu w okresie 10 lat od dnia zawarcia umowy.

5. Do kontroli stosuje się odpowiednio przepisy art. 69b ust. 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
6. Pracodawca zobowiązany jest do przekazania na żądanie Urzędu wszystkich wymaganych dokumentów i danych w tym między innymi dot. :
   a) liczby osób objętych działaniami finansowanymi z udziałem środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, w podziale według tematyki kształcenia ustawicznego, płci, grup wieku 15-24 lata, 25-34 lata, 35-44 lata, 45 lat i więcej, poziomu wykształcenia oraz liczby osób pracujących w szczególnych warunkach lub wykonujących prace o szczególnym charakterze,
   b) liczby osób, które rozpoczęły kurs, studia podyplomowe lub przystąpiły do egzaminu – finansowane z udziałem środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego,
   c) liczby osób, które ukończyły z wynikiem pozytywnym kurs, studia podyplomowe lub zdały egzamin - finansowany z udziałem środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Ochrona danych osobowych

Pracodawca składając wniosek o przyznanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na sfinansowanie kształcenia ustawicznego zobligowany jest pozyskać zgodę na zbieranie, przetwarzanie, udostępnianie i archiwizowanie danych osobowych przez Powiatowy Urząd Pracy od wszystkich uczestników kształcenia ustawicznego dla celów związanych z rozpatrywaniem wniosku oraz realizacją umowy, o której mowa w rozporządzeniu MPiPS z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz. U. z 2018 r. poz. 117), zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).

Uwaga: W przypadku rozbieżności pomiędzy zapisami zawartymi w niniejszych zasadach w stosunku do przepisów prawa regulujących szkolenia KFS, lub aktualnymi wytycznymi dot. KFS, pierwszeństwo mają przepisy prawa i aktualne wytyczne ministra właściwego ds. pracy.

Kontakt z PUP w Malborku

Siedziba Urzędu
Al. Armii Krajowej 70
I piętro pokój nr 11
Tel. 555 55 02 66
mail: sekretariat@malbork.praca.gov.pl