

Nabór wniosków z KFS w 2025r.



Krajowy
Fundusz
Szkoleniowy



POWIATOWY URZĄD PRACY W KOZIENICACH
ul. Zdziszów 1, 26-900 Kozienice
tel./fax (48) 614-66-91 (sekretariat), tel. (48) 614-66-99 (centrala)
e-mail: wako@praca.gov.pl, szkolenia@pupkozienice.pl
CENTRUM AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ

Kozienice, dnia 10.06.2025r.

OGŁOSZENIE DLA PRACODAWCÓW

Powiatowy Urząd Pracy w Kozienicach informuje, iż od dnia 11.06.2025r. do dnia 18.06.2025r. rozpoczyna III nabór wniosków „o finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy” ze środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego /w ramach priorytetów wydatkowania środków KFS ustalonych przez Ministra właściwego ds. pracy, w ramach limitu podstawowego/.

W ramach niniejszego naboru pozostaje w dyspozycji tut. Urzędu kwota 37.009,60zł.

Powiatowy Urząd Pracy w Kozienicach zgodnie z priorytetami MRPiPS w ramach priorytetów wydatkowania środków KFS ustalonych przez Ministra właściwego ds. pracy w roku 2025 może przeznaczyć środki z KFS w ramach n/w priorytetów:

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

Dla Powiatowego Urzędu Pracy w Kozienicach podstawę identyfikacji zawodów deficytowych stanowi: BAROMETR ZAWODÓW 2025 W POWIECIE KOZIENICKIM

<https://barometrzwodow.pl>

Zawodami wskazanymi jako deficytowe w barometrze zawodów 2025 dla powiatu kozienickiego są:

- lekarze,
- pielęgniarki i położne,
- analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych,
- blacharze i lakiernicy samochodowi,
- elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy,
- fizjoterapeuci i masażyści,
- inżynierowie budownictwa,

- kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych,
- logopedzi i audiofonolodzy,
- magazynierzy,
- mechanicy pojazdów samochodowych,
- nauczyciele przedmiotów zawodowych,
- nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych,
- operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych,
- opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej,
- projektanci i administratorzy baz danych, programiści,
- psychologowie i psychoterapeuci,
- ratownicy medyczni,
- samodzielni księgowi,
- spawacze.

Wnioskodawca, chcąc spełnić wymagania niniejszego priorytetu powinien udowodnić, że wskazana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego na terenie powiatu kozienickiego w oparciu o wyniki „Barometru zawodów 2025” dla powiatu kozienickiego <https://.barometrzwawodow.pl>

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

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. Przykładowo maszyna istniejąca na rynku od bardzo wielu lat ale, niewykorzystywana do tej pory w firmie wnioskodawcy jest w jego przypadku „nową technologią czy narzędziem pracy”. Pod pojęciem procesów należy rozumieć zaś serię powiązanych ze sobą działań lub zadań, które rozwiązują problem lub prowadzą do osiągnięcia określonego efektu.

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.

Nie przygotowano zamkniętej listy dokumentów, na podstawie których Powiatowy Urząd Pracy ma zdecydować, czy złożony wniosek wpisuje się w priorytet. Stosowna decyzja ma zostać podjęta na podstawie wiarygodnego dla urzędu dokumentu dostarczonego przez wnioskodawcę, np. kopii dokumentów zakupu, decyzji dyrektora/ zarządu o wprowadzeniu norm ISO, itp., oraz logicznego i wiarygodnego uzasadnienia.

Decyzja należy do urzędu.

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.

/należy do wniosku dołączyć wypełniony Załącznik nr 10 w przypadku wnioskowania o środki KFS w ramach priorytetu 2)./

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

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

Przywołane rozporządzenie dotyczy następujących gmin:

1) w województwie dolnośląskim:

- ✓ wszystkie gminy położone na terenie powiatów bolesławieckiego, dzierzoniowskiego, jaworskiego, kamiennogórskiego, karkonoskiego, kłodzkiego, legnickiego, lubańskiego, lwóweckiego, średzkiego, świdnickiego, wałbrzyskiego, wołowskiego, ząbkowickiego, zgorzeleckiego i złotoryjskiego oraz miasta na prawach powiatu Jelenia Góra, Legnica i Wałbrzych,
- ✓ w powiecie głogowskim - gmina miejska Głogów, gmina wiejska Głogów, gmina 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,
- ✓ e) w powiecie zielonogórskim - gmina Bojadła, gmina Czerwieńsk, gmina Nowogród Bobrzański, gmina Sulechów, gmina Trzebiechów i gmina Zabór,
- ✓ f) 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.

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.

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.:

- ✓ do rozpoznawania, rozumienia i przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, co zwiększy ich uważność na sposób komunikacji i budowania relacji w ich zespołach,
- ✓ dotyczące różnych formy mobbingu, jak zrozumieć jego wpływ na zespół oraz jak skutecznie reagować i zapobiegać sytuacjom o charakterze mobbingu w przyszłości,
- ✓ rozpoznawania/uważności (szczególnie menedżerowie/pracodawcy) na zachowania i relacje w zespołach.
- ✓ do promowania bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy
- ✓ na temat skutków społecznych i prawnych mobbingu lub dyskryminacji
- ✓dotyczące wdrażania procedur przeciwdziałania i reagowania na przypadki nieprawidłowości.

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

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 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.

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. 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 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) - 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.

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 do wniosku dołączyć wypełniony Załącznik nr 11 w przypadku wnioskowania o środki KFS w ramach priorytetu 6)./

Priorytet 7) - Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych.

Zgodnie z ustawą z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 799) świadczeniami zdrowotnymi są działania służące zachowaniu, ratowaniu, przywracaniu lub poprawie zdrowia oraz inne działania medyczne wynikające z procesu leczenia.

Udzielanie świadczeń zdrowotnych odbywa się w ramach działalności leczniczej. Ustawodawca wyodrębnił przy tym jej dwa rodzaje – polegającą na: stacjonarnym

i całodobowym udzielaniu świadczeń zdrowotnych oraz ambulatoryjnym udzielaniu świadczeń zdrowotnych – czyli w warunkach niewymagających udzielania świadczeń w trybie stacjonarnym i całodobowym.

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

Warunkiem skorzystania z dostępnych środków jest oświadczenie pracodawcy o konieczności odbycia wnioskowanego szkolenia lub nabycia określonych umiejętności **z zakresu usług zdrowotnych i opiekuńczych**. 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. 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.

/należy do wniosku dołączyć wypełniony Załącznik nr 12 w przypadku wnioskowania o środki KFS w ramach priorytetu 7). /

Priorytet 8) - Rozwój umiejętności cyfrowych

Priorytet ten wynika z faktu, że postęp technologiczny i cyfrowy jest coraz bardziej obecny w życiu każdego człowieka i będzie skutkować istotnymi zmianami w strukturze zatrudnienia oraz popycie na konkretne zawody i umiejętności. Bardzo ważne jest, aby osoby funkcjonujące na rynku pracy były wyposażone w umiejętności, które nie będą się szybko dezaktualizować i pozwolą na stały rozwój posiadanego doświadczenia, wiedzy i umiejętności.

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**.

/należy do wniosku dołączyć wypełniony Załącznik nr 13 w przypadku wnioskowania o środki KFS w ramach priorytetu 8). /

Priorytet 9) -Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.

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.

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

Kwestie wskazane w powyższym priorytecie zostały m.in. podjęte w Konkluzjach Rady w sprawie zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz równości płci dla wszystkich pokoleń w kontekście wyzwań demograficznych. W dokumencie tym zawarto m.in. apel do państw członkowskich, aby zgodnie ze swoimi kompetencjami, z poszanowaniem roli i autonomii partnerów społecznych oraz uwzględnieniem uwarunkowań krajowych wspierały pracodawców w stosowaniu dostosowanych do indywidualnych potrzeb pracowników rozwiązań, (takich jak praca zdalna) i elastycznej organizacji pracy, w tym systemu skróconego tygodnia pracy lub obniżenia wymiaru czasu pracy.

Priorytet 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)

Wymienione tematy są niezwykle istotne, by wprowadzenie elastycznego czasu pracy oraz promowanie work-life balance było efektywne zarówno dla pracowników, jak i organizacji.

UWAGA!!!

Składany wniosek musi wpisywać się w co najmniej jeden z priorytetów MRPiPS, ustalonych przez Ministra właściwego ds. pracy w roku 2025 w ramach limitu podstawowego wydatkowania środków KFS w 2025 roku. Środki KFS muszą zostać wydane i rozliczone w roku 2025.

Przy rozpatrywaniu wniosków na podstawie § 6 ust. 5 Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego /Dz.U. z 2018r. , poz. 117/ uwzględniane będą w szczególności następujące elementy:

1. zgodność dofinansowanych 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 finansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku pracy;
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 finansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem limitów, o których mowa w art.109 ust. 2k i 2m ustawy;

Ponadto przy rozpatrywaniu wniosków będą miały zastosowanie Kryteria przyznawania przez Powiatowy Urząd Pracy w Kozienicach środków na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy z Krajowego Funduszu Szkoleniowego wprowadzone zgodnie z Zarządzeniem Nr 7/2023 Dyrektora PUP w Kozienicach z dnia 10 lutego 2023r. oraz pozytywnie zaopiniowane przez Radę Rynku Pracy, ze szczególnym uwzględnieniem § 2 pkt 18:

„Na etapie rozpatrywania wniosków, Urząd kieruje się zasadą racjonalności i gospodarności wydatkowania środków KFS, z zachowaniem zasad uzyskiwania najlepszych efektów z określonych nakładów (relacja nakład/rezultat).”

Dopuszcza się możliwość negocjacji 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.

W przypadku niewystarczających środków KFS, biorąc pod uwagę właściwe i racjonalne ich wydatkowanie oraz duże zainteresowanie w/w formą wsparcia, przez urząd pracy jako kolejne elementy przy rozpatrywaniu wniosków będą zastosowane dodatkowe kryteria, tj. częściowe finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy wynikających ze złożonych wniosków.

Formularz wniosku wraz z załącznikami o finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy ze środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz Kryteria przyznawania przez Powiatowy Urząd Pracy w Kozienicach środków na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy z Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz inne dokumenty dotyczące kształcenia ustawicznego dostępne są w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Kozienicach,

ul. Zdżiczów 1 – pok. nr 7 oraz na stronie internetowej <http://kozienice.praca.gov.pl> /wersja edytowalna + wersja pdf- /wniosek/ - w zakładce : dokumenty do pobrania/

Zgodnie z § 6 ust. 1 i § 6 ust. 3 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego /Dz.U. z 2018r. , poz. 117/ rozpatrywane będą wnioski złożone wraz z załącznikami w terminie ogłoszonego naboru, brak wymaganych załączników jest podstawą do pozostawienia wniosku bez rozpatrzenia.

O finansowanie w/w działań należy ubiegać się przed ich rozpoczęciem.

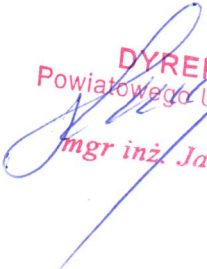
Działania rozpoczęte lub opłacone przez Pracodawcę przed uzyskaniem środków z tut. Urzędu nie będą finansowane.

Cena kształcenia ustawicznego musi być ceną rynkową, wniosek którego usługi kształcenia ustawicznego znacznie odbiegają od kosztów podobnych usług dostępnych na rynku, zostanie rozpatrzony negatywnie.

Wnioski złożone poza wskazanym terminem naboru - pozostaną bez rozpatrzenia.

Wnioski należy składać w sekretariacie Powiatowego Urzędu Pracy w Kozienicach - pokój nr 14 w tut. Urzędzie w terminie ogłoszonego naboru od dnia 11.06.2025r. do dnia 18.06.2025r. w godzinach od 7.30-15.30.

Szczegółowe informacje w sprawie realizowanych usług udzielają specjaliści ds. rozwoju zawodowego w pokoju nr 7 lub pod numerem telefonu 48 614 66 51 wew. 45


DYREKTOR
Powiatowego Urzędu Pracy
mgr inż. Jan Mazur