



**Krajowy
Fundusz
Szkoleniowy**

POWIATOWY URZĄD PRACY
Aleja Wolności 39
66-500 Strzelce Krajeńskie

Załącznik nr 1
do Zarządzenia Nr 10/2024
Dyrektora
Powiatowego Urzędu Pracy
w Strzelcach Kraj.
z dnia 29 lutego 2024 r.

**Regulamin przyznawania środków na kształcenie ustawiczne pracowników
oraz Pracodawcy ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego
przez Powiatowy Urząd Pracy w Strzelcach Krajeńskich w 2024 roku**

I. Podstawa prawna przyznawania środków z KFS

1. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
2. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2014 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej.
3. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks Cywilny.
4. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych.
5. Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców.
6. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.
7. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
8. Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień.
9. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 marca 2010 r. w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis.
10. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 marca 2007 r. w sprawie zaświadczeń o pomocy de minimis i pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie.
11. Rozporządzenie Komisji (UE) 2023/2831 z dnia 13 grudnia 2023 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis.
12. 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.
13. 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.

II. Użyte w niniejszym regulaminie pojęcia oznaczają

1. KFS – należy przez to rozumieć Krajowy Fundusz Szkoleniowy.
2. Kurs – należy przez to rozumieć pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy, zaplanowane i zrealizowane przez instytucję szkoleniową w określonym czasie według ustalonego programu.
3. Mikroprzedsiębiorca – należy przez to rozumieć przedsiębiorcę, który zatrudnia mniej niż 10 pracowników (personel), a jego roczny obrót lub całkowity bilans roczny nie przekracza 2 mln EUR, zgodnie z załącznikiem nr 1 do Rozporządzenia Komisji (WE)

Nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (ogólne rozporządzenie w sprawie wyłączeń blokowych).

4. Personel – oznacza liczbę personelu odpowiadającą liczbie rocznych jednostek pracy (RJP), to jest liczbie pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w obrębie danego przedsiębiorstwa lub w jego imieniu w ciągu całego uwzględnianego roku referencyjnego. Praca osób, które nie przepracowały pełnego roku, osób, które pracowały w niepełnym wymiarze godzin, bez względu na długość okresu zatrudnienia, lub pracowników sezonowych jest obliczana jako część ułamkowa RJP. W skład personelu wchodzi:
 - a) pracownicy;
 - b) osoby pracujące dla przedsiębiorstwa, podlegające mu i uważane za pracowników na mocy prawa krajowego, 26.6.2014 L 187/71 Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej PL;
 - c) właściciele-kierownicy;
 - d) partnerzy prowadzący regularną działalność w przedsiębiorstwie i czerpiący z niego korzyści finansowe. Praktykanci lub studenci odbywający szkolenie zawodowe na podstawie umowy o praktyce lub szkoleniu zawodowym nie wchodzi w skład personelu. Nie wlicza się okresu trwania urlopu macierzyńskiego ani wychowawczego.
5. Pracodawca – oznacza to jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika i są zainteresowane uzyskaniem środków KFS na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i Pracodawcy z powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę Pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności.
6. Pracownik – oznacza to osobę fizyczną zatrudnioną przez Pracodawcę na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy; Pracownikiem **nie jest** osoba współpracująca. Definicję osoby współpracującej określa art. 8 ust. 11 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Za osobę współpracującą uważa się: małżonka, dzieci, 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.
7. Przeciętne wynagrodzenie – należy przez to rozumieć obowiązujące w dniu podpisania umowy o finansowanie działań w ramach KFS przeciętne wynagrodzenie (zgodnie z ogłoszeniem 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).
8. Regulamin – należy przez to rozumieć niniejszy regulamin przyznawania środków na kształcenie ustawiczne pracowników oraz Pracodawcy ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego przez Powiatowy Urząd Pracy w Strzelcach Krajeńskich w 2024 roku.

9. Rozporządzenie – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
10. Starosta – należy przez to rozumieć działającego z jego upoważnienia Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Strzelcach Krajeńskich.
11. Ustawa – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

III. Informacje ogólne

1. Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) jest wydzieloną częścią środków Funduszu Pracy, określoną w planie Funduszu Pracy na dany rok budżetowy. W 2024 roku środki KFS stanowią 4% przychodów Funduszu Pracy uzyskanych z obowiązkowych składek na Fundusz Pracy wykazanych w sprawozdaniu budżetowym za rok 2022.
2. Celem utworzenia KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań konkurencyjnego rynku pracy tj.: niedopasowania wykształcenia do potrzeb rynku pracy, dezaktualizacji wiedzy, umiejętności, uprawnień, konieczności dostosowania wiedzy, umiejętności, uprawnień do potrzeb nowych technologii.
3. Wsparcie, o którym mowa wyżej realizowane jest przez Starostę do wysokości uzyskanych w danym roku kalendarzowym środków, przeznaczonych na jego finansowanie.
4. Wsparcie udzielane jest na wniosek Pracodawcy i dotyczy kształcenia podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą Pracodawcy.
5. Wysokość wsparcia wynosi:
 - a) w przypadku mikroprzedsiębiorstw – 100% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika,
 - b) w przypadku pozostałych Pracodawców – 80% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

IV. Zasady przyznawania środków z KFS oraz rezerwy KFS

1. O wsparcie finansowe z KFS w zakresie kształcenia ustawicznego mogą wystąpić Pracodawcy, którzy zamierzają inwestować w podnoszenie swoich własnych kompetencji lub kompetencji osób pracujących w firmie.
2. W trakcie dwóch pierwszych naborów wniosków Starosta będzie przyznawał środki KFS w 2024 roku Pracodawcom, których wnioski będą spełniały wymagania określone w jednym z przyjętych przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej priorytetów. W każdym kolejnym naborze dopuszcza się przyznanie środków KFS Pracodawcom, których wnioski nie będą spełniały żadnego z priorytetów przyjętych przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pod warunkiem, że Starosta będzie dysponował środkami KFS po rozpatrzeniu wniosków spełniających priorytety.
3. Priorytety wydatkowana środków KFS w 2024 roku przyjęte przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej:
 - a) **wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy**
Należy pamiętać, że przez „nowe procesy, technologie czy narzędzia pracy” w niniejszym priorytecie należy rozumieć procesy, technologie, maszyny czy rozwiązania nowe dla Pracodawcy a nie dla całego rynku. Przykładowo maszyna

istniejąca na rynku od bardzo wielu lat, ale niewykorzystywana do tej pory w firmie Pracodawcy 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. Przykładowymi kategoriami procesów biznesowych są:

- proces zarządczy (który kieruje działaniem systemu, np. zarządzanie przedsiębiorstwem lub zarządzanie strategiczne),
- proces operacyjny (który dotyczy istoty biznesu i źródła wartości dodanej, np. zaopatrzenie, produkcja, marketing, sprzedaż),
- proces pomocniczy (który wspiera procesy główne, np. księgowość, rekrutacja, wsparcie techniczne)

<https://www.gov.pl/web/popcwsparcie/zarzadzanie-procesami-biznesowymi-bpm>.

Pracodawca, który chce spełnić wymagania priorytetu **musi** 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 Starosta ma zdecydować, czy złożony wniosek wpisuje się w priorytet. Stosowna decyzja zostanie podjęta na podstawie jakiegokolwiek **wiarygodnego dla Starosty dokumentu** dostarczonego przez Pracodawcę, np. kopii dokumentów zakupu, decyzji dyrektora/zarządu o wprowadzeniu norm ISO, itp., oraz **logicznego i wiarygodnego uzasadnienia**.

Wsparciem kształcenia ustawicznego w ramach tego priorytetu można objąć jedynie osobę, która w ramach wykonywania swoich zadań zawodowych/na stanowisku pracy korzysta lub będzie korzystała z nowych technologii i narzędzi pracy lub która wymaga nabycia nowych kompetencji niezbędnych do wykonywania pracy w związku z wdrożeniem nowego procesu.

b) **wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych**

Podstawę identyfikacji zawodów deficytowych w powiecie strzelecko-drezdeneckim oraz województwie lubuskim stanowią:

- Barometr zawodów 2024 dla powiatu strzelecko-drezdeneckiego,
- Barometr zawodów 2024 dla województwa lubuskiego.

Przyjęte sformułowanie niniejszego priorytetu pozwala na sfinansowanie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności ogólnozawodowych (w tym tzw. kompetencji miękkich), **o ile powiązane są one z wykonywaniem pracy w zawodzie deficytowym**. Należy zwrócić uwagę, że granica pomiędzy szkoleniami zawodowymi a tzw. „miękkimi” nie jest jednoznaczna. Przykładowo: szkolenie dotyczące umiejętności autoprezentacji i nawiązywania kontaktów interpersonalnych dla sprzedawcy czy agenta nieruchomości jest jak najbardziej szkoleniem zawodowym. Podobnie przy szkoleniach językowych – dla kierowcy TIR-a jeżdżącego na trasach międzynarodowych kurs języka obcego jest szkoleniem zawodowym. W takich przypadkach kluczową rolę odgrywa uzasadnienie odbycia szkolenia i na tej podstawie Starosta będzie mógł podjąć decyzję co do przyznania dofinansowania.

Pracodawca, który chce spełnić wymagania niniejszego priorytetu **musi** udowodnić, że wskazana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego na terenie powiatu strzelecko-drezdeneckiego bądź województwa lubuskiego według badania Barometr zawodów 2024.

c) **wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych**

Zapis priorytetu pozwala na sfinansowanie niezbędnych form kształcenia ustawicznego osobom (np. matce, ojcu, opiekunowi prawnemu), które powracają na rynek pracy po przerwie spowodowanej sprawowaniem opieki nad dzieckiem. Priorytet adresowany jest do osób, które w ciągu jednego roku przed datą złożenia wniosku o dofinansowanie podjęły pracę po przerwie spowodowanej sprawowaniem opieki nad dzieckiem.

Dostępność do priorytetu nie jest warunkowana powodem przerwy w pracy tj. nie jest istotne czy był to urlop macierzyński, wychowawczy czy zwolnienie na opiekę nad dzieckiem. Nie ma również znaczenia długość przerwy w pracy jak również to czy jest to powrót do Pracodawcy sprzed przerwy czy zatrudnienie u nowego Pracodawcy.

Pracodawca powinien do wniosku dołączyć oświadczenie, że potencjalny uczestnik szkolenia spełnia warunki dostępu do priorytetu bez szczegółowych informacji mogących zostać uznane za dane wrażliwe np. powody pozostawania bez pracy. Priorytet adresowany jest także do osób, które mają na utrzymaniu rodziny 3+ bądź są członkami takich rodzin, ma na celu zachęcić te osoby do inwestowania we własne umiejętności i kompetencje, a przez to dać im szansę na utrzymanie miejsca pracy.

Z dofinansowania w ramach niniejszego priorytetu mogą skorzystać członkowie rodzin wielodzietnych, którzy na dzień złożenia wniosku posiadają Kartę Dużej Rodziny bądź spełniają warunki jej posiadania. Należy pamiętać, że dotyczy to zarówno rodziców i ich małżonków, jak i pracujących dzieci pozostających z nimi w jednym gospodarstwie domowym.

Prawo do posiadania Karty Dużej Rodziny przysługuje wszystkim rodzicom oraz małżonkom rodziców, którzy mają lub mieli na utrzymaniu łącznie co najmniej troje dzieci.

Przez rodzica rozumie się także rodzica zastępczego lub osobę prowadzącą rodzinny dom dziecka.

Prawo do Karty Dużej Rodziny przysługuje także dzieciom:

- w wieku do 18. roku życia,
- w wieku do 25. roku życia – w przypadku dzieci uczących się w szkole lub szkole wyższej,
- bez ograniczeń wiekowych w przypadku dzieci legitymujących się orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności,

ale tylko w przypadku, gdy w chwili składania wniosku w rodzinie jest co najmniej troje dzieci spełniających powyższe warunki.

Należy pamiętać, że prawo do posiadania Karty Dużej Rodziny nie przysługuje rodzicowi, którego sąd pozbawił władzy rodzicielskiej lub któremu sąd ograniczył władzę rodzicielską przez umieszczenie dziecka w pieczy zastępczej, chyba że sąd nie pozbawił go władzy rodzicielskiej lub jej nie ograniczył przez umieszczenie dziecka

w pieczy zastępczej w stosunku do co najmniej trojga dzieci, prawo to nie przysługuje również rodzicowi zastępczemu lub prowadzącemu rodzinny dom dziecka, w przypadku gdy sąd orzekł o odebraniu im dzieci z uwagi na niewłaściwe sprawowanie pieczy zastępczej.

Karta jest przyznawana niezależnie od dochodu w rodzinie.

Prawo do posiadania Karty przysługuje członkowi rodziny wielodzietnej, który jest:

- osobą posiadającą obywatelstwo polskie, mającą miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- cudzoziemcem mającym miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie zezwolenia na pobyt stały, zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, zezwolenia na pobyt czasowy udzielony w związku z okolicznością, o której mowa w art. 159 ust. 1 oraz art. 186 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2023 r. poz. 519 z późn. zm.), lub w związku z uzyskaniem w Rzeczypospolitej Polskiej statusu uchodźcy lub ochrony uzupełniającej, jeżeli zamieszkuje z członkami rodziny na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- mającym miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej obywatelem państwa członkowskiego Unii Europejskiej, państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej oraz członkom jego rodziny w rozumieniu art. 2 pkt 4 ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobytku oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (Dz. U. z 2021 r. poz. 1697 z późn. zm.), posiadającym prawo pobytu lub prawo stałego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Uwaga: Warunki – powrotu na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz bycia członkiem rodziny wielodzietnej – nie muszą być spełniane łącznie.

d) wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności cyfrowych

Propozycja tego priorytetu 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. Z punktu widzenia Pracodawców w perspektywie wieloletniej ważne będzie to, by kadry gospodarki dysponowały nowoczesnymi umiejętnościami, niezbędnymi w scyfryzowanych branżach oraz gospodarce obiegu zamkniętego.

Składając stosowny wniosek o dofinansowanie podnoszenia kompetencji cyfrowych Pracodawca w uzasadnieniu powinien wykazać, że posiadanie konkretnych umiejętności cyfrowych, które objęte są tematyką wnioskowanego szkolenia, jest powiązane z pracą wykonywaną przez osobę kierowaną na szkolenie. W przypadku niniejszego priorytetu należy również pamiętać, że w obszarze kompetencji cyfrowych granica pomiędzy szkoleniami zawodowymi, a tzw. miękkimi nie jest jednoznaczna. Kompetencje cyfrowe obejmują również zagadnienia związane z komunikowaniem się, umiejętnościami korzystania z mediów, umiejętnościami wyszukiwania i korzystania z różnego typu danych w formie

elektronicznej czy cyberbezpieczeństwem. W każdej dziedzinie gospodarki i w większości współczesnych zawodów kompetencje cyfrowe nabierają kluczowego znaczenia. Dlatego Pracodawcy coraz częściej poszukują takich pracowników, którzy będą rozumieć potrzebę funkcjonowania w cyfrowym świecie i – przede wszystkim – sprawnie i twórczo posługiwać się narzędziami nowych technologii. Kompetencje cyfrowe to nie tylko obsługa komputera i programów. Wraz z postępem technologicznym zmienia się ich zakres. Dziś kompetencje cyfrowe to także umiejętności korzystania z danych i informacji, umiejętności porozumiewania się i współpracy, tworzenie treści cyfrowych, programowanie, kompetencje związane z cyberbezpieczeństwem.

Z jednej strony zapotrzebowanie na kompetencje cyfrowe stale rośnie, ponieważ pojawiają się nowe zawody i kwalifikacje, które wymagają od pracowników nowych umiejętności, a poruszanie się w cyfrowej rzeczywistości staje się tak samo ważne jak umiejętność czytania i pisanie.

Z drugiej strony deficyty kompetencji cyfrowych można znaleźć w praktycznie każdej grupie zawodowej: wśród menedżerów i techników, wśród sprzedawców i pracowników biurowych. Te deficyty ograniczają możliwość rozwoju przedsiębiorstw. Nowe zawody związane z rewolucją cyfrową to nie tylko domena branży IT, jak na przykład specjalista big data (osoba, która zajmuje się analizowaniem i przygotowywaniem rekomendacji biznesowych z ogromnych zbiorów danych) czy specjalista do spraw cyberbezpieczeństwa (przeciwdziała zagrożeniom płynącym z Internetu). To także zawody, takie jak traffic manager (zajmuje się analizowaniem ruchu na stronach www) czy też menedżer inteligentnych domów, które posiadają system czujników i detektorów oraz zintegrowany system zarządzania. Należy pamiętać, że PKD Pracodawcy nie jest w tym przypadku istotne. Priorytet dotyczy wszystkich Pracodawców.

e) wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej

Niniejszy priorytet wynika z trwającej obecnie transformacji branży motoryzacyjnej w kierunku napędów niskoemisyjnych i zeroemisyjnych oraz wzrostu wykorzystania paliw alternatywnych. Powoduje to zmniejszenie produkcji tradycyjnych silników spalinowych i ich części, przy czym przyczynia się do zwiększenia produkcji akumulatorów montowanych w pojazdach elektrycznych oraz komponentów elektronicznych wykorzystywanych w tych pojazdach.

W przypadku serwisów obsługujących i naprawiających dotychczas tradycyjne pojazdy spalinowe pojawia się potrzeba podnoszenia umiejętności w zakresie budowy zeroemisyjnych (samochody elektryczne) i niskoemisyjnych (samochody hybrydowe i hybrydowe typu plug-in), układów napędowych oraz diagnozowania i naprawy ich usterek.

W związku z tym uzasadnione oraz konieczne jest podnoszenie kwalifikacji dla pracowników branży motoryzacyjnej, aby mogli nabyć umiejętności związane z innowacyjnymi rozwiązaniami technicznymi. Szczególnie dotyczy to zatrudnionych w fabrykach pojazdów spalinowych oraz części i komponentów do silników spalinowych. W ramach priorytetu przewiduje się szeroki zakres wspieranych działań dotyczący podnoszenia kompetencji dla osób planujących kontynuację pracy w branży motoryzacyjnej, zatrudnionych obecnie przy produkcji i naprawie pojazdów samochodowych.

Wsparcie w ramach priorytetu mogą otrzymać Pracodawcy i pracownicy zatrudnieni w firmach z szeroko rozumianej branży motoryzacyjnej.

O przynależności do ww. branży decydować będzie posiadanie jako przeważającego jednego z poniższych kodów PKD:

- 29.10.B Produkcja samochodów osobowych,
- 29.10.C Produkcja autobusów,
- 29.10.D Produkcja pojazdów samochodowych przeznaczonych do przewozu towarów,
- 29.10.E Produkcja pozostałych pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli,
- 29.20.Z Produkcja nadwozi do pojazdów silnikowych; produkcja przyczep i naczep,
- 29.31.Z Produkcja wyposażenia elektrycznego i elektronicznego do pojazdów silnikowych,
- 29.32.Z Produkcja pozostałych części i akcesoriów do pojazdów silnikowych, z wyłączeniem motocykli,
- 45.20.Z Konserwacja i naprawa pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli.

Celem priorytetu jest dofinansowanie specjalistycznych szkoleń technicznych, które pozwolą nabyć nowe kwalifikacje osobom zatrudnionym w branży motoryzacyjnej przy produkcji pojazdów i ich komponentów. Szkolenia te mogą obejmować między innymi obszary dotyczące: budowy układów magazynowania energii (akumulatorów) stosowanych w pojazdach elektrycznych, budowę instalacji elektrycznej pojazdów nisko i zeroemisyjnych, technologie napędów wodorowych, uzyskanie uprawnień SEP do 1 kv, urządzeń elektronicznych stosowanych w pojazdach zeroemisyjnych.

W przypadku serwisów i zakładów naprawczych w ramach priorytetu przewiduje się dofinansowanie m.in. specjalistycznych szkoleń technicznych w zakresie serwisowania i obsługi samochodów elektrycznych dla mechaników obsługujących i naprawiających dotychczas tradycyjne pojazdy spalinowe, uzyskanie uprawnień SEP do 1 kv, które są niezbędne do wykonywania prac przy wysokonapięciowej instalacji elektrycznej pojazdów.

f) wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia

W ramach niniejszego priorytetu środki KFS będą mogły sfinansować kształcenie ustawiczne osób wyłącznie w wieku powyżej 45 roku życia (zarówno Pracodawców jak i pracowników).

Decyduje wiek osoby, która skorzysta z kształcenia ustawicznego, w momencie składania przez pracodawcę wniosku o dofinansowanie w PUP.

Temat kształcenia ustawicznego nie jest narzucony z góry. W uzasadnieniu należy wykazać potrzebę nabycia umiejętności.

g) wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców

W ramach tego priorytetu mogą być finansowane szkolenia zarówno dla cudzoziemców jak i polskich pracowników (to samo dotyczy Pracodawców), które odpowiadają specyficzne potrzeby, jakie mają pracownicy cudzoziemscy i Pracodawcy ich zatrudniający. Jednocześnie należy pamiętać, że szkolenia

dla cudzoziemców mogą być finansowane również w ramach innych priorytetów, o ile spełniają one kryteria w nich określone.

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;
- ułatwianie rozwijania i uznawania w Polsce kwalifikacji nabytych w innym kraju;
- rozwój miękkich kompetencji, w tym komunikacyjnych, uwzględniających konieczność dostosowania się do kultury organizacyjnej polskich przedsiębiorstw i innych podmiotów, zatrudniających cudzoziemców.

Należy pamiętać, że powyższa lista nie jest katalogiem zamkniętym.

Każdy Pracodawca może określić własną listę potrzeb i odpowiednio to uzasadnić. Ze szkoleń w ramach tego priorytetu mogą korzystać również Pracodawcy i pracownicy z polskim obywatelstwem, o ile wykażą w uzasadnieniu wniosku, że szkolenie to ułatwi czy też umożliwi im pracę z zatrudnionymi bądź planowanymi do zatrudnienia w przyszłości cudzoziemcami.

h) wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie zarządzania finansami i zapobieganie sytuacjom kryzysowym w przedsiębiorstwach

Należy mieć na uwadze, iż obecnie wiele firm zwłaszcza z sektora MŚP boryka się z trudnościami, w tym trudnościami finansowymi. W wielu przypadkach nastąpiła kumulacja wielu niekorzystnych czynników takich jak rynkowe skutki pandemii COVID-19, wojna na terytorium Ukrainy, rosnące koszty energii i koszty pracy, wzrost inflacji, które przekładają się na spowolnienie rozwoju gospodarczego i rosnącą liczbę podmiotów kończących lub zawieszających działalność. Konieczne staje się zatem wspieranie nabywania umiejętności przedsiębiorców i kadry zarządzającej w zakresie prawidłowej identyfikacji ryzyk towarzyszących danej działalności gospodarczej, umiejętności prawidłowej oceny sytuacji finansowej, trafnej oceny symptomów zwiastujących nadchodzący kryzys finansowy w danej firmie, a nade wszystko umiejętności znajdowania konkretnych sposobów i rozwiązań przezwyciężania trudności i umiejętności budowania długofalowej odporności na kryzysy, aby pomimo trudności firma mogła przetrwać na rynku.

Warunki kryzysu sprawiają, że szanse na przetrwanie mają organizacje uczące się, mogące elastycznie dostosować się do zmian, co stanowi warunek wypracowania przewagi konkurencyjnej na rynku. W celu zapewnienia przedsiębiorstwu możliwości osiągnięcia sukcesu należy optymalizować warunki pracy, budować skuteczny system zarządzania kryzysem, wypracowywać nowe innowacyjne rozwiązania.

W szczególności wspierane powinny być szkolenia i kursy, które są dedykowane dla danej branży i dotyczą analizowania sytuacji finansowej, pozwalają na poznanie w praktyce narzędzi do controllingu i monitorowania kondycji danego przedsiębiorstwa, podczas których omówione zostaną przypadki odstępstw od przyjętych norm w zakresie prawidłowego zarządzania finansami, nakładami na inwestycje czy marketing, a także uczące pozyskiwania dodatkowych preferencyjnych źródeł finansowania lub restrukturyzacji zadłużenia.

W ramach tego priorytetu mogą być finansowane szkolenia przede wszystkim dla właścicieli firm, kadry zarządzającej, menadżerów oraz pracowników realizujących zadania w obszarze zarządzanie i finansów.

Przykładowe tematy szkoleniowe (moduły) programów szkoleniowych z zakresu zarządzania finansami i zapobiegania sytuacjom kryzysowym w przedsiębiorstwach:

- *Zarządzanie finansami:*
 - Analiza finansowa i interpretacja sprawozdań finansowych.
 - Planowanie budżetu i kontrola kosztów.
 - Skuteczne zarządzanie płynnością finansową.
- *Zapobieganie sytuacjom kryzysowym:*
 - Wczesne wykrywanie sygnałów ostrzegawczych.
 - Ocena ryzyka i strategię jego minimalizacji.
 - Planowanie awaryjne i scenariusze kryzysowe.
- *Komunikacja w sytuacjach kryzysowych:*
 - Skuteczna komunikacja z interesariuszami w trudnych sytuacjach.
 - Zarządzanie wizerunkiem firmy podczas kryzysu.
- *Doskonalenie umiejętności przywódczych:*
 - Rozwijanie umiejętności decyzyjnych w warunkach presji.
 - Motywowanie zespołu w trudnych czasach.
- *Technologie wspierające zarządzanie finansami:*
 - Wykorzystanie nowoczesnych narzędzi i systemów do analizy danych finansowych.
 - Automatyzacja procesów księgowych i raportowania.

Pracodawca, który chce spełnić wymagania niniejszego priorytetu powinien wykazać powiązanie zakresu obowiązków pracownika z wnioskowanym szkoleniem. Składając stosowny wniosek o dofinansowanie w ramach przedmiotowego priorytetu Pracodawca w uzasadnieniu powinien wykazać, że posiadanie konkretnych umiejętności, wiedzy, które objęte są tematyką wnioskowanego szkolenia, jest powiązane z pracą wykonywaną przez osobę kierowaną na szkolenie. Nie przygotowano zamkniętej listy dokumentów, na podstawie których Starosta ma zdecydować, czy złożony wniosek wpisuje się w priorytet. Stosowna decyzja ma zostać podjęta na podstawie analizy programu szkolenia oraz logicznego i wiarygodnego uzasadnienia.

Dofinansowanie w ramach tego priorytetu może otrzymać każdy Pracodawca, który w przekonujący sposób uzasadni, że dla prawidłowego działania jego firmy bądź dla jej ratowania niezbędne jest nabycie konkretnych umiejętności.

Nie ma potrzeby spełniania jakiś konkretnych warunków czy kryteriów. Wystarczające jest wiarygodne uzasadnienie.

4. Starosta może wydatkować środki rezerwy KFS nie wcześniej niż po otrzymaniu zawiadomienia o ustaleniu limitu środków na ten cel.
5. W trakcie dwóch pierwszych naborów wniosków Starosta będzie przyznawał środki rezerwy KFS w 2024 roku Pracodawcom, których wnioski będą spełniały wymagania określone w jednym z przyjętych przez Radę Rynku Pracy priorytetów. W każdym kolejnym naborze dopuszcza się przyznanie środków rezerwy KFS Pracodawcom, których wnioski nie będą spełniały żadnego z priorytetów przyjętych przez Radę Rynku Pracy pod warunkiem, że Starosta będzie dysponował środkami KFS po rozpatrzeniu wniosków spełniających priorytety.

6. Priorytety wydatkowana środków rezerwy KFS w 2024 roku przyjęte przez Radę Rynku Pracy:

- a) **wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRPiPS**

Podmioty uprawnione do korzystania ze środków w ramach tego priorytetu to:

- **CIS i KIS** to jednostki prowadzone przez JST, organizacje pozarządowe, podmioty kościelne lub spółdzielnie socjalne. Centra i Kluby Integracji Społecznej zatrudniają kadrę odpowiedzialną za reintegrację społeczną i zawodową uczestników. O przyznaniu statusu CIS decyduje Wojewoda, który prowadzi także rejestr tych podmiotów. Ponadto Wojewoda prowadzi również rejestr KIS. CIS może prowadzić działalność wytwórczą, handlową lub usługową oraz działalność wytwórczą w rolnictwie. W związku z tym Centrum zatrudnia pracowników odpowiedzialnych za prowadzenie danej działalności, a ponadto pracownika socjalnego, instruktorów zawodu oraz inne osoby prowadzące reintegrację społeczną i zawodową.
- **WTZ** mogą być tworzone, przez fundacje, stowarzyszenia i inne podmioty. Działają one w celu rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych. Podmiot prowadzący WTZ zawiera z samorządem powiatu umowę regulującą między innymi warunki i wysokość dofinansowania kosztów utworzenia i działalności warsztatu ze środków PFRON.
W WTZ zatrudnieni są psycholodzy, instruktorzy terapii zajęciowej, specjaliści do spraw rehabilitacji lub rewalidacji. Ponadto WTZ może zatrudniać: pielęgniarkę lub lekarza, pracownika socjalnego, instruktora zawodu, a także inne osoby niezbędne do prawidłowego funkcjonowania warsztatu.
- **Przedsiębiorstwa społeczne** wpisane do wykazu przedsiębiorstw społecznych, który zgodnie z ustawą o ekonomii społecznej prowadzony jest przez MRPiPS w systemie Rejestr Jednostek Pomocy Społecznej (RJPS), pod adresem https://rjps.mpips.gov.pl/RJPS/RU/start.do?id_menu=59. Wykaz zawiera tylko przedsiębiorstwa społeczne, którym status ten został nadany przez Wojewodę, odpowiedniego ze względu na siedzibę podmiotu. Nadanie statusu odbywa się poprzez wydanie decyzji administracyjnej, po wcześniejszej dokładnej weryfikacji spełniania przez wnioskujący podmiot warunków określonych w ustawie o ekonomii społecznej. Z tego względu nie ma konieczności prowadzenia dodatkowej weryfikacji na potrzeby ustalenia czy Pracodawca aplikujący o wsparcie spełnia przesłanki niezbędne do uzyskania tego statusu, wystarczy jedynie sprawdzić, czy w momencie składania wniosku figuruje on w rejestrze przedsiębiorstw społecznych. Status przedsiębiorstwa społecznego mogą uzyskać m. in. organizacje pozarządowe (np. fundacje i stowarzyszenia) spółki non-profit, spółdzielnie socjalne, a także kościelne osoby prawne.
- **Spółdzielnie socjalne** – to podmioty wpisane do Krajowego Rejestru Sądowego, na tej podstawie można zweryfikować ich formę prawną. Spółdzielnie socjalne mogą uzyskać status przedsiębiorstwa społecznego. W takiej sytuacji ich uprawnienia do skorzystania ze wsparcia w ramach tego priorytetu można

potwierdzić na podstawie listy przedsiębiorstw społecznych, o której mowa powyżej. Bez względu na to czy spółdzielnia socjalna posiada status przedsiębiorstwa społecznego, jest ona uprawniona do skorzystania ze środków w ramach tego priorytetu.

- **Zakłady aktywności zawodowej** – to podmioty, które mogą być tworzone przez gminę, powiat oraz fundację, stowarzyszenie lub inną organizację społeczną, decyzję o przyznaniu statusu zakładu aktywności zawodowej wydaje Wojewoda. Ze środków w ramach tego priorytetu korzystać mogą wszyscy pracownicy przedsiębiorstw społecznych i ZAZ oraz pracownicy i członkowie spółdzielni socjalnych.

Pracodawcy zamierzający skorzystać z tego priorytetu powinni wykazać, że współfinansowane ze środków KFS działania zmierzające do podniesienia kompetencji pracowników związane są z ich zadaniami realizowanymi w CIS, KIS, WTZ, ZAZ, przedsiębiorstwie społecznym lub spółdzielni socjalnej.

b) wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności

Pracodawca składający wniosek o środki w ramach powyższego priorytetu powinien udowodnić posiadanie przez kandydata na szkolenie orzeczenia o niepełnosprawności tj. przedstawić orzeczenie o niepełnosprawności kandydata na szkolenie bądź oświadczenie o posiadaniu takiego orzeczenia.

Temat kształcenia ustawicznego nie jest narzucony z góry. W uzasadnieniu należy wykazać potrzebę nabycia umiejętności.

c) wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej

Priorytet ten promuje działania wobec osób pracujących w warunkach niszczących zdrowie i w szczególności powinien objąć osoby, które nie mają prawa do emerytury pomostowej.

Wykaz prac w szczególnych warunkach stanowi załącznik nr 1, a prac o szczególnym charakterze – załącznik nr 2 do ustawy z dnia 19 grudnia 2008 roku o emeryturach pomostowych.

d) wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju

Starosta przygotowując się do ogłoszenia naboru wniosków dla niniejszego priorytetu określi, jakie obszary czy branże działające na jego terenie, których pracownicy i Pracodawcy wymagają szczególnego wsparcia w zakresie podnoszenia kompetencji. uważa za wymagające szczególnego wsparcia w postaci różnego typu szkoleń.

Starosta określi je na podstawie wybranych dokumentów strategicznych czy planów rozwoju. Do decyzji Starosty należy jakie to będą dokumenty, czy dotyczyć one będą tylko powiatu czy całego województwa, a także jakiego okresu.

Informacja o wybranych dokumentach i o możliwościach ich pozyskania zostanie opublikowana razem z informacjami o warunkach i zasadach naboru wniosków. Warunkiem dostępu do niniejszego priorytetu jest posiadanie jako przeważającego (według stanu na 1 stycznia 2024 roku) odpowiedniego kodu PKD oraz zawarte

we wniosku o dofinansowanie wiarygodne uzasadnienie konieczności nabycia nowych umiejętności.

7. Bez względu jak jest sformułowany sam priorytet, tzn. jego zapis może sugerować, że dotyczy tylko pracowników, ze środków KFS i rezerwy KFS może korzystać zarówno Pracodawca jak i pracownicy.
8. **Finansowaniu ze środków KFS podlegają działania rozpoczynające się w terminie do 31.12.2024 r., ale nie wcześniej niż po zawarciu umowy, o której mowa w Rozdziale V niniejszego regulaminu. W wyjątkowych i odpowiednio uzasadnionych sytuacjach dopuszcza się finansowanie ze środków KFS działań rozpoczynających się do dnia 28.02.2025 r.**
9. Pracodawca jest zobowiązany nie później niż w dniu 18.12.2024 r. złożyć w urzędzie dokumenty stanowiące podstawę przekazania środków, w tym za kształcenie, które rozpocznie się w 2025 r. jednak nie później niż 28.02.2025 r.
10. Pracodawca jest zobowiązany przekazać środki realizatorowi kształcenia po otrzymaniu ich z urzędu i nie później niż w dniu 31.12.2024 r.
11. W przypadku wnioskowania o środki KFS lub rezerwy KFS przez jednostki organizacyjne powiatu strzelecko-drezdeneckiego, wnioski te muszą zostać zaopiniowane przez Powiatową Radę Rynku Pracy. Starosta do momentu uzyskania opinii Powiatowej Rady Rynku Pracy wstrzymuje się z rozpatrzeniem w/w wniosków. Może mieć to wpływ na opóźnienie realizacji zaplanowanych działań przez Pracodawcę, dlatego też istotne jest złożenie wniosku z odpowiednim wyprzedzeniem.
12. Podmioty publiczne do wniosku muszą dołączyć kopię upoważnienie do reprezentowania podmiotu, np. uchwały, powołania.
13. Na kształcenie ustawiczne 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.
14. Środki KFS oraz rezerwy KFS przeznaczone są na formy kształcenia ustawicznego związane ze szkoleniami zawodowymi.
15. Wybór instytucji edukacyjnej prowadzącej kształcenie ustawiczne lub przeprowadzającej egzamin pozostawia się do decyzji Pracodawcy, przy zachowaniu zasady racjonalnego wydatkowania środków – kształcenie ustawiczne musi być przeprowadzone przez uprawnionych usługodawców.
16. Realizatorem działań musi być podmiot zarejestrowany na terenie Polski, prowadzący rozliczenia w PLN, zgodnie z obowiązującymi na terenie Polski przepisami rachunkowymi i podatkowymi.
17. Koszty niefinansowane z KFS i rezerwy KFS:
 - a) koszty szkolenia w przypadku, gdy Pracodawca samodzielnie zamierza przeszkolić swoich pracowników, lub gdy zamierza przeszkolić go podmiot powiązany organizacyjnie lub osobowo z Pracodawcą zgodnie z oświadczeniem wskazanym w formularzu informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis

(przez powiązania kapitałowe lub osobowe rozumie się w szczególności: udział w spółce jako wspólnik spółki cywilnej lub spółki osobowej; posiadanie co najmniej 10% udziałów lub akcji spółki kapitałowej; pełnienie funkcji członka organu nadzorczego lub zarządzającego, prokurenta lub pełnomocnika; pozostawanie 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),

- b) kształcenie z zakresu szeroko rozumianego coachingu,
- c) kursy w formie coachingu indywidualnego,
- d) kursy z zakresu podstaw języka obcego,
- e) szkolenia obowiązkowe dla pracowników, takie jak np. szkolenie BHP, PPOZ,
- f) szkolenia miękkie – ogólnorozwojowe dot. np. komunikowania się, zarządzania czasem, stresem, kreatywności, współpracy w grupie, psycho-społeczne, sprzedażowe, z obsługi klienta itp., chyba, że szkolenie jest powiązane z priorytetem określonym przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w pkt 3 ppkt b, d oraz g lub jeżeli powiązane jest ściśle z wykonywanym zawodem (Pracodawca musi szczegółowo uzasadnić to powiązanie),
- g) obowiązkowe badania wstępne i okresowe,
- h) kształcenie rozpoczynające się po 28.02.2025 r.,
- i) kształcenia realizowane poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- j) kształcenie świadczone przez nieuprawnione podmioty [Kształcenie ustawiczne musi być przeprowadzone przez uprawnionych usługodawców. W zależności od formy prawnej są to instytucje świadczące usługi szkoleniowe, kształcenie ustawiczne, posiadające wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG) lub Krajowego Rejestru Sądowego (KRS), w których zawarte jest określenie zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD) przedmiotu wykonywanej działalności związane ze świadczeniem usług szkoleniowych w formach pozaszkolnych dla zdobywania, poszerzania lub zmiany kwalifikacji zawodowych i specjalistycznych przez osoby dorosłe. Dotyczy to również instytucji prowadzących w/w działalność (edukacyjną/szkoleniową) na podstawie odrębnych przepisów. Nie jest wymagane, aby Pracodawca kierował pracowników do instytucji posiadających wpis w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych.],
- k) studia wyższe, studia doktoranckie,
- l) konferencje branżowe,
- m) kongresy naukowe,
- n) dodatkowe koszty, w związku z realizowanym kształceniem, w tym np.: pakiet oprogramowania, tablety, materiały szkoleniowe, podręczniki, płyty, wyżywienie, zakwaterowanie, koszt dojazdu na szkolenie, koszt delegacji, koszt nieobecności pracownika spowodowany uczestnictwem w szkoleniu,
- o) koszty kursów związanych ze stosowaniem przepisów Ustaw i aktów wykonawczych,
- p) koszty specjalizacji pielęgniarek i położnych, o których mowa w ustawie z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej oraz kosztów staży podyplomowych i szkoleń specjalizacyjnych lekarzy i lekarzy dentyistów, o których mowa w ustawie z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentyisty, Rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 26 września 2012 r. w sprawie stażu podyplomowego lekarza i lekarza dentyisty oraz Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 31 sierpnia 2020 r. w sprawie specjalizacji lekarzy i lekarzy dentyistów.

18. Kształceniem ustawicznym mogą być objęci pracownicy bez względu na rodzaj umowy na jaki są zatrudnieni oraz bez względu na wymiar czasu pracy (pełen czy część etatu). W przypadku Pracodawcy występującego o finansowanie kosztów podnoszenia kwalifikacji dla pracownika zatrudnionego na czas określony, musi przedłużyć mu umowę przed złożeniem wniosku o odpowiedni okres tak, aby osoba biorąca udział w tym kształceniu była zatrudniona przez co najmniej cały okres trwania danej formy kształcenia ustawicznego. Pracownik musi wykonywać pracę na terenie powiatu strzelecko-drezdeneckiego, za wyjątkiem zawodów, które wiążą się z przemieszczaniem, np. kierowca samochodu ciężarowego.
19. Kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS mogą być objęci jedynie pracownicy zatrudnieni i świadczący pracę na dzień złożenia wniosku.
20. Ze środków KFS nie mogą być finansowane koszty kształcenia ustawicznego:
- a) osób współpracujących, tj.: małżonka, dzieci własnych, dzieci małżonka, dzieci przysposobionych, rodziców, macochy lub ojczyma, którzy pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu działalności gospodarczej,
 - b) osób przebywających na urlopie macierzyńskim/rodzicielskim/ojcowskim/wychowawczym lub urlopie bezpłatnym,
 - c) osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą – nie zatrudniających pracowników lub zatrudniających wykonawców na podstawie umów cywilnoprawnych (zlecenie lub o dzieło),
 - d) osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych,
 - e) osób pełniących funkcje zarządcze w spółkach akcyjnych i spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością (z wyjątkiem sytuacji, gdy są zatrudnione na umowę o pracę w spółce i mogą potwierdzić istnienie stosunku pracy),
 - f) prezesa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, który jest jej jedynym lub większościowym udziałowcem, ponieważ nie jest możliwe wykonywanie pracy na podstawie umowy o pracę na rzecz spółki, gdyż zachodzi konsolidacja kapitału i pracy. Osoba taka ma decydujący wpływ na spółkę i uniemożliwia to powstanie stosunku podległości pracodawcy, co jest podstawowym elementem stosunku pracy,
 - g) osób pełniących funkcję zarządcze w zakonach (np. przeor, przełożona, ksieni), członków organów zarządzających zgromadzenia zakonnego, osób upoważnionych do reprezentowania zgromadzenia zakonnego,
 - h) funkcjonariuszy służby celnej – mianowanie na podstawie K.p.a i ustawy o służbie celnej – stosunek służbowy funkcjonariusza celnego jest stosunkiem administracyjno-prawnym,
 - i) funkcjonariuszy służb mundurowych – zatrudnienie ma charakter administracyjno-prawny (oparty z reguły na podstawie aktu mianowania albo powołania).
21. Pracodawca jako osoba pracująca może korzystać z kształcenia ustawicznego na takich samych zasadach jak jego pracownicy.
22. Mając na względzie zasady racjonalności i gospodarności przy wydatkowaniu środków publicznych, Pracodawca powinien planować wydatki w sposób celowy i oszczędny z zachowaniem zasad:
- a) uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów,

- b) optymalnego doboru metod i środków służących osiągnięciu założonych celów w sposób umożliwiający terminową realizację zadań w wysokości i terminach wynikających z wcześniej zaciągniętych zobowiązań.
23. Pracodawcy zainteresowani wsparciem w zakresie kształcenia ustawicznego pracowników i swoim mogą składać wnioski na drukach Powiatowego Urzędu Pracy w Strzelcach Kraj. – aktualnych na dzień składania wniosku. Aktualne druki udostępniane są każdorazowo po otrzymaniu informacji o limicie KFS na stronie internetowej Urzędu <http://strzelcekrajenskie.praca.gov.pl> oraz w siedzibie PUP w Strzelcach Kraj. oraz Filii PUP w Drezdenku.
24. Każdy Pracodawca w trakcie danego naboru wniosków **może złożyć tylko jeden wniosek.**
25. Dokumenty sporządzone w języku innym niż język polski winny zostać przetłumaczone przez tłumacza przysięgłego, przed ich złożeniem w urzędzie. Koszt tłumaczeń ponosi Pracodawca.
26. We wniosku Pracodawca wskazuje między innymi:
- a) działania w zakresie kształcenia ustawicznego, których dotyczą planowane wydatki,
 - b) termin realizacji planowanych działań,
 - c) określenie całkowitej wysokości wydatków na poszczególne działania,
 - d) wnioskowaną wysokość wsparcia z KFS lub rezerwy KFS,
 - e) wysokość wkładu własnego wnoszonego przez Pracodawcę,
 - f) uzasadnienie potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego, przy uwzględnieniu obecnych lub przyszłych potrzeb Pracodawcy oraz obowiązujących w 2024 roku priorytetów wydatkowania środków KFS, w przypadku tzw. puli podstawowej KFS priorytetów Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, a w przypadku rezerwy KFS priorytetów Rady Rynku Pracy,
 - g) uzasadnienie wyboru realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS lub rezerwy KFS,
 - h) informację o planach dotyczących dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS lub rezerwy KFS.
27. Do wniosku, o którym mowa w pkt 23 niniejszego rozdziału, Pracodawca dołącza:
- a) 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;
 - b) informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej;
 - c) kopię dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności – w przypadku braku wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej;
 - d) program kształcenia ustawicznego lub zakres egzaminu;
 - e) wzór dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników, wystawianego przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących.
28. **Wniosek powinien być złożony w terminie, co najmniej 30 dni przed planowanym rozpoczęciem kształcenia ustawicznego.**
29. Dofinansowanie ze środków KFS lub rezerwy KFS ma charakter fakultatywny, co oznacza że Starosta może przyjąć wniosek do realizacji, odrzucić, zwrócić

do poprawienia lub przystąpić do negocjacji. W sytuacjach budzących wątpliwości, m. in. w przypadku ceny/kosztów kształcenia odbiegającego od zazwyczaj spotykanych na rynku usług szkoleniowych, Starosta ma prawo poprosić Pracodawcę o wyjaśnienia i szczegółowe uzasadnienie dofinansowania kształcenia ustawicznego u danego usługodawcy.

30. W przypadku gdy wniosek jest wypełniony nieprawidłowo, Starosta wyznacza Pracodawcy termin nie krótszy niż 7 dni i nie dłuższy niż 14 dni do jego poprawienia.
31. Wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia, o czym informuje się Pracodawcę na piśmie, w przypadku:
 - a) niepoprawienia wniosku we wskazanym terminie lub
 - b) niedotarczenia wymaganych załączników, o których mowa w pkt 27 niniejszego rozdziału.
32. Rozpatrywaniu będzie podlegał wniosek kompletny (zawierający wszystkie wymagane załączniki) i prawidłowo sporządzony pod względem formalnym złożony w terminie określonym w naborze wniosków. Przy rozpatrywaniu wniosku Starosta uwzględni:
 - a) zgodność dofinansowywanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS i rezerwy KFS na dany rok;
 - b) zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy – ocena tego kryterium będzie dokonywana na podstawie badania „Barometr zawodów 2024” dla powiatu strzelecko-drezdeneckiego oraz województwa lubuskiego;
 - c) koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS i rezerwy KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku;
 - d) posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS i rezerwy 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 i rezerwy KFS;
 - g) możliwość sfinansowania ze środków KFS i rezerwy KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem limitów, o których mowa w art. 109 ust. 2k i 2m ustawy;
 - h) spełnianie warunków koniecznych do udzielenia pomocy de minimis;
 - i) zasady racjonalności i gospodarności, o których mowa w pkt 22 niniejszego rozdziału.
33. 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.
34. Każdy złożony wniosek podlega ocenie zgodnie z kartą oceny wniosku, która stanowi załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu. Wnioski w pierwszym etapie podlegają ocenie formalnej. Ocenie merytorycznej (drugi etap) podlegają tylko wnioski, które spełniają wymogi oceny formalnej.
35. Na podstawie oceny merytorycznej zostaje sporządzony ranking wniosków. Wnioski, które otrzymają największą liczbą punktów zostaną przyjęte do realizacji w ramach posiadanego limitu KFS.

36. Wniosek może zostać rozpatrzony pozytywnie pod warunkiem uzyskania **minimum 50 pkt** z oceny merytorycznej wniosku.
37. O sposobie rozpatrzenia wniosku Starosta informuje wnioskodawcę na piśmie w terminie możliwie jak najszybszym od dnia złożenia wniosku i innych niezbędnych do jego rozpatrzenia dokumentów lub wyjaśnień. Starosta zastrzega sobie prawo do rozpatrzenia wniosków w terminie przekraczającym 30 dni od dnia złożenia wniosku z uwagi na złożoną procedurę oceny wniosków oraz ewentualne wezwania do poprawy/uzupełniania wniosku przez wnioskodawcę.
38. Mając na względzie sprawną obsługę Pracodawców, w sytuacji kiedy kwota dofinansowania w złożonych wnioskach nie przekracza dostępnego limitu środków KFS w danym naborze, Starosta może rozpatrzyć wnioski przez stworzeniem rankingu wniosków w przypadku uzyskania minimum 50 pkt z oceny merytorycznej wniosku.
39. Od wniosku rozpatrzonego negatywnie nie przysługuje odwołanie.
40. Wniosek złożony przez Pracodawcę jest załącznikiem do umowy.
41. Złożony wniosek jest realizowany w formie, w której został złożony, tzn. nie ma możliwości wymiany m. in. osoby, podmiotu realizującego kształcenie ustawiczne, formy kształcenia ustawicznego.
42. Złożony wniosek nie podlega zwrotowi.

V. Warunki zawieranej umowy

1. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku z Pracodawcą zawierana jest umowa o finansowanie z KFS działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i Pracodawcy.
2. Umowa zawierana jest w formie pisemnej pod rygorem nieważności. Zmiana warunków umowy wymaga również formy pisemnej pod rygorem nieważności i może nastąpić na wniosek każdej ze stron.
3. W umowie określa się między innymi:
 - a) oznaczenie stron umowy oraz datę i miejsce jej zawarcia,
 - b) okres obowiązywania umowy,
 - c) wysokość środków z KFS na finansowanie działań, o których mowa we wniosku,
 - d) numer rachunku bankowego Pracodawcy, na które będą przekazywane środki z KFS, oraz termin ich przekazania;
 - e) sposób i termin rozliczenia otrzymanych środków oraz rodzaje dokumentów potwierdzających wydatkowanie środków;
 - f) warunki wypowiedzenia lub odstąpienia od umowy;
 - g) warunki zwrotu środków w przypadku nie ukończenia kształcenia ustawicznego przez uczestnika,
 - h) warunki zwrotu środków niewykorzystanych lub wykorzystanych niezgodnie z przeznaczeniem;
 - i) sposób kontroli wykonywania umowy i postępowania w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w wykonywaniu umowy;
 - j) odwołanie do właściwego rozporządzenia Komisji Europejskiej, które określa warunki dopuszczalności pomocy de minimis;
 - k) zobowiązanie Pracodawcy do przekazania na żądanie Starosty danych dotyczących:
 - liczby osób objętych działaniami finansowanymi z udziałem środków KFS, w podziale według tematyki kształcenia ustawicznego, płci, grup wieku 15-24 lata, 25-34 lata, 35-44 lata, 45 lat i więcej, poziomu wykształcenia oraz liczby osób

pracujących w szczególnych warunkach lub wykonujących prace o szczególnym charakterze,

- liczby osób, które rozpoczęły kurs, studia podyplomowe lub przystąpiły do egzaminu – finansowane z udziałem środków z KFS,
- liczby osób, które ukończyły z wynikiem pozytywnym kurs, studia podyplomowe lub zdały egzamin – finansowane z udziałem środków z KFS.

4. Umowa zawiera zobowiązanie Pracodawcy do:

- a) zawarcia z uczestnikiem będącym pracownikiem, którego dotyczy finansowanie kształcenia ustawicznego, umowy w sprawie kształcenia określającej prawa i obowiązki stron. Umowa z uczestnikiem powinna zawierać między innymi zobowiązanie pracownika, który nie ukończył kształcenia ustawicznego z powodu rozwiązania przez niego umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 Kodeksu pracy, do zwrotu Pracodawcy poniesionych kosztów kształcenia,
 - b) faktycznego zorganizowania kształcenia ustawicznego w formach wskazanych w umowie,
 - c) wydatkowania wskazanej w umowie kwoty środków KFS – wydatki można ponosić od dnia zawarcia umowy, o której mowa w pkt 1, jednak nie wcześniej niż po zawarciu umowy z pracownikiem, o której mowa w ppkt a,
 - d) złożenia rozliczenia otrzymanych środków KFS oraz udokumentowania faktycznie poniesionych wydatków związanych z kształceniem ustawicznym,
 - e) przedłożenia dokumentów potwierdzających ukończenie kształcenia – dyplomy, zaświadczenia, certyfikaty,
 - f) przedłożenia dokumentów potwierdzających nabycie uprawnień – np. książeczki operatora maszyn roboczych, książeczki spawacza, zaświadczenia kwalifikacyjnego wydanego przez Urząd Dozoru Technicznego,
 - g) każdorazowego informowania Starosty o przypadkach nie ukończenia kształcenia,
5. Wypłata środków dokonywana jest na konto bankowe Pracodawcy po przekazaniu przez Pracodawcę kserokopii faktury lub rachunku (potwierdzonych za zgodność z oryginałem przez osobę do tego upoważnioną) wraz z opisem niezwłocznie po ich otrzymaniu, w terminie umożliwiającym przekazanie środków na zapłatę oraz po przedłożeniu kserokopii umowy, o której mowa w pkt 4 ppkt a niniejszego rozdziału (jeżeli kształceniem ustawicznym objęty jest pracownik).
6. Starosta jest uprawniony do przeprowadzenia kontroli u Pracodawcy w zakresie przestrzegania postanowień umowy, wydatkowania środków KFS zgodnie z przeznaczeniem, właściwego dokumentowania oraz rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków. Dla celów kontroli Starosta może żądać danych, dokumentów i udzielania wyjaśnień.
7. W przypadku, gdy na rachunku bankowym, na który Starosta przekazał środki KFS na kształcenie ustawiczne pracowników, powstały odsetki od przekazanych środków KFS, Pracodawca zobowiązany jest zwrócić je na rachunek bankowy Starosty, z którego otrzymał środki.
8. Przyznane Pracodawcy prowadzącemu działalność gospodarczą wsparcie z KFS stanowi pomoc de minimis. Pracodawca jest zobowiązany do przechowywania dokumentów dotyczących otrzymanej formy pomocy publicznej przez 10 lat od dnia zawarcia umowy.

VI. Zasady rozliczania wydatków

1. Pracodawca, w terminie określonym w umowie zobowiązany jest do rozliczenia otrzymanego dofinansowania, poprzez:
 - a) przedstawienie dokonania płatności,
 - przy czym dla formy płatności gotówkowych należy dostarczyć fakturę lub rachunek, na których będzie znajdować się zapis „Zapłacono gotówką” lub potwierdzenie zapłaty wystawione przez organizatora kształcenia ustawicznego, na którym będzie znajdować się numer opłaconej faktury lub rachunku,
 - dla formy płatności kartą płatniczą należy dostarczyć potwierdzenie z rachunku bankowego (płatności będą dokonywane wyłącznie z rachunku bankowego, na który przekazane zostało dofinansowanie ze środków KFS),
 - dla formy płatności przelewem należy dostarczyć potwierdzenie dokonania przelewu tj. wyciąg z rachunku bankowego, na który przekazane zostało dofinansowanie ze środków KFS lub druk polecenia przelewu – na potwierdzeniu powinien się znajdować numer opłaconej faktury (płatności będą dokonywane wyłącznie z rachunku bankowego, na który przekazane zostało dofinansowanie ze środków KFS),
 - b) udokumentowania wniesienia wkładu własnego w wysokości co najmniej 20% całkowitych kosztów kształcenia ustawicznego pracowników (dotyczy Pracodawcy, który nie jest mikroprzedsiębiorcą),
 - c) potwierdzenie ukończenia kształcenia ustawicznego w ramach KFS (dostarczenie kserokopii zaświadczenia, certyfikatu lub dyplomu potwierdzonych za zgodność z oryginałem przez osobę do tego upoważnioną),
 - d) potwierdzenie nabycia uprawnień, jeżeli kształcenie ustawiczne kończy się egzaminem zewnętrznym w ramach KFS (dostarczenie kserokopii np. książeczki operatora maszyn roboczych, książeczki spawacza, zaświadczenia kwalifikacyjnego wydanego przez Urząd Dozoru Technicznego potwierdzonych za zgodność z oryginałem przez osobę do tego upoważnioną),
 - e) przedstawienie kserokopii zaświadczenia lekarskiego (jeżeli dotyczy) – potwierdzonej za zgodność z oryginałem przez osobę do tego upoważnioną,
 - f) przedstawienie kserokopii polisy ubezpieczenia NNW (jeżeli dotyczy) – potwierdzonej za zgodność z oryginałem przez osobę do tego upoważnioną.
2. Faktury i rachunki przedkładane przy rozliczeniu powinny zawierać wyraźne określenie daty zapłaty i formy zapłaty. Jeżeli dokument nie ma tego oznaczenia to konieczne jest dołączenie dowodów zapłaty (KP, dowód przelewu, wyciąg bankowy lub inny dowód zapłaty).
3. Dokumenty księgowe powinny być odpowiednio opisane, aby widoczny był związek wydatku z formą kształcenia ustawicznego, w celu przejrzystości wsparcia udzielanego w ramach KFS i możliwości oceny prawidłowego wydatkowania środków na ten cel.
4. W sytuacji, gdy kształcenie ustawiczne kończy się egzaminem zewnętrznym finansowanym w ramach KFS (egzaminami zewnętrznymi) niezdanie tego egzaminu nie ma wpływu na zakończenie szkolenia i nie niesie za sobą konieczności zwrotu środków za daną formę kształcenia ustawicznego. Pod warunkiem, że pracownik i/lub Pracodawca biorący udział w danym kształceniu ustawicznym przystąpi do egzaminu (egzaminów).

VII. Postanowienia końcowe

1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie mają zastosowanie przepisy aktów normatywnych wskazanych w Rozdziale I niniejszego Regulaminu.
2. Zmiany niniejszego Regulaminu dokonuje Dyrektor Urzędu.
3. Regulamin wchodzi w życie z dniem podpisania.

DYREKTOR
Powiatowego Urzędu Pracy
w Strzelcach Kraj.
mgr inż. Joanna Lewandowska