



Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Targu

Zasady przyznawania środków na finansowanie kształcenia ustawicznego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§1

Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. z 2025 r., poz. 620).
2. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2025 r., poz. 214 z późn. zm.).
3. 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).
4. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. z 2023 r., poz. 702).
5. 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.).
6. 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.
7. Rozporządzenie Komisji (UE) Nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013 r.).
8. Rozporządzenie Komisji (UE) Nr 717/2014 z dnia 27 czerwca 2014 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rybołówstwa i akwakultury (Dz. Urz. UE L 190 z 28.06.2014 r.).
9. Rozporządzenie Komisji (UE) Nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 187 z 26.06.2014 r.)
10. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks Cywilny (Dz. U. z 2024 r., poz. 1061).
11. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2024 r., poz. 1530).

§2

Na podstawie art. 443 Ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia nabór wniosków oraz zawieranie, realizacja i rozliczanie umów o finansowanie działań w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2025 roku odbywa się na podstawie dotychczasowych przepisów prawa, tj. m.in. Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

§3

Ilekoć w niniejszych zasadach jest mowa o:

1. Dyrektorze PUP - oznacza to Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Nowym Targu, działającego w imieniu Starosty Powiatu Nowotarskiego.
2. Urzędzie - oznacza to Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Targu.
3. KFS - oznacza to Krajowy Fundusz Szkoleniowy.
4. Pracodawcy - należy przez to rozumieć jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt. 25 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
5. Pracowniku - oznacza to osobę zatrudnioną wyłącznie 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. Osoba współpracująca z osobą prowadzącą działalność gospodarczą na własny rachunek nie jest pracodawcą ani nie jest pracownikiem. Pracownikiem nie jest również osoba wykonująca pracę na rzecz pracodawcy na podstawie innej umowy np. umowy zlecenie, umowy o dzieło.
6. Mikroprzedsiębiorstwie - oznacza to przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym roku 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 milionów euro lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych 2 lat nie przekroczyły równowartości w złotych 2 milionów euro - zgodnie z art. 7 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców.
7. Usługodawcy - oznacza to wykonawcę działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy. Usługodawcą nie jest pracodawca, który samodzielnie realizuje ww. działania dla swoich pracowników.
8. Wniosku - oznacza to wniosek pracodawcy o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na kształcenie ustawiczne pracodawców i pracowników, o którym mowa w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z KFS, który pracodawca składa w urzędzie pracy właściwym ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności - stanowiący załącznik nr 1 do niniejszych Zasad.
9. Przeciętnym wynagrodzeniu - należy przez to rozumieć przeciętne wynagrodzenie w poprzednim kwartale, od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, na podstawie art. 20 pkt. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych - zgodnie z art. 2, ust. 1, pkt. 28 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
10. Kształceniu ustawicznym pracowników i pracodawcy zgodnie z art. 69a Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - oznacza to działania, na które składa 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.
11. Pomocy de minimis – to pomoc udzielana 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 lub rozporządzeń Komisji (WE) nr 1408 i 717 wymienionych na wstępie niniejszych zasad.

II. TRYB PRYZNAWANIA ŚRODKÓW I ZASADY WYDATKOWANIA

§4

1. W 2025 r. Urząd przeznacza środki KFS na finansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, na które składają się:

- a) kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- b) egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- c) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- d) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem,
- e) określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego.

2. O środki KFS może ubiegać się pracodawca, który zamierza inwestować w podnoszenie kwalifikacji lub kompetencji własnych i zatrudnionych pracowników celem zapobiegania utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kwalifikacji i umiejętności nieadekwatnych do wymagań konkurencyjnego rynku pracy, tj.:

- a) niedopasowania wykształcenia do potrzeb rynku pracy,
- b) dezaktualizacji wiedzy, umiejętności, uprawnień,
- c) konieczności dostosowania wiedzy, umiejętności, uprawnień do potrzeb nowych technologii.

3. Planowana forma kształcenia musi być adekwatna do zajmowanego lub planowanego do zmiany stanowiska pracy, a jej ukończenie winno przyczynić się do wzrostu wiedzy, umiejętności i zapobiegać utracie zatrudnienia.

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 są obecnie lub mogą być w przyszłości zagrożone utratą pracy.

5. Pracodawca zainteresowany uzyskaniem środków na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy składa w Urzędzie właściwym ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności wniosek. Formularz dostępny jest na stronie Urzędu lub w jego siedzibie. Wnioski należy składać w wyznaczonym w ogłoszeniu terminie naboru.

6. Wnioski można składać zarówno w formie papierowej jak i elektronicznej. Obie formy są równoważne. Złożenie wniosku w formie elektronicznej może odbywać się za pomocą platformy ePUAP (adres skrzynki: PUP_StarostwoNT), e-Doręczeń (adres skrzynki: AE:PL-40554-91230-HWJFS-25) lub za pośrednictwem strony praca.gov.pl. Wniosek złożony w formie elektronicznej musi posiadać bezpieczny podpis elektroniczny weryfikowany za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu z zachowaniem zasad przewidzianych w przepisach o podpisie elektronicznym lub podpis potwierdzony profilem zaufanym elektronicznej platformy usług administracji publicznej.

§5

W 2025 r. Urząd przyznaje wsparcie ze środków KFS pracodawcom, których wnioski spełniają wymagania określone przynajmniej w jednym z przyjętych przez Ministra ds. pracy priorytetów tj.:

1. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określanych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie czy województwie.

Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania priorytetu powinien wykazać, że wskazana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego na terenie powiatu nowotarskiego. W sytuacji, gdy Pracodawca wnioskuję o dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych na terenie innego powiatu niż siedziba

powiatowego urzędu pracy, w którym składany jest wniosek o dofinansowanie, powinien wykazać, że zawód jest deficytowy dla miejsca wykonywania pracy (teren powiatu). Niniejszy priorytet weryfikowany będzie w oparciu o badanie „Barometr zawodów 2025” - dostępny na stronie internetowej: <https://barometrzawodow.pl/>

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.

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. Wnioskodawca powinien do wniosku dołączyć dokument potwierdzający spełnienie ww. priorytetu np. kopię dokumentu zakupu, decyzję o wprowadzeniu normy ISO, itp.

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

Powyższy priorytet 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).

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.

Celem priorytetu jest organizacja kursu zawierającego tematykę, w ramach której pracodawcy i pracownicy zostaną wyposażeni w wiedzę i umiejętności m.in.: do rozpoznawania, rozumienia i przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, dotyczące różnych formy mobbingu, rozpoznawania/uważności, do promowania bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy, na temat skutków społecznych i prawnych mobbingu lub dyskryminacji, dotyczące wdrażania procedur przeciwdziałania i reagowania na przypadki nieprawidłowości.

Szkolenia tego typu mają na celu wzmocnienie umiejętności zarządzania, poprawę komunikacji wewnętrznej oraz stworzenie środowiska opartego na równości, integracji i zaangażowaniu pracowników. Realizacja tych celów wpływa na budowanie kultury organizacyjnej, która sprzyja efektywności i zadowoleniu zespołu.

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

Priorytet 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.

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.*

7. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych 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 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.

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.

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.

10. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z wprowadzaniem elastycznego czasu pracy z zachowaniem poziomu wynagrodzenia lub rozpowszechnianiem w firmach work-life balance –priorytet dodany w kwietniu 2025 r.

Priorytet adresowany do wszystkich pracodawców. W kontekście wprowadzania elastycznego czasu pracy i rozpowszechniania zasad work-life balance, pracodawcy mogą

zapropnować różnorodne szkolenia i wsparcie dla pracowników uwzględniając w ich tematyce kilka kluczowych obszarów takich jak: zarządzanie czasem i priorytetami, komunikacja w elastycznym środowisku pracy, work-life balance i jego znaczenie, wykorzystanie technologii w elastycznym czasie pracy, motywowanie i wspieranie pracowników, zarządzanie efektywnością i wydajnością.

PRIORYTETY WYDATKOWANIA REZERWY KFS

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

§6

1. Pracodawca może złożyć wniosek o finansowanie jeszcze nierozpoczętej formy kształcenia ustawicznego. Ze względu na konieczność przeprowadzenia przez Urząd procedury naboru i oceny wniosków terminy realizacji wszystkich działań winny rozpoczynać się co najmniej dwa miesiące później, licząc od dnia złożenia wniosku.
2. Pracodawca w jednym naborze składa jeden wniosek obejmujący wszystkich kandydatów mających zostać objętych kształceniem ustawicznym.
3. Środki KFS przyznawane są na dany rok budżetowy. Oznacza to, że działania o których sfinansowanie ubiega się pracodawca muszą rozpocząć się w roku, w którym zostały przyznane środki. Limit na jednego uczestnika kształcenia ustawicznego również liczony jest w roku, w którym podpisano umowę o dofinansowanie.

§7

1. Na podstawie art. 69b ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy na wniosek pracodawcy na podstawie umowy, Dyrektor PUP może przyznać środki z KFS na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy w wysokości:
 - a) 80% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika,
 - b) 100% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika w przypadku mikroprzedsiębiorstw.
2. Kosztem kształcenia ustawicznego jest należność dla instytucji szkoleniowej, realizatora pozostałych form kształcenia ustawicznego możliwych do sfinansowania z KFS. Dodatkowe koszty związane z realizowanym kształceniem takie jak: koszty wyżywienia, zakwaterowanie, koszty dojazdu na szkolenie, koszty delegacji, naliczony podatek VAT (w przypadku, gdy do nabywanego szkolenia nie ma zastosowania zwolnienie od podatku VAT, a pracodawca korzysta z prawa do odzyskania równowartości naliczonego podatku VAT) – nie podlegają finansowaniu z KFS.
3. Środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego są środkami publicznymi w rozumieniu ustawy o finansach publicznych. Zgodnie z ustawą o podatku od towarów i usług oraz rozporządzeniem Ministra Finansów w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień, zwalnia się od podatku usługi kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego finansowane w co najmniej 70 % ze środków publicznych.
4. 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.

§8

1. Dyrektor PUP organizuje nabór wniosków pracodawców o przyznanie środków z KFS na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego przez ogłoszenie na tablicy informacyjnej w siedzibie Urzędu oraz na stronie internetowej Urzędu, wskazując priorytety wydatkowania środków KFS na dany rok, termin rozpoczęcia i zakończenia naboru wniosków oraz kryteria brane pod uwagę przy rozpatrywaniu wniosków. Nabór może być powtarzany do wyczerpania ustalonego limitu środków.
2. Rozpatrzeniu podlegają jedynie złożone w terminie naboru wnioski o przyznanie środków z KFS wraz z załącznikami.
3. W przypadku gdy wniosek jest wypełniony nieprawidłowo wyznaczony zostaje nie krótszy niż 7 dni i nie dłuższy niż 14 dni termin do jego poprawienia.
4. W przypadku niepoprawienia wniosku ze wskazanym terminie lub niedołączenia wymaganych załączników wniosek pozostaje bez rozpatrzenia, o czym pracodawca zostaje pisemnie poinformowany.

§9

1. Przy rozpatrywaniu złożonego wniosku Urząd uwzględnia:
 - a) zgodność dofinansowanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na dany rok,
 - b) zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy,
 - c) koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku,
 - d) posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego,
 - e) w przypadku kursów – posiadania przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego,
 - f) plany dotyczące dalszego zatrudniania osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS,
 - g) możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem dostępnych limitów.
2. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku urząd uzasadnia odmowę dofinansowania ze środków KFS wnioskowanego kształcenia ustawicznego. Negatywne rozpatrzenie wniosku nie podlega procedurom odwoławczym.
3. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku Dyrektor PUP zawiera z pracodawcą umowę o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy. Integralną częścią zawartej umowy jest złożony wniosek o dofinansowanie działań z KFS. Pracodawca ma obowiązek realizowania wyłącznie działań (szkoleń) wskazanych we wniosku i we wskazanej instytucji szkoleniowej. Każda zmiana danych wskazanych we wniosku wymaga akceptacji Urzędu.
4. Pracodawca opłaca koszty kształcenia wraz z wkładem własnym (jeżeli dotyczy) dopiero po otrzymaniu odpowiedniej części dofinansowania ze strony Urzędu.
5. Pracodawca zawiera z pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego umowę określającą prawa i obowiązki stron oraz oświadczenie pracownika o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych na potrzeby realizacji umowy.
6. Przy wyliczeniu wkładu własnego pracodawcy uwzględnia się wyłącznie koszty samego kształcenia ustawicznego, nie uwzględnia się natomiast innych kosztów, które pracodawca ponosi w związku z udziałem pracowników w kształceniu ustawicznym, np. kosztów delegacji, wynagrodzenia za godziny nieobecności w pracy w związku z uczestnictwem w zajęciach itp.

§10

1. Środki KFS, stanowiące wydzieloną część środków Funduszu Pracy są środkami publicznymi, które muszą być angażowane i wydatkowane zgodnie z ustawą o finansach publicznych. Mając na względzie zasady racjonalności i gospodarności przy wydatkowaniu

środków publicznych, do przestrzegania których zobowiązują przepisy ustawy o finansach publicznych (art. 44 ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009r. o finansach publicznych), Urząd jest zobowiązany do wydatkowania posiadanych środków w sposób celowy i oszczędny, z zachowaniem zasad: uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów oraz optymalnego doboru metod i środków służących osiągnięciu założonych celów.

2. Przyznanie pracodawcy dofinansowania kształcenia ustawicznego ze środków KFS ma charakter fakultatywny, co oznacza, że Urząd może, ale nie musi uwzględnić wniosku pracodawcy, jeżeli w wyniku przeprowadzonej analizy i oceny złożonego przez pracodawcę wniosku stwierdzi, iż jego realizacja nie spełniałaby wymogów wynikających z ustawy o finansach publicznych. Urząd w wyniku dokonanej analizy może też zaproponować realizację wniosku w części wnioskowanych działań lub zaproponować ich realizację po cenie niższej od wnioskowanej kwoty, a odpowiadającej cenom rynkowym.

3. Urząd oceniając wniosek pracodawcy o finansowanie kształcenia ustawicznego w ramach KFS jest zobowiązany w szczególności do wnikliwej analizy przedłożonego przez pracodawcę uzasadnienia. Uzasadnienie konieczności skorzystania z tych środków musi być logiczne, wiarygodne i przekonujące. Nieprzekonywujące uzasadnienie może być podstawą do nieuwzględnienia wniosku. Ocena zasadności sfinansowania działań ze środków KFS pozostaje w gestii Urzędu. Pracodawca jest zobowiązany wskazać we wniosku uzasadnienie do poniesienia kosztów uwzględniające aktualne i przyszłe potrzeby pracodawcy wynikające np. z planowanego rozwoju firmy – diagnozę potrzeb szkoleniowych, a Urząd ocenia na tej podstawie czy i w jakim zakresie należy sfinansować takie działania oraz czy uzasadnienie konieczności odbycia szkolenia przedstawione przez pracodawcę jest właściwe.

4. W celu zapewnienia przejrzystości i transparentności udzielanego wsparcia Urząd nie może przyznać środków z KFS pracodawcom zamierzającym samodzielnie realizować usługi edukacyjne dla własnych pracowników, jak również zleconych usługodawcy, z którym pracodawca jest powiązany osobowo lub kapitałowo.

5. Przez powiązania osobowe lub kapitałowe rozumie się wzajemne powiązania między pracodawcą lub osobami upoważnionymi do zaciągania zobowiązań w imieniu pracodawcy, polegające w szczególności na:

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

§11

1. 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.

2. Ostateczne rozstrzygnięcie co do sposobu rozpatrzenia wniosku pozostaje w gestii Dyrektora PUP. Odmowa przyznania dofinansowania nie podlega procedurom odwoławczym.

III. SPOSÓB ROZLICZENIA I ZWROTU DOFINANSOWANIA

§12

1. Szczegółowe zasady rozliczania oraz zwrotu środków z KFS określa zawarta z pracodawcą umowa.

2. Pracodawca dokonuje rozliczenia otrzymanych środków w terminie określonym w umowie.

3. Rozliczenie musi dokumentować wykonanie wszystkich działań zrealizowanych w ramach przyznanego dofinansowania kształcenia ustawicznego i zawierać w szczególności:

- a) potwierdzone za zgodność z oryginałem kopie zaświadczeń, certyfikatów lub innych dokumentów (np. dokument potwierdzający przystąpienie do egzaminu ze wskazaniem jego wyniku), potwierdzających ukończenie przez skierowane osoby działań z zakresu kształcenia ustawicznego,
- b) potwierdzone za zgodność z oryginałem kopie polis ubezpieczeniowych od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem,
- c) potwierdzone za zgodność z oryginałem kopie faktur lub innych dokumentów księgowych o równoważnej wartości dowodowej wraz z dowodami płatności za wykonane działania obejmujące kształcenie ustawiczne (dokumenty księgowe powinny być również odpowiednio opisane, aby widoczny był związek wydatku z działaniami wymienionymi we wniosku),
- d) dane statystyczne dotyczące osób objętych kształceniem ustawicznym.

4. Pracodawca dokonuje zwrotu środków w przypadkach:

- a) gdy pracownik nie ukończył kształcenia ustawicznego finansowanego z 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,
- b) wykorzystania kwoty przyznanego dofinansowania niezgodnie z przeznaczeniem.

5. Szczegóły dotyczące zwrotu środków określa umowa.

IV. PODATEK VAT

§13

- 1. W przypadku, gdy pracodawca korzysta z prawa do odzyskania podatku VAT - finansowaniu ze środków KFS podlega kwota netto.
- 2. W przypadku, gdy na dzień złożenia oświadczenia pracodawca nie posiada prawa do odzyskania podatku, a prawo to uzyska w terminie późniejszym zobowiązany jest poinformować Urząd o zaistniałej sytuacji.

V. NIEWŁAŚCIWE WYKORZYSTANIE DOFINANSOWANIA I WYPOWIEDZENIE UMOWY

§14

- 1. W przypadku, gdy na podstawie dokonanego rozliczenia, czynności kontrolnych lub innych okoliczności zostanie stwierdzone, że:
 - a) pracodawca nie zwrócił w terminie niewykorzystanych w całości środków, nie wykorzystał środków lub wykorzystał je niezgodnie z przeznaczeniem,
 - b) pracodawca nie poddał się kontroli,
 - c) naruszono inne postanowienia umowy skutkujące niemożnością lub niecelowością jej prawidłowej realizacji, w szczególności w celu uzyskania dofinansowania przedstawiono fałszywe lub niepełne oświadczenia lub dokumenty, poświadczono nieprawdę, Urząd może wypowiedzieć umowę ze skutkiem natychmiastowym, bez wypłaty jakichkolwiek odszkodowań oraz wezwać pracodawcę do zwrotu całości lub części kwoty otrzymanego dofinansowania wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia wypłaty tych środków.
- 2. Pracodawca dokonuje zwrotu na pisemne wezwanie Urzędu, w terminie 14 dni kalendarzowych od dnia doręczenia wezwania do zapłaty, na rachunek bankowy wskazany przez Urząd.
- 3. W przypadku, gdy pracodawca nie dokona zwrotu w wyznaczonym terminie, Urząd podejmuje czynności zmierzające do odzyskania należnych środków, z wykorzystaniem dostępnych środków prawnych. Koszty czynności zmierzających do odzyskania nieprawidłowo wykorzystanych środków dofinansowania obciążają pracodawcę.

VI. KONTROLA

§15

1. Urząd ocenia prawidłowość wykonania umowy przez pracodawcę poprzez: kontrolę u Pracodawcy w zakresie przestrzegania postanowień zawartej umowy, prawidłowości wydatkowania środków KFS zgodnie z przeznaczeniem, wgląd w dokumentację związaną z prawidłowym wykonaniem umowy, żądanie wszelkich wyjaśnień dotyczących wykorzystania przyznanych środków finansowych.
2. Pracodawca jest zobowiązany umożliwić przeprowadzenie tej kontroli oraz udostępnić niezbędne dokumenty i udzielić wszelkich informacji i wyjaśnień odnoszących się do danych zawartych we wniosku i umowie.

Zasady wchodzą w życie z dniem 11.07.2025 r.

Załączniki:

Załącznik nr 1 – Wniosek Pracodawcy o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie lub współfinansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców