**Załącznik do Zarządzenia nr 7/2025**

**Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Strzyżowie**

**z dnia 21.01.2025r.**

**ZASADY**

**przyznawania przez Powiatowy Urząd Pracy w Strzyżowie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców w 2025 roku**

Ilekroć w niniejszych Zasadach przyznawania przez Powiatowy Urząd Pracy w Strzyżowie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców zwanych dalej „Zasadami” mowa jest o:

1) **ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2025 r., poz. 214),

2) **rozporządzeniu** – należy przez to rozumieć 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) **Krajowym Funduszu Szkoleniowym (KFS)** – oznacza to środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego przeznaczone na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców,

4) **Urzędzie** – oznacza to Powiatowy Urząd Pracy w Strzyżowie,

5) **Dyrektorze** – oznacza to Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Strzyżowie,

6) **Staroście** – oznacza to Starostę Strzyżowskiego reprezentowanego przez upoważnionego Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Strzyżowie lub przez upoważnionego Zastępcę Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Strzyżowie,

7) **pracodawcy** – należy przez to rozumieć jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika,

8) **pracowniku** – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę,

9) **mikroprzedsiębiorcy** – należy przez to rozumieć przedsiębiorcę, który w co najmniej   
w jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 mln euro lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 2 mln euro – zgodnie art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz. U. z 2024 roku poz. 236 ze zm.),

10) **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 Rzeczpospolitej 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 ze zm.),

11) **ubezpieczycielu** – należy przez to rozumieć instytucję zajmującą się ubezpieczeniami od następstw nieszczęśliwych wypadków, której pracodawca powierzy ubezpieczenie od NNW osób w związku z podjętym kształceniem,

12) **usługodawcy** – należy przez to rozumieć instytucję edukacyjną, wykonawcę badań, ubezpieczyciela.

**I. Informacje ogólne**

**1.** Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) to wydzielona część środków Funduszu Pracy określona w planie Funduszu Pracy na dany rok budżetowy, przeznaczona na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawców.

**2.** Dysponentem KFS jest minister właściwy do spraw pracy, który ustala ogólnokrajowe priorytety wydatkowania KFS i limity środków na działania powiatowego urzędu pracy finansowane z tego Funduszu.

**3**. Do ustalonych priorytetów wydatkowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2025 roku należą:

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.

1. **Wsparcie** cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania wiedzy na temat polskiego prawa pracy i integracji tych osób na rynku pracy.
2. **Wsparcie** rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych
3. **Rozwój** umiejętności cyfrowych.
4. **Wsparcie** rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.

**Szczegółowe informacje na temat wskazanych priorytetów:**

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

Podstawę identyfikacji zawodów deficytowych stanowi barometr zawodów na 2025 rok dla powiatu strzyżowskiego i województwa podkarpackiego (bez zawodów nadwyżkowych w powiecie strzyżowskim), który można znaleźć na stronie: [https://barometrzawodow.pl/](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-plakatach?publication=county&province=9&county=211&year=2021&form-group%5B%5D=low)

**Obejmuje on zawody:**

Brukarze; cieśle i stolarze budowlani; diagności samochodowi; Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy; fizjoterapeuci i masażyści; kierowcy autobusów; kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych; kierownicy budowy; lekarze; monterzy instalacji budowlanych; nauczyciele praktycznej nauki zawodu; nauczyciele przedmiotów zawodowych; nauczyciele przedszkoli; nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych; operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych\*; pielęgniarki i położne; pracownicy ds. rachunkowości i księgowości; pracownicy służb mundurowych (zatrudnieni na umowach o pracę); psycholodzy i psychoterapeuci; samodzielni księgowi; spawacze

Z dofinansowanych form kształcenia ustawicznego w ramach tego priorytetu mogą skorzystać zarówno osoby pracujące w zawodach określonych jako deficytowe jak i osoby zamierzające wykonywać zadania związane z zawodem deficytowym w przyszłości. Niekiedy jeden wymieniony powyżej zawód obejmuje jeszcze grupę zawodów lub stanowisk. Szczegóły można znaleźć na stronie [https://barometrzawodow.pl/](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-plakatach?publication=county&province=9&county=211&year=2021&form-group%5B%5D=low)

\* Obejmuje on kształcenie ustawiczne z zakresu obsługi maszyn i urządzeń technicznych stosowanych przy robotach ziemnych, budowlanych i drogowych. Maszyny do robót ziemnych: koparki jednonaczyniowe, koparko-ładowarki, spycharki, koparki wielonaczyniowe, równiarki, zgarniarki, ładowarki jednonaczyniowe, pogłębiarki jednoczerpakowe/wieloczerpakowe pływające, palownice, kafary, młoty spalinowe, wiertnice do kotwi, urządzenia wibracyjne do pogrążania i wyrywania, maszyny do czyszczeń i renowacji rowów melioracyjnych itd. Maszyny do robót drogowych: zespoły maszyn do produkcji mieszanek bitumicznych, maszyny do rozkładania mieszanek bitumicznych, skrapiarki do nawierzchni bitumicznych, repavery i remixery, remontery nawierzchni, recyklery, frezarki do nawierzchni dróg, zespoły maszyn do produkcji mieszanek betonowych, walce drogowe, odśnieżarki mechaniczne itd. Maszyny różne i inne urządzenia techniczne: wielozadaniowe nośniki osprzętów, wyładowarki wagonów, maszyny do oczyszczania i izolacji rurociągów, betoniarki, pompy do mieszanki betonowej itd. Wszystkie wymienione maszyny i urządzenia należy traktować jako odrębne stanowiska pracy operatora sprzętu ciężkiego, natomiast grupy maszyn jako obszary występowania zawodu.

**Priorytet 2: wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy.**

1. Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania priorytetu powinien udowodnić, że w ciągu 365 dni przed złożeniem wniosku zostały zakupione nowe maszyny i narzędzia, bądź wdrożono nowe procesy, technologie i systemy, a pracownicy objęci kształceniem ustawicznym będą wykonywać nowe zadania związane z wprowadzonymi zmianami.
2. Wnioskodawca dołącza do wniosku wiarygodny dokument zakupu lub decyzję dyrektora/właściciela/zarządu o np. wprowadzeniu norm ISO, wdrożeniu nowych procesów itp. Należy też logicznie i wiarygodnie uzasadnić wybór tego priorytetu.

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

1. Priorytet ten nie dotyczy powiatu strzyżowskiego. Ministerstwo Pracy wśród terenów dotkniętych przez powódź wymienia powiaty w województwie dolnośląskim, lubuskim, opolskim i śląskim.

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

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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: 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.**

1. 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.
2. 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.
3. 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:
4. rola pracodawcy w wspieraniu zdrowia psychicznego
5. przyczyny i skutki stresu zawodowego, wypalenia zawodowego oraz radzenia sobie z nimi
6. skuteczna komunikacja w zespole, budowanie otwartego środowiska pracy tworzenie przyjaznego środowiska pracy
7. różnorodność w miejscu pracy, integracja pracowników wywodzących się z

różnych grup pokoleniowych

1. promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zdrowego stylu życia, technik relaksacyjnych i innych metod radzenia sobie ze stresem.

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

1. W ramach tego priorytetu mogą być finansowane szkolenia **tylko dla cudzoziemców** (dotyczy to także pracodawców).
2. 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. Pracodawca może też określić własną listę potrzeb.

**Priorytet 7: Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych**

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

**Priorytet 8: Rozwój umiejętności cyfrowych**:

1. 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.
2. 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 cyberbezpie-czeństwem.
3. PKD wnioskodawcy nie jest w tym przypadku istotne.

**Priorytet 9: Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną:**

1. 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.
2. 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).

1. 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.

**Natomiast środki rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2025 roku mogą być wydatkowane zgodnie priorytetami przyjętymi przez Radę Rynku Pracy na:**

**Priorytet nr 10: Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 50 roku życia.**

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

**Priorytet nr 11: Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności.**

1. 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.

**Priorytet nr 12: Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z niskim wykształceniem**

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

**Priorytet nr 13: Wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju.**

1. Przy ocenie wniosku Urząd Pracy będzie brał pod uwagę Strategię Rozwoju Powiatu Strzyżowskiego na lata 2017-2025:  
    <https://strzyzowski.pl/uploads/menu/dokumenty/dokumenty/Strategia%20rozwoju%20Powiatu%20Strzy%C5%BCowskiego%20na%20lata%202017%20-%202025.pdf>
2. Obejmuje ona zawody wymienione tutaj:

<https://strzyzow.praca.gov.pl/documents/1938681/11324136/Priorytet%20nr%205%20-%20wykaz%20obszar%C3%B3w%20i%20zawod%C3%B3w/fd7767d5-8016-49a8-b104-d8e829dbcf7a?t=1580372802002>

1. OBSZAR LEŚNY/BRANŻA LEŚNA:

**Robotnicy leśni:**

drwal/pilarz drzew; operator maszyn leśnych; operator ciągników zrywkowych do zrywki podwieszanej; operator nasiębiernych ciągników zrywkowych; operator urządzeń technicznych stosowanych w leśnictwie; operator wielooperacyjnych samojezdnych maszyn leśnych; operatorzy wolnobieżnych maszyn rolniczych i leśnych; wozak zrywkarz; robotnik leśny; pomocniczy robotnik leśny; pozostali robotnicy wykonujący prace proste w leśnictwie;

robotnicy wykonujący prace proste w leśnictwie

2. BRANŻA DROGOWA i INŻYNIERYJNO-INSTALACYJNA:

**Monterzy instalacji budowlanych:**

hydraulicy i monterzy rurociągów; monter / konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych; monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody; monter instalacji gazowych; monter instalacji gazów medycznych; monter instalacji i urządzeń sanitarnych; monter rurociągów górniczych; monter rurociągów okrętowych; monter rurociągów przemysłowych; monter sieci cieplnych; monter sieci deszczownianych; monter sieci gazowych; monter sieci komunalnych; monter sieci wodnych i kanalizacyjnych; monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych; monter systemów rurociągowych; monter urządzeń energetyki odnawialnej; monter urządzeń energii odnawialnej; monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych; pozostali hydraulicy i monterzy rurociągów; pozostali monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych; pozostali monterzy instalacji i urządzeń sanitarnych; studniarz

**pracownicy ds. budownictwa drogowego:**

pozostali robotnicy budowy dróg; technik budowy dróg; technik dróg i mostów kolejowych; technik dróg kolejowych i obiektów inżynieryjnych; pomocniczy robotnik drogowy

**operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych:**

operator koparki; operator spycharki; operator koparko-ładowarki; operator maszyn drogowych; operator maszyn i sprzętu torowego; operator sprzętu ciężkiego; operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych; pozostali operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych

3. BRANŻA PRZEMYSŁOWA- OBRÓBKA METALI, DREWNA ITP.:

**Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni:**

Frezer; Operator automatycznej linii obróbki skrawaniem; Operator maszyn do obróbki skrawaniem; Operator maszyn do produkcji wyrobów z drutu, lin, siatek i kabli; Operator maszyn i urządzeń do produkcji łożysk tocznych; Operator maszyn i urządzeń do produkcji opakowań blaszanych; Operator obrabiarek skrawających; Operator obrabiarek sterowanych numerycznie; Operator obrabiarek zespołowych; Operator urządzeń do wyważania i centrowania; Strugacz; Szlifierz metali; Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie; Tokarz w metalu; Ustawiacz maszyn do obróbki skrawaniem; Wiertacz w metalu; Pozostali ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni

**Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni:**

Impregnator drewna; Manipulant drewna okrągłego; Mygłowacz; Parzelniczy drewna; Sortowacz materiałów drzewnych; Suszarniowy drewna; Pozostali robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni; Bednarz; Gięciarz drewna; Kołodziej; Renowator mebli artystycznych; Stolarz; Stolarz galanterii drzewnej; Stolarz mebli artystycznych i wzorcowych; Stolarz meblowy; Stolarz modelarz instrumentów muzycznych; Pozostali stolarze meblowi i pokrewni; Frezer drewna; Operator maszyn do produkcji wyrobów drewnianych; Operator urządzeń do polerowania drewna; Polerowacz wyrobów z drewna; Strugacz drewna; Szlifierz materiałów drzewnych; Tokarz w drewnie; Ustawiacz maszyn do obróbki drewna; Wiertacz w drewnie; Pozostali ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki drewna i pokrewni

4. BRANŻA SPOŻYWCZA:

**Robotnicy w przetwórstwie spożywczym:**

Garmażer; Jeliciarz; Przetwórca ryb; Rozbieracz-wykrawacz; Rzeźnik-wędliniarz; Ubojowy; Wędliniarz; Pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni; Cukiernik; Dekorator wyrobów cukierniczych; Karmelarz; Piekarz; Pozostali piekarze, cukiernicy i pokrewni; Maślarz; Serowar; Pozostali robotnicy w produkcji wyrobów mleczarskich; Młynarz; Przetwórca owoców i warzyw; Pozostali robotnicy przetwórstwa surowców roślinnych

5. BRANŻA TURYSTYCZNA:

Pilot wycieczek; Przewodnik turystyczny górski; Przewodniki turystyczny miejski; Przewodniki turystyczny terenowy; Pozostali przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek

pracownik informacji turystycznej; Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych; Technik obsługi turystycznej

Nabór wniosków z limitu podstawowego będzie powtarzany aż do wyczerpania się środków.

Nabór na środki rezerwy KFS uruchamiany jest po wyczerpaniu przez powiat środków przyznanych jako limit podstawowy, o ile Urząd będzie dysponował takowymi środkami. Aby skorzystać ze środków rezerwy KFS musi zostać spełniony co najmniej jeden z priorytetów rezerwy określony przez Radę Rynku Pracy.

**4.** Kształcenie ustawiczne finansowane ze środków KFS nie zastępuje działań organizowanych bezpośrednio przez pracodawców i powinno stanowić uzupełnienie oferty skierowanej do osób, które ze względu na brak lub posiadanie zbyt niskich albo nieadekwatnych kwalifikacji, mogą być obecnie lub w przyszłości, zagrożone utratą pracy.

**5.** Zadania w zakresie przyznawania środków na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców z Krajowego Funduszu Szkoleniowego realizuje Powiatowy Urząd Pracy w Strzyżowie, który jest wyłącznie właściwy dla pracodawców mających siedzibę albo miejsce prowadzenia działalności na terenie powiatu strzyżowskiego

**6.** Umowy o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy są zawierane z pracodawcami przez działającego w imieniu Starosty Dyrektora lub Zastępcę Dyrektora do czasu wyczerpania wysokości przyznanego limitu środków KFS.

**7.** Ilość zawartych z pracodawcami umów o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy w związku z realizacją zadania w zakresie finansowania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy oraz liczba uprawnionych osób objęta takim wsparciem w danym roku kalendarzowym uzależniona jest od wysokości środków finansowych będących w dyspozycji Urzędu przeznaczonych na ten cel.

**8.** Dyrektor może podjąć decyzję o odstępstwie od postanowień zawartych w niniejszych „Zasadach” w uzasadnionych przypadkach.

**II. Zakres działań możliwych do sfinansowania ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego i wysokość wsparcia**:

**1**. Starosta na wniosek pracodawcy może udzielić wsparcia finansowego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy.

**2**. O wsparcie ze środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników może ubiegać się pracodawca, który z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań konkurencyjnego rynku pracy (m.in. dezaktualizacji wiedzy/umiejętności/uprawnień, konieczności dostosowania wiedzy/umiejętności/uprawnień do nowych technologii) zamierza inwestować w kompetencje swoich pracowników celem zapobiegania utracie zatrudnienia przez osoby pracujące.

**3.** Osoba, której szkolenie lub studia podyplomowe finansowane mają być z KFS powinna być w trakcie trwania tych form zatrudniona u pracodawcy, który otrzymał wsparcie z KFS. Jeśli pracodawca chce uzyskać finansowanie kosztów podnoszenia kwalifikacji dla pracownika zatrudnionego na czas określony, powinien przedłużyć mu umowę o odpowiedni okres tak, aby osoba biorąca udział w podnoszeniu kwalifikacji była zatrudniona przez cały okres trwania danej formy kształcenia ustawicznego.

**4**. Na tych samych zasadach o sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą ubiegać się sami pracodawcy jako osoby pracujące zamierzające inwestować w podnoszenie swoich własnych kompetencji.

**5.** W 2025 roku środki KFS mogą być przeznaczone na finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne 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 dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,

4) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu

5) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

**6.** Wysokość wsparcia ze środków KFS na sfinansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, o których mowa w ust. 5 może wynosić:

1) w przypadku mikroprzedsiębiorców – 100% kosztów kształcenia ustawicznego, **nie więcej jednak** **niż** 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika,

2) w przypadku pozostałych pracodawców – 80% kosztów kształcenia ustawicznego, **nie więcej jednak** **niż** 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

**7.** Pracodawca niebędący mikroprzedsiębiorcą zobowiązany jest do wniesienia wkładu własnego w formie pieniężnej w wysokości co najmniej 20% kosztów kształcenia ustawicznego.

**8.** Przy ustalaniu wysokości wkładu własnego, o którym mowa w ust. **7** pracodawca uwzględnia wyłącznie koszty ponoszone na działania obejmujące kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, o których mowa jest w ust**. 5**. Przy ustalaniu całkowitej wysokości kosztów kształcenia ustawicznego i ustalaniu wysokości wkładu własnego nie podlegają uwzględnieniu inne koszty, które pracodawca ponosi w związku z udziałem pracowników w kształceniu ustawicznym (np.: wynagrodzenia za godziny nieobecności w pracy w związku z uczestnictwem w zajęciach, koszty delegacji, koszt udostępniania przez pracodawcę pomieszczeń, sprzętu itp.).

**9.** Wkład własny nie może być wniesiony przez pracownika.

**10.** Środki KFS mogą być przeznaczone na sfinansowanie tych działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, **które nie zostały rozpoczęte**.

**11.** Uzyskane przez danego uczestnika kształcenia ustawicznego wsparcie ze środków KFS nie może przekroczyć w danym roku 300% przeciętnego wynagrodzenia. Koszty kształcenia ustawicznego uczestnika przekraczające w danym roku powyższy limit nie będą finansowane z KFS.

**12.** Środki z KFS przekazane pracodawcy na sfinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy są traktowane jako środki publiczne i podlegają wydatkowaniu i rozliczaniu na podstawie przepisów dotyczących środków publicznych.

**13.** Środki z KFS na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, udzielane pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji Unii Europejskiej, stanowią pomoc de minimis, o której mowa we właściwych przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących pomocy de minimis oraz pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie.

**14**. **Wyklucza się** możliwość przyznania pracodawcy środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego celem:

1) refundacji pracodawcy kosztów kształcenia ustawicznego poniesionych przed złożeniem i rozpatrzeniem wniosku o sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy;

2) sfinansowania pracodawcy zaległych lub należnych opłat za będące w trakcie realizacji lub zakończone już działania obejmujące kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy,

3) sfinansowania kształcenia ustawicznego pracowników przebywających na urlopie bezpłatnym, macierzyńskim lub wychowawczym;

4) sfinansowania kształcenia ustawicznego osób współpracujących przy prowadzeniu działalności gospodarczej;

5) sfinansowania szkoleń lub innych działań, które nie stanowią kształcenia ustawicznego o ile nie zostały wskazane przez dany priorytet: szkolenia pracowników w zakresie szkoleń bhp i przeciwpożarowych, konferencje, sympozja, kongresy naukowe, kształcenia z zakresu podstaw języka obcego, e-learning, prawa jazdy kat. B, coachingu.

6) sfinansowania działań obejmujących kształcenie ustawiczne realizowanych samodzielnie przez pracodawcę dla własnych pracowników (np. samodzielnego realizowania usługi edukacyjnej przez pracodawcę dla własnych pracowników);

8) sfinansowania kosztów staży podyplomowych oraz szkoleń specjalizacyjnych lekarzy, lekarzy dentystów, pielęgniarek i położnych, ponieważ ustawa przewiduje na ten cel odrębne środki z Funduszu Pracy, o których mowa w przepisach o zawodach lekarza i lekarza dentysty oraz w przepisach o zawodach pielęgniarki i położnej;

**III. Wniosek o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy oraz wymagane dokumenty:**

1. Podstawę ubiegania się o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy stanowi złożenie przez pracodawcę wniosku na formularzu wraz z załącznikami. Formularz wniosku wraz z załącznikami dostępny jest na stronie internetowej Urzędu [www.strzyzow.praca.gov.pl](http://www.strzyzow.praca.gov.pl) oraz w siedzibie Urzędu - pokój nr 9 (I piętro). Wnioski przygotowane przy użyciu innego formularza lub znacząco zmodyfikowane przez pracodawcę we własnym zakresie mogą nie zostać rozpatrzone pozytywnie.
2. Urząd ogłasza nabór wniosków o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy na stronie internetowej Urzędu [www.strzyzow.praca.gov.pl](http://www.strzyzow.praca.gov.pl) oraz na tablicach informacyjnych w siedzibie Urzędu, po otrzymaniu decyzji ministra ds. pracy o przyznaniu limitu środków KFS na dany rok. W treści ogłoszenia Urząd informuje o możliwych sposobach złożenia wniosku (np. elektronicznie).
3. Wniosek oprzyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy może złożyć w Urzędzie pracodawca mający siedzibę lub prowadzący działalność na terenie powiatu strzyżowskiego o ile udokumentowany ma ten fakt w danych adresowych wpisu, KRS, umowie itp. a szkolenie dotyczy pracowników zatrudnionych w danej filii/miejscu na terenie powiatu.
4. Wniosek powinien być złożony co najmniej na 30 dni przed planowanym terminem rozpoczęcia kształcenia ustawicznego, które z kolei powinno się rozpocząć w ciągu 3 miesięcy od dnia rozpatrzenia wniosku i powinna zostać podpisana umowa ze Starostą. Jeśli w tym terminie nie zostanie podpisana umowa, Starosta może odmówić zawarcia umowy i sfinalizowania działań objętych rozpatrzonym wnioskiem. W przypadku gdy wnioski zostaną rozpatrzone przed upływem 30 dni, szkolenia, których rozpoczęcie kształcenia może nastąpić przed upływem 30 dni mogą zostać sfinansowane a w szczególnych sytuacjach umowa może zostać podpisana po upływie wymienionych 3 miesięcy.
5. Przed przystąpieniem do wypełniania formularza wniosku należy dokładnie zapoznać się z jego treścią, niniejszymi „Zasadami”, ogłoszeniem o naborze oraz z przepisami dotyczącymi finansowania kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, a w szczególności z ustawą i rozporządzeniem.
6. Pracodawca będący przedsiębiorcą jest zobowiązany do załączenia do wniosku dokumentów pozwalających na ocenę spełniania warunków dopuszczalności pomocy de minimis tj.:
   1. zaświadczenia lub oświadczenia o pomocy de minimis, w zakresie, o którym mowa w art. 37 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. z 2023 r. poz. 702)
   2. informacji określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej, obejmujących dane zgodne z formularzami dostępnymi na stronie internetowej Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów oraz Urzędu.
7. Mając na względzie zasady racjonalności i gospodarności przy wydatkowaniu środków publicznych wnioski podlegają ocenie pod względem formalnym i merytorycznym z uwzględnieniem zgodności z założeniami i priorytetami Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz posiadanych środków finansowych, której dokonuje Komisja odpowiednio do tego celu powołana w Urzędzie. Wnioski składane przez powiatowe jednostki organizacyjne są opiniowane przez Powiatowe Rady Rynku Pracy.
8. Przy rozpatrywaniu wniosku Starosta uwzględnia:
   1. zgodność dofinansowywanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na dany rok;
   2. zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy;
   3. koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku;
   4. posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego;
   5. w przypadku kursów – posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego;
   6. plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS;
   7. możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem limitów, o których mowa w art. 109 ust. 2k i 2m ustawy;
   8. korzystanie ze środków KFS przez pracodawcę w poprzednich latach;
   9. wielkość przedsiębiorstwa lub instytucji;
9. W związku z rozpatrywaniem wniosku Urząd zastrzega sobie prawo żądania dodatkowych informacji, wyjaśnień lub dokumentów potwierdzających informacje zawarte we wniosku.
10. W terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku pracodawca jest pisemnie informowany o sposobie jego rozpatrzenia. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku Urząd uzasadnia odmowę.
11. W przypadku, gdy wniosek pracodawcy jest nieprawidłowo wypełniony starosta wyznacza pracodawcy termin nie krótszy niż 7 dni i nie dłuższy niż 14 dni do jego poprawienia. Niepoprawienie wniosku we wskazanym terminie skutkuje pozostawieniem wniosku bez rozpatrzenia.
12. W przypadku wysokiej ceny za proponowane przez wnioskodawcę kształcenie ustawiczne, w ramach zachowania racjonalności wydatkowania środków publicznych Starosta, w którego imieniu działa Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy może przeprowadzić negocjację między Urzędem a pracodawcą w celu ustalenia odpowiedniej ceny kształcenia.
13. W przypadku rażąco wysokiej ceny za kształcenie ustawiczne wniosek pracodawcy może zostać rozpatrzony negatywnie.
14. **Na dzień składania wniosek powinien być kompletny. Wnioski niekompletne będą pozostawiane bez rozpatrzenia.**
15. Pisemna informacja Starosty o sposobie rozpatrzenia wniosku skierowana do pracodawcy nie jest decyzją administracyjną w rozumieniu przepisów Kodeksu Postępowania Administracyjnego, a tym samym nie przysługuje od niej odwołanie.
16. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku pracodawca powinien zawrzeć ze Starostą umowę o sfinansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy w terminie określonym przez Starostę w pisemnej informacji o sposobie rozpatrzenia wniosku.
17. Jeden wniosek odpowiada jednemu kształceniu ustawicznemu.
18. Urząd Pracy zastrzega sobie prawo do weryfikacji wniosku co do zasadności odbycia kształcenia, jeśli w jego ocenie planowane kształcenie jest nieadekwatne do zajmowanego przez osobę stanowiska pracy.
19. Finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, udzielane pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji Unii Europejskiej, stanowi pomoc de minimis, o której mowa w Rozporządzeniu 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 i jest udzielane zgodnie z zasadami w nim określonymi.
20. Pracownik Urzędu może objaśnić sposób wypełnienia wniosku, **nie może natomiast wypełniać go za wnioskodawcę oraz wypełniać wniosku wspólnie z wnioskodawcą.**

**IV. Umowa o finansowanie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy**

**1.** W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku Starosta zawiera z pracodawcą umowę o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy. Integralną część umowy stanowi wniosek pracodawcy.

**2.** Umowa o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracodawcy i pracowników określa między innymi:

1) strony umowy, miejsce i datę jej zawarcia,

2) okres obowiązywania umowy,

3) wysokość środków z KFS na finansowanie działań, o których mowa we wniosku,

4) numer rachunku bankowego pracodawcy, na które będą przekazywane środki z KFS oraz termin ich przekazania,

5) sposób i termin rozliczenia otrzymanych środków oraz rodzaje dokumentów potwierdzających wydatkowanie środków,

6) warunki wypowiedzenia lub odstąpienia od umowy,

7) warunki zwrotu przez pracodawcę środków w przypadku nieukończenia kształcenia ustawicznego przez uczestnika, z uwzględnieniem powodów nieukończenia określonych w art. 69b ust.4 ustawy

8) warunki zwrotu przez pracodawcę środków niewykorzystanych lub wykorzystanych niezgodnie z przeznaczeniem,

9) sposób kontroli wykonywania umowy i postępowania w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w wykonywaniu umowy,

10) odwołanie do właściwego rozporządzenia Komisji Europejskiej, które określa warunki dopuszczalności pomocy de minimis, albo pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie.

**3.** Umowa zawiera zobowiązanie pracodawcy między innymi do:

1) skierowania wyłącznie zatrudnionych przez siebie pracowników do objętych umową działań na rzecz kształcenia ustawicznego,

2) zawarcia odrębnie z każdym pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego umowy określającej prawa i obowiązki stron oraz określającej zasady zwrotu przez pracownika na rzecz pracodawcy poniesionych kosztów w przypadku nieukończenia przez pracownika 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.

3) wydatkowania kwoty przyznanych środków na realizację działań z zakresu kształcenia ustawicznego zgodnie z przeznaczeniem i w terminie wskazanym w umowie,

4) udokumentowania w wynikającym z umowy terminie wszystkich działań zrealizowanych w ramach przyznanego dofinansowania poprzez przedłożenie w Urzędzie rozliczenia finansowego zawierającego zestawienie kwot wydatkowanych na poszczególne formy kształcenia wraz ze stosownymi dokumentami (w zależności od realizowanych działań) i potwierdzającymi wykorzystanie i wydatkowanie środków zgodnie z przeznaczeniem, tj.:

a) potwierdzone za zgodność z oryginałem kopie faktur lub innych dokumentów księgowych z datą zakupu dokonanego nie wcześniej niż po podpisaniu umowy,

b) potwierdzone za zgodność z oryginałem kopie polis ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem,

c) Zaświadczenia, dyplomy, świadectwa, certyfikaty i inne dokumenty potwierdzające ukończenie działań z zakresu kształcenia ustawicznego.

Przedłożone celem rozliczenia dokumenty powinny zawierać nazwę rodzaju kształcenia ustawicznego.

Wszystkie dokumenty finansowe powinny być odpowiednio opisane tak, aby był oczywisty związek wydatku poniesionego w ramach KFS na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy. W przypadku, gdy nazwa jest zastąpiona symbolem lub w sposób znaczący różni się od podanej we wniosku o sfinansowanie ze środków KFS kształcenia ustawicznego i nie pozwala na identyfikację zakupu, na odwrocie dokumentu powinien być sporządzony opis zakupu przez osobę uprawnioną do wystawienia dokumentu wraz z jej czytelnym podpisem.

5) udokumentowania/opisania wnoszonego wkładu własnego, jeżeli pracodawca nie jest mikroprzedsiębiorcą,

6) pisemnego zawiadamiania Urzędu o każdej zmianie okoliczności mającej wpływ na realizację zobowiązań wynikających z zawartej umowy, a w szczególności o ustaniu stosunku pracy z pracownikiem objętym kształceniem ustawicznym lub przerwaniu przez pracownika udziału w kształceniu ustawicznym

7) przekazania na żądanie Starosty danych dotyczących:

a) liczby osób objętych działaniami finansowanymi z udziałem środków z KFS, w podziale według tematyki kształcenia ustawicznego, płci, wieku, poziomu wykształcenia oraz liczby osób pracujących w szczególnych warunkach lub wykonujących prace o szczególnym charakterze,

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

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

8) rozliczenia rzeczywiście poniesionych kosztów udzielonych w ramach KFS w terminie określonym w zawartej umowie,

9) zwrotu przyznanych środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w przypadku:

a) nieukończenia kształcenia ustawicznego przez uczestnika,

b) niewykorzystania przyznanych środków z KFS lub wykorzystania ich niezgodnie z przeznaczeniem.

c) niewywiązania się z warunków umowy.

Za dzień dokonania zwrotu finansowania, uznaje się dzień wpływu środków na rachunek Urzędu.

**4.** W umowie pracodawca zobowiązuje się, że objęte umową działania na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy nie będą realizowane przez usługodawcę, z którym pracodawca jest powiązany osobowo lub kapitałowo. Przez powiązania kapitałowe lub osobowe rozumie się wzajemne powiązania między pracodawcą lub osobami upoważnionymi do zaciągania zobowiązań w imieniu pracodawcy, polegające w szczególności na:

1) uczestniczeniu w spółce, jako wspólnik spółki cywilnej lub spółki osobowej,

2) posiadaniu, co najmniej 10% udziałów lub akcji,

3) pełnieniu funkcji członka organu nadzorczego lub zarządzającego, prokurenta, pełnomocnika,

4) 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**. Pracodawca, któremu przysługuje prawo do obniżenia kwoty należnego podatku od towarów i usług o kwotę naliczonego podatku od towarów i usług lub zwrotu naliczonego podatku od towarów i usług zgodnie z ustawą z dnia 11.03.2004 r. o podatku od towarów i usług (Dz. U. z 2024 r. poz. 361 ze zm.) zobowiązany jest do zwrotu równowartości możliwego do odzyskania podatku od towarów i usług zakupionych w ramach przyznanych środków KFS.

**6.** Urząd jest uprawniony do przeprowadzenia kontroli u pracodawcy w zakresie przestrzegania postanowień umowy, wydatkowania środków z KFS zgodnie z przeznaczeniem, właściwego dokumentowania oraz rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków. Dla celów kontroli Urząd może żądać danych, dokumentów i udzielania wyjaśnień.

**7.** Starosta może rozwiązać umowę w trybie natychmiastowym w przypadku stwierdzenia rażącego naruszenia przez pracodawcę warunków umowy.

**8.** Wszystkie zmiany umowy mogą nastąpić wyłącznie za zgodą stron i wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności w postaci aneksu do umowy.

**9.** Spory wynikające z zawartych umów rozstrzyga sąd właściwy miejscowo dla siedziby Urzędu.

**V. Przepisy dotyczące finansowania kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego:**

1) Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2025r., poz. 214),

2) Ustawa z dnia z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. z 2023 r., poz. 702 ze zm.),

3) Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2024 r. poz. 1061 ze zm.),

4) 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),

5) Ustawa z dnia 11.03.2004 r. o podatku od towarów i usług (Dz.U. z 2024 r. poz. 361 ze zm.),

6) Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień (Dz. U. z 2023 r., poz. 955 ze zm.)

7) 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)

8) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 2010 r. w sprawie informacji składanych przez podmioty ubiegające się o pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie (Dz. U. z 2010 r. Nr 121, poz.810),

9) Rozporządzenie z 20 marca 2007 r. w sprawie zaświadczeń o pomocy de minimis i pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie (Dz. U. z 2024 r. poz. 1546),

10) Rozporządzenie 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. Urz. UE L 2023/2831 z 15.12.2023 r.),

11) Rozporządzenie Komisji (UE) nr 1408/2013 z dnia18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de mnimis w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013 r. str. 9),

12) Rozporządzenie Komisji (UE) Nr 717/2014 z dnia 27 czerwca 2014 r. w sprawie stosowania art. 107 i 88 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rybołówstwa i akwakultury (Dz. Urz. UE L 190 z 28.06.2014 r. str. 45).