

Załącznik nr 1
do zarządzenia nr 14/2025
z dnia 18.04 2025 r.
Dyrektora PUP w Świdniku

Zasady przyznawania Pracodawcy środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Świdniku w 2025 r.

I. PODSTAWY PRAWNE:

- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego;
- 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 ;
- Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej;
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 marca 2010 r. w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis.
- Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców;
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych;
- Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych.

II. SŁOWNICZEK POJĘĆ:

Ilekróć w zasadach jest mowa o:

1. . **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 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
2. **Pracodawcy** – należy przez to rozumieć jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudnia co najmniej jednego pracownika. Jednostka organizacyjna zatrudniająca na umowę o pracę tylko pracowników młodocianych posiada status pracodawcy.
3. **Pracowniku** – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, o której mowa w art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy. Pracownikiem nie jest osoba współpracująca. 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.

4. **Mikroprzedsiębiorstwie** – należy przez to rozumieć przedsiębiorcę, który w co najmniej w jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych zatrudnił średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych nie przekraczający równowartości w złotych 2 mln euro lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczył równowartości w złotych 2 mln euro – zgodnie art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy Prawo przedsiębiorców. Pracownicy młodociani zatrudnieni w celu przygotowania zawodowego nie są uwzględniani przy obliczaniu poziomu zatrudnienia potrzebnego do określenia wielkości przedsiębiorstwa.
5. **Realizatorze usługi/usługodawcy** – należy przez to rozumieć wykonawcę działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i Pracodawcy.
6. **MRPiPS** – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.
7. **Pomocy de minimis** – 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. Urz. UE L z 15.12.2023 r.);
8. **Urządzie** – oznacza to Powiatowy Urząd Pracy w Świdniku.
9. **Wniosku** – należy przez to rozumieć Wniosek pracodawcy o przyznanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego w 2025 r.
10. **KFS** – oznacza to Krajowy Fundusz Szkoleniowy.
11. **Termin naboru** – termin ogłoszony przez Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Świdniku określający ramy czasowe składania wniosków, o których mowa w pkt 10. Nabór wniosków na środki rezerwy KFS realizowany jest w osobnym terminie

III. INFORMACJE OGÓLNE

1. Środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego przeznacza się na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców.
2. Środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego przyznane Pracodawcy na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego stanowią pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.
3. Pracownik, którego kształcenie ustawiczne ma być sfinansowane ze środków KFS musi być zatrudniony przez Pracodawcę przed dniem złożenia wniosku o środki KFS.
4. Usługi kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego finansowane w co najmniej 70% ze środków publicznych zwolnione są z podatku VAT zgodnie z § 3 ust. 1, pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 roku w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień.

IV. DZIAŁANIA FINANSOWANE ZE ŚRODKÓW KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO

1. Pracodawca może wnioskować o środki KFS z przeznaczeniem na finansowanie działań obejmujących:
 - 1) kształcenie ustawiczne Pracowników i Pracodawcy, na które składają się:

- a) określenie potrzeb Pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
 - b) kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy Pracodawcy lub za jego zgodą,
 - c) egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
 - d) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
 - e) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.
2. Urząd będzie przyznawał wsparcie ze środków KFS w 2025 Pracodawcom, których wnioski spełniają wymagania określone przynajmniej w jednym z przyjętych priorytetów „puli” Ministra:

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

Wnioskodawca chcący skorzystać ze środków KFS w ramach wyżej wymienionego priorytetu musi wykazać, że wnioskowana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu wymienionego w badaniu jakościowym „Barometr zawodów 2025” jako deficytowy na terenie powiatu świdnickiego lub województwa lubelskiego.

W ramach powyższego priorytetu mogą być finansowane koszty kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności ogólnie - zawodowych (w tym tzw. kompetencji miękkich) wyłącznie w przypadku, gdy powiązane są one ściśle z wykonywaniem pracy we wskazanym zawodzie deficytowym.

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.

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

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

Należy pamiętać, że 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. Wsparciem kształcenia ustawicznego w ramach priorytetu można objąć jedynie osobę, która w ramach wykonywania swoich zadań zawodowych/ na stanowisku pracy korzysta lub będzie korzystała z nowych technologii i narzędzi pracy lub która wymaga nabycia nowych

kompetencji niezbędnych do wykonywania pracy w związku z wdrożeniem nowego procesu.

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

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. 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 form mobbingu, jak zrozumieć jego wpływ na zespół oraz jak skutecznie reagować i zapobiegać sytuacjom o charakterze mobbingu w przyszłości,
- rozpoznawania/uważności (szczególnie menedżerowie/pracodawcy) na zachowania i relacje w zespołach,
- do promowania bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy,
- na temat skutków społecznych i prawnych mobbingu lub dyskryminacji,
- dotyczące wdrażania procedur przeciwdziałania i reagowania na przypadki nieprawidłowości.

Szkolenia tego typu mają na celu wzmocnienie umiejętności zarządzania, poprawę komunikacji wewnętrznej oraz stworzenie środowiska opartego na równości, integracji i zaangażowaniu pracowników. 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.

Priorytet nr 5 Promowanie i wspieranie zdrowia psychicznego oraz tworzenie przyjaznych środowisk pracy poprzez m.in. szkolenia z zakresu zarządzania wiekiem, radzenia sobie ze stresem, pozytywnej psychologii, dobrostanu psychicznego oraz budowania zdrowe i różnorodnej kultury organizacyjnej

Zaburzenia i choroby zdrowia psychicznego znacznie utrudniają prowadzenie satysfakcjonującego życia również zawodowego i to bez względu na wiek. Priorytet ten oferuje wsparcie w zakresie poprawy bardzo szeroko pojętego zdrowia psychicznego w tym również szkolenia z zakresu działań go wspierających np. organizacji 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 nr 6 Wsparcie cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania wiedzy na temat polskiego prawa pracy i integracji tych osób na rynku pracy

W ramach tego priorytetu mogą być finansowane szkolenia tylko dla cudzoziemców. Wśród specyficznych potrzeb pracowników cudzoziemskich wskazać można w szczególności:

- doskonalenie znajomości języka polskiego oraz innych niezbędnych do pracy języków, szczególnie w kontekście słownictwa specyficznego dla danego zawodu/branży;
- doskonalenie wiedzy z zakresu specyfiki polskich i unijnych regulacji dotyczących wykonywania określonego zawodu;
- rozwój miękkich kompetencji, w tym komunikacyjnych, uwzględniających konieczność dostosowania się do kultury organizacyjnej polskich przedsiębiorstw i innych podmiotów, zatrudniających cudzoziemców. Każdy pracodawca może określić własną listę potrzeb.

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

Celem wprowadzenia niniejszego priorytetu jest chęć wsparcia osób zatrudnionych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych. Warunkiem skorzystania z dostępnych środków jest oświadczenie pracodawcy o konieczności odbycia wnioskowanego szkolenia lub nabycia określonych umiejętności z zakresu usług zdrowotnych i opiekuńczych. Dostęp do priorytetu ma każdy pracodawca posiadający 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. 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 nr 8 Rozwój umiejętności cyfrowych

Składając stosowny wniosek o dofinansowanie podnoszenia kompetencji cyfrowych Wnioskodawca w uzasadnieniu powinien wykazać, że posiadanie konkretnych umiejętności cyfrowych, które objęte są tematyką wnioskowanego szkolenia, jest powiązane z pracą wykonywaną przez osobę kierowaną na szkolenie. Kompetencje cyfrowe to nie tylko obsługa komputera i programów. Wraz z postępem

technologicznym zmienia się ich zakres. Kompetencje cyfrowe to także umiejętności korzystania z danych i informacji, umiejętności porozumiewania się i współpracy, tworzenie treści cyfrowych, programowanie, kompetencje związane z cyberbezpieczeństwem.

Priorytet nr 9 Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną

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

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

Priorytet adresowany do wszystkich pracodawców. W kontekście wprowadzania elastycznego czasu pracy i rozpowszechniania zasad work-life balance, pracodawcy mogą zaproponować różnorodne szkolenia i wsparcie dla pracowników uwzględniając w ich tematyce kilka kluczowych obszarów takich jak:

- Zarządzanie czasem i priorytetami (w tym m. in. techniki efektywnego planowania dnia pracy zdalnej lub w elastycznych godzinach, optymalizacja czasu pracy, priorytetyzacja zadań, zarządzanie stresem związanym z pracą elastyczną),
- Komunikacja w elastycznym środowisku pracy (w tym m.in. skuteczna komunikacja w zespole pracującym na odległość, budowanie zaufania i współpracy na odległość)
- Work-life balance i jego znaczenie (w tym m.in. równoważenie życia zawodowego i prywatnego, istota odpoczynku i regeneracji, kultura organizacyjna a work-life balance),
- Wykorzystanie technologii w elastycznym czasie pracy (w tym m.in. narzędzia do zarządzania czasem i projektami wspierające elastyczność i wydajność w pracy zdalnej),
- Motywowanie i wspieranie pracowników (w tym m.in. techniki motywacyjne w środowisku elastycznej pracy, programy wsparcia zdrowia psychicznego i fizycznego),
- Zarządzanie efektywnością i wydajnością (w tym m.in. mierzenie wyników w elastycznym systemie pracy zdalnej, ocena efektywności pracy zdalnej).

3. W przypadku pozyskania środków rezerwy urząd uruchomi nabór wniosków w ramach priorytetów określonych przez Radę Rynku Pracy z tzw. rezerwy KFS:

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

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

Priorytet nr 11 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności

Wnioskodawca składający wniosek o środki w ramach powyższego priorytetu powinien udowodnić posiadanie przez kandydata na szkolenie orzeczenia o niepełnosprawności tj. przedstawić orzeczenie o niepełnosprawności kandydata na szkolenie bądź oświadczenie o posiadaniu takiego orzeczenia. W uzasadnieniu należy wykazać potrzebę nabycia umiejętności.

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

Ze wsparcia w ramach tego priorytetu mogą skorzystać osoby, które nie mają świadectwa dojrzałości, w tym nie ukończyły szkoły na jakimkolwiek poziomie. Wnioskodawca powinien wskazać we wniosku, że pracownik kierowany na wnioskowaną formę kształcenia ustawicznego spełnia kryteria dostępu.

Priorytet nr 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

Urząd pracy określi dokumenty strategiczne wskazujące obszary lub branże działające na jego terenie, których pracownicy i pracodawcy wymagają szczególnego wsparcia w zakresie podnoszenia kompetencji

4. Wysokość przyznanych środków KFS nie może przekroczyć:
- 80% tych kosztów, nie więcej jednak niż 300 % przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika,
 - w przypadku mikroprzedsiębiorstw w wysokości 100%, nie więcej jednak niż 300 % przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika;
5. Przyznane środki muszą zostać wydatkowane do końca **2025 roku**.
6. Wnioskowane działania powinny rozpocząć się w 2025 r. W indywidualnych i uzasadnionych przypadkach istnieje możliwość finansowania form kształcenia, które finansowane będą ze środków przyznanych na 2025 r. ale rozpoczną się w terminie do ostatniego dnia lutego następnego roku (studia podyplomowe)

7. Dopuszcza się możliwość odbywania szkoleń online.
8. Nie jest możliwe finansowanie ze środków KFS, staży podyplomowych wraz z kosztami obsługi określonym w przepisach o zawodach lekarza i lekarza dentystry oraz szkoleń specjalizacyjnych lekarzy i lekarzy dentystry, o których mowa w przepisach o zawodach lekarza i lekarza dentystry, ani specjalizacji pielęgniarek i położnych, o których mowa w przepisach o zawodach pielęgniarki i położnej.
9. Urząd nie finansuje ze środków KFS kształcenia ustawicznego wnioskodawcom, którzy znajdują się na listach podmiotów, które w bezpośredni lub pośredni sposób wspierają działania wojenne Federacji Rosyjskiej lub są za nie odpowiedzialne i względem których zastosowanie mają sankcje, o których mowa w:
 - a) Rozporządzeniu Rady (UE) nr 833/2014 z dnia 31 lipca 2014 r. dotyczącego środków ograniczających w związku z działaniami Rosji destabilizującym sytuację na Ukrainie (Dz. Urz. UE nr L229 z 31.07.2017, str. 1 z późn. zm.), zm. rozporządzeniem Rady (UE) 2022/576z dnia 8 kwietnia 2022 r. w sprawie zmiany rozporządzenia (UE) nr 833/2014 oraz rozporządzeniem Rady (UE) 2024/1745 z dnia 24 czerwca 2024 r.,
 - b) w Załączniku I rozporządzenia Rady (WE) nr 765/2006 z dnia 18 maja 2006 r. dotyczącego środków ograniczających w związku z sytuacją na Białorusi i udziałem Białorusi w agresji Rosji wobec Ukrainy (Dz. Urz. UE L 134 z 20.05.2006, str. 1, z późn. zm.), zm. rozporządzeniem Rady (UE) 2024/1865 z dnia 29 czerwca 2024r.
 - c) w Załączniku I rozporządzenia Rady (UE) nr 269/2014 z dnia 17 marca 2014 r. w sprawie środków ograniczających w odniesieniu do działań podważających integralność terytorialną, suwerenności niezależność Ukrainy lub im zagrażających (Dz. Urz. UE L 78 z 17.03.2014, str. 6, z późn. zm.), zm. rozporządzeniem Rady (UE) 2023/426 z 25 lutego 2023 r.
10. Pracodawca nie może otrzymać dofinansowania do form kształcenia ustawicznego 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 a usługodawcą, polegające w szczególności na:
 - a) uczestniczeniu w spółce jako wspólnik spółki cywilnej lub spółki osobowej,
 - b) posiadaniu co najmniej 10% udziałów lub akcji,
 - c) pełnieniu funkcji członka organu nadzorczego lub zarządzającego, prokurenta, pełnomocnika,
 - d) pozostawaniu w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia lub w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli.
11. Osoby pełniące funkcje zarządcze w spółkach akcyjnych, spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością (np. prezes, wiceprezes, członkowie zarządu) nie są Pracodawcami. Nie można ze środków KFS finansować kosztów kształcenia ustawicznego prezesa zarządu spółki z o.o., który jest jej jedynym lub większościowym udziałowcem, chyba że na wniosek tej spółki sąd pracy potwierdzi istnienie stosunku pracy.

12. Dofinansowanie kształcenia w ramach KFS przeznaczone jest dla osób świadczących pracę. Pracownik przebywający na urlopie macierzyńskim, rodzicielskim, ojcowskim, wychowawczym, bezpłatnym nie spełnia tego warunku.
13. Ze środków KFS nie mogą być finansowane koszty przejazdu, zakwaterowania oraz wyżywienia, organizacji zajęć integracyjnych i innych działań nie związanych z realizacją programu kursu.
14. Ze środków KFS nie mogą być finansowane szkolenia obowiązkowe dla wszystkich pracowników np. BHP, PPOŻ, ochrona danych osobowych.
15. Realizatorem działań musi być podmiot zarejestrowany na terenie Polski oraz prowadzący rozliczenia w PLN, zgodnie z obowiązującymi na terenie Polski przepisami rachunkowymi oraz podatkowymi.
16. Wyboru usługodawcy dokonuje Pracodawca, przy zachowaniu zasady racjonalnego wydatkowania środków. Do realizacji kursu należy wybrać ofertę zewnętrznej instytucji szkoleniowej posiadającej uprawnienia do prowadzenia pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego, konkurencyjną merytorycznie i cenowo w stosunku do ofert innych instytucji szkoleniowych oferujących podobne kursy.
17. W przypadku szkoleń realizowanych na zlecenie w siedzibie Pracodawcy, wymagane jest przedstawienie 3 ofert szkoleniowych zawierających:
 - a) miejsce,
 - b) termin,
 - c) liczbę godzin,
 - d) formę (stacjonarne/online),
 - e) sposób organizacji (indywidualne lub grupowe),
 - f) cenę szkolenia.
18. W sytuacjach budzących wątpliwości co do oszacowanej wysokości kosztów kształcenia, zbyt rozbudowanego zakresu kursów skutkującego ich wysokim kosztem itp. Powiatowy Urząd Pracy w Świdniku zastrzega sobie prawo do odmowy przyznania wsparcia.
19. W przypadku niewystarczających środków KFS pozostających w dyspozycji urzędu pracy dopuszcza się negocjacje pomiędzy starostą a pracodawcą treści wniosku, w celu ustalenia ceny usługi kształcenia ustawicznego, liczby osób objętych kształceniem ustawicznym, realizatora usługi, programu kształcenia ustawicznego lub zakresu egzaminu, z uwzględnieniem zasady zapewnienia najwyższej jakości usługi oraz zachowania racjonalnego wydatkowania środków publicznych.
20. W celu zapewnienia transparentności udzielonego wsparcia i możliwości rozliczenia tego wsparcia w oparciu o dokumenty potwierdzające wydatkowanie środków (dokumenty księgowo takie jak faktura czy rachunek), nie jest możliwe sfinansowanie ze środków KFS kształcenia, które Pracodawcy zamierzają samodzielnie realizować dla własnych Pracowników.
21. Łączna wartość pomocy de minimis dla jednego Pracodawcy nie może przekroczyć równowartości 300 tys. euro brutto w okresie 3 minionych lat. Pracodawca zobowiązany jest przedstawić Urzędowi oświadczenie o wielkości pomocy de minimis otrzymanej w okresie 3 minionych lat.

V. PROCEDURA SKŁADANIA I ROZPATRYWANIA WNIOSKÓW

1. Pracodawca zainteresowany uzyskaniem środków KFS na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego Pracowników i Pracodawcy w odpowiedzi na ogłoszony nabór składa wniosek i załączniki w Powiatowym Urzędzie Pracy w Świdniku jeżeli jest to Urząd właściwy ze względu na siedzibę Pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności.
2. Dokumenty w postaci papierowej można złożyć:
 - osobiście w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy, parter, pokój numer 2,
 - pocztą lub kurierem wysyłając na adres: Powiatowy Urząd Pracy w Świdniku, Aleja Lotników Polskich 1, 21 – 045 Świdnik.
3. Dokumenty w postaci elektronicznej można złożyć:
 - za pośrednictwem portalu: <https://www.praca.gov.pl>,
 - na adres do doręczeń elektronicznych: AE:PL-55665-48285-BVHJI-25,
 - za pośrednictwem Elektronicznej Platformy Usług Administracji Publicznej (ePUAP), na elektroniczną skrzynkę podawczą (ESP) PUP w Świdniku dostępną pod adresem: /PUP_Swidnik/SkrytkaESP.

W przypadku złożenia wniosku w formie papierowej, wniosek oraz załączniki do wniosku muszą być opatrzone podpisem osoby umocowanej do reprezentowania pracodawcy.

Wnioski nieopatrzone nie będą rozpatrywane.

4. W przypadku złożenia wniosku w formie elektronicznej, wniosek oraz załączniki do wniosku powinny być opatrzone:
 - a) kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub
 - b) podpisem potwierdzonym profilem zaufanym elektronicznej platformy usług administracji publicznej.
5. Wnioski doręczone za pomocą faksu lub poczty e-mail lub w innej formie nie będą podlegały rozpatrzeniu.
6. Złożenie wniosku nie gwarantuje przyznania środków.
7. Wnioski składane poza wyznaczonymi terminami oraz na innym formularzu niż obowiązujący w urzędzie nie będą podlegały rozpatrzeniu.
8. Wnioskowane działania nie mogą rozpocząć się wcześniej niż po zawarciu między Pracodawcą a Urzędem umowy o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne Pracowników i Pracodawcy.
9. Dopuszcza się możliwość zmiany uczestnika oraz terminu szkolenia, studiów podyplomowych lub egzaminu przed jego rozpoczęciem.
10. Po złożeniu wniosku nie jest możliwa zmiana zakresu wsparcia (zwiększenie liczby Pracowników, tematów kursów, studiów podyplomowych, realizatora kształcenia).
11. W przypadku złożenia nieprawidłowo wypełnionego wniosku, Pracodawcy zostanie wyznaczony termin nie krótszy niż 7 – dni i nie dłuższy niż 14 dni na jego poprawienie. W przypadku niepoprawienia wniosku w wyznaczonym terminie **pozostawia się go bez rozpatrzenia**.
12. W przypadku ubiegania się Pracodawcy o *określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS*, należy najpierw złożyć wniosek uwzględniający samo określenie potrzeb.

13. **Wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia** w przypadku złożenia przez Pracodawcę wniosku **nie zawierającego** załączników, o których mówi § 5 ust. 2 Rozporządzenia tj.:
- 1) zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy de minimis, w zakresie, o którym mowa w art. 37 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej,
 - 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,
 - 3) kopii dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności – w przypadku braku wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej;
 - 4) programu kształcenia ustawicznego lub zakres egzaminu;
 - 5) wzoru dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników, wystawianego przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących.
14. Brak podpisu osoby umocowanej do reprezentowania pracodawcy na dokumentach, o których mowa w ust. 13 pkt 1 i 2 jest równoznaczne z ich niezłożeniem. Dokument, o którym mowa w pkt 3 musi być poświadczony za zgodność z oryginałem.
15. W przypadku reprezentowania pracodawcy przez pełnomocnika pełnomocnictwo należy przedłożyć w oryginale. Podpis lub podpisy osób uprawnionych do występowania w obrocie prawnym w imieniu pracodawcy muszą być czytelne lub opatrzone pieczętkami imiennymi.
16. Wniosek podpisany przez osobę nieumocowaną do reprezentowania Pracodawcy **pozostawia się bez rozpatrzenia**.
17. Przy rozpatrywaniu wniosku o dofinansowanie ze środków KFS będą uwzględniane:
- a) zgodność dofinansowywanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania 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 z 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,
 - g) możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem limitów, o których mowa w art. 109 ust. 2 k i 2 m ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
18. W przypadku gdy ilość złożonych wniosków, będzie przewyższać pulę dostępnych środków w pierwszej kolejności rozpatrywane będą wnioski spełniające wszystkie ww. kryteria.

19. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku Pracodawca otrzyma pisemną informację wraz z uzasadnieniem.
20. Przyznanie środków z KFS na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, jest instrumentem fakultatywnym, dokonywane jest na podstawie umowy cywilnoprawnej, a nie na podstawie decyzji administracyjnej ujętej w katalogu decyzji wymienionych w art. 9 ust.1 pkt 14 Ustawy. W związku z tym od rozstrzygnięcia w przedmiocie odmowy przyznania środków z KFS nie przysługuje odwołanie.

VI. WARUNKI UMOWY

1. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku Urząd zawiera z Pracodawcą umowę o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne Pracowników i Pracodawcy oraz wystawia zaświadczenie o przyznanej pomocy de minimis.
2. Pracodawca zawiera z Pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego, umowę określającą prawa i obowiązki stron.
3. 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 Kodeksu Pracy, jest obowiązany do zwrotu Pracodawcy poniesionych kosztów na zasadach określonych w umowie z Pracodawcą. Zwrot środków przez Pracodawcę następuje niezależnie od uregulowania kwestii zwrotu środków pomiędzy Pracodawcą a Pracownikiem.
4. Pracodawca zobowiązuje się w terminie 14 dni od dnia otrzymania wezwania, do zwrotu środków KFS przyznanych na działania na rzecz kształcenia ustawicznego w przypadku gdy pracodawca lub pracownik **nie zdał egzaminu finansowanego ze środków KFS i nie dostarczył dokumentu potwierdzającego termin ponownego przystąpienia do egzaminu finansowanego z własnych środków.**
5. Urząd zastrzega sobie prawo kontroli Pracodawcy w zakresie: przestrzegania postanowień zawartej Umowy, wydatkowania środków KFS zgodnie z przeznaczeniem, właściwego dokumentowania, rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków oraz zgodności ze stanem faktycznym informacji przedstawionych przez Pracodawcę. W tym celu może żądać danych, dokumentów i udzielania wyjaśnień w sprawach objętych zakresem kontroli.