



Powiatowy Urząd Pracy w Lubartowie

ul. Klemensa Junoszy Szaniawskiego 64, 21-100 Lubartów

tel. (81) 855-20-02, fax. (81) 852-65-11

NIP 714-17-16-833 Regon 431199746

lubartow.praca.gov.pl, e-mail: lulb@praca.gov.pl



KRYTERIA PRYZNAWANIA PRACODAWCY ŚRODKÓW NA KSZTAŁCENIE USTAWICZNE PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW FINANSOWANYCH W RAMACH KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO W ROKU 2025 – AKTUALIZACJA

Głównym celem Krajowego Funduszu Szkoleniowego jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie rozwijającej się gospodarki.

- | | | |
|---------------|---|---|
| Rozdział I | – | Postanowienia ogólne. |
| Rozdział II | – | Zakres działań finansowanych w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. |
| Rozdział III | – | Procedura ubiegania się o środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. |
| Rozdział IV | – | Procedura rozpatrywania wniosków. |
| Rozdział V | – | Realizacja wniosków. |
| Rozdział VI | – | Wydatkowanie i rozliczanie środków. |
| Rozdział VII | – | Kontrola i monitoring. |
| Rozdział VIII | – | Postanowienia końcowe. |

ROZDZIAŁ I POSTANOWIENIA OGÓLNE:

1. Wsparcie dotyczące finansowania kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców ze środków Funduszu Pracy w formie Krajowego Funduszu Szkoleniowego realizowane jest na podstawie:
 - 1) ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
 - 2) rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego;
 - 3) ustawy z dnia 27 sierpnia 2009r. o finansach publicznych;
 - 4) rozporządzenia Komisji (UE) Nr 2023/2831 z dnia 13 grudnia 2023r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy *de minimis*;
 - 5) rozporządzenia Komisji (UE) Nr 2023/2832 z dnia 13 grudnia 2023r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy *de minimis* przyznawanej przedsiębiorstwom wykonującym usługi świadczone w ogólnym interesie gospodarczym;
 - 6) rozporządzenia Komisji (WE) nr 717/2014 z dnia 27 czerwca 2014r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu w odniesieniu do pomocy w ramach zasady *de minimis* w sektorze rybołówstwa i akwakultury, z dalszymi zmianami;
 - 7) rozporządzenia Komisji (UE) Nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu;
 - 8) ustawa z dnia 6 marca 2018r. Prawo przedsiębiorców,
 - 9) ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy;
 - 10) ustawa z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych;
 - 11) ustawą z dnia 11 marca 2004r. o podatku od towarów i usług;
 - 12) rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (EU) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).

2. Ilekoć w niniejszych kryteriach jest mowa o:

- 1) **KFS** – oznacza to Krajowy Fundusz Szkoleniowy, tj. środki z Funduszu Pracy przeznaczone na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy;
- 2) **Ustawie** – oznacza to ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- 3) **Rozporządzeniu** – oznacza to rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego;
- 4) **Urzędzie** – oznacza to Powiatowy Urząd Pracy w Lubartowie;
- 5) **Starości** – oznacza to Starostę Powiatu Lubartowskiego;
- 6) **Dyrektorze** – oznacza to Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Lubartowie;
- 7) **Pracodawcy** – oznacza to jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika, zgodnie z definicją zawartą w art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy;
- 8) **Pracowniku** – oznacza to osobę zatrudnioną 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**, w rozumieniu ustawy, osoba wykonująca pracę lub świadcząca usługi na podstawie umów cywilnoprawnych np. umowy zlecenia, umowy agencyjnej, umowy o dzieło. Nie jest pracownikiem także osoba współpracująca, tj. zgodnie z art. 8 ust. 11 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych: małżonek, dzieci własne lub dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodzice, macocha i ojczym pozostający we wspólnym gospodarstwie i współpracujący przy prowadzeniu działalności gospodarczej. O statusie osoby współpracującej, w zakresie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, decyduje współpraca przy prowadzeniu działalności gospodarczej, ścisła więź rodzinna z osobą prowadzącą działalność gospodarczą oraz prowadzenie wspólnego gospodarstwa domowego;
- 9) **Przedsiębiorcy** - oznacza to przedsiębiorcę w rozumieniu prawa konkurencji UE, tj. podmiot prowadzący działalność gospodarczą bez względu na jego formę prawną;
- 10) **Działalności gospodarczej** – należy przez to rozumieć działalność gospodarczą, do której mają zastosowanie reguły konkurencji określone w przepisach części trzeciej tytułu VI rozdziału 1 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (Dz.Urz. UE 2006 C 321E); działalność gospodarcza polega na oferowaniu towarów czy usług za odpłatnością, bez względu na to czy jest nastawiona na zysk, czy też nie; obejmuje ona także działalność partnerów społecznych lub gospodarczych, czy też organizacji pozarządowych.

W prawie (UE) za przedsiębiorstwo uważa się podmiot prowadzący działalność gospodarczą bez względu na jego formę prawną. Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej wynika, że przez działalność gospodarczą należy rozumieć oferowanie towarów i usług na rynku, przy czym pojęcie to dotyczy zarówno działalności produkcyjnej, jak i dystrybucyjnej i usługowej. Nie jest istotne występowanie zarobkowego charakteru działalności, w związku z czym działalność gospodarczą, w rozumieniu unijnego prawa konkurencji, prowadzić mogą także podmioty typu non-profit (stowarzyszenia, fundacje). Nie ma również znaczenia jak dana działalność jest kwalifikowana w prawie krajowym oraz czy podmiot wpisany jest do krajowego rejestru przedsiębiorców lub ewidencji działalności gospodarczej.
- 11) **Mikroprzedsiębiorcy** – oznacza to przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników, a jego roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych nie przekraczających 2 mln euro lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych 2 lat nie przekroczy równowartości w złotych 2 mln euro - zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy Prawo przedsiębiorców;
- 12) **Małym przedsiębiorcy** - oznacza to przedsiębiorcę, który zatrudnia mniej niż 50 pracowników i którego roczny obrót lub roczna suma bilansowa nie przekracza 10 milionów euro - zgodnie z art. 7 ust. 2 ustawy Prawo przedsiębiorców;

- 13) **Średnim przedsiębiorcy** – oznacza to przedsiębiorcę, który zatrudnia mniej niż 250 pracowników, i których roczny obrót nie przekracza 50 milionów euro lub roczna suma bilansowa nie przekracza 43 milionów euro - zgodnie z art. 7 ust. 3 ustawy Prawo przedsiębiorców;
- 14) **Personelu** – zgodnie z art. 5 Załącznika nr 1 do rozporządzenia komisji (UE) nr 651/2014 uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu - oznacza liczbę personelu odpowiadającego liczbie rocznych jednostek pracy (RJP), tj. liczbie pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w obrębie danego przedsiębiorstwa lub w jego imieniu w ciągu całego uwzględnionego roku referencyjnego. Praca osób, które przepracowały 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,
 - 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. Do liczby personelu nie wlicza się osób przebywających na urlopie macierzyńskim ani na urlopie wychowawczym, a także stażystów;
- 15) **Przedsiębiorstwie powiązanim** – zgodnie z art. 3 ust. 3 Załącznika nr 1 do rozporządzenia komisji (UE) nr 651/2014 uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu - oznacza to przedsiębiorstwa, które pozostają w jednym z poniższych związków:
- a) przedsiębiorstwo ma większość praw głosu w innym przedsiębiorstwie w roli udziałowca/akcjonariusza lub członka;
 - b) przedsiębiorstwo ma prawo wyznaczyć lub odwołać większość członków organu administracyjnego, zarządzającego lub nadzorczego innego przedsiębiorstwa;
 - c) przedsiębiorstwo ma prawo wywierać dominujący wpływ na inne przedsiębiorstwo na podstawie umowy zawartej z tym przedsiębiorstwem lub postanowień w jego statucie lub umowie spółki (np. franczyza);
 - d) przedsiębiorstwo będące udziałowcem/akcjonariuszem lub członkiem innego przedsiębiorstwa kontroluje samodzielnie, na mocy umowy z innymi udziałowcami/akcjonariuszami lub członkami tego przedsiębiorstwa, większość praw głosu udziałowców/akcjonariuszy lub członków w tym przedsiębiorstwie.
- Przedsiębiorstwa pozostające w jednym z takich związków za pośrednictwem osoby fizycznej lub grupy osób fizycznych działających wspólnie również uznaje się za przedsiębiorstwa powiązane, jeżeli prowadzą one swoją działalność lub część działalności na tym samym rynku właściwym lub rynkach pokrewnych.
- Za „rynek pokrewny” uważa się rynek dla danego produktu lub usługi znajdujący się bezpośrednio na wyższym lub niższym szczeblu rynku w stosunku do rynku właściwego;
- 16) **Przeciętnym wynagrodzeniu** – oznacza to 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;
- 17) **Pomocy de minimis** – oznacza to pomoc przyznaną temu samemu podmiotowi gospodarczemu w okresie 3 lat, która łącznie z pomocą udzieloną na podstawie wniosku nie przekroczy równowartości 300 000 euro, w stosunku do przedsiębiorstwa prowadzącego działalność w sektorze rybołówstwa i akwakultury 30 000 euro oraz w stosunku do przedsiębiorstwa prowadzącego działalność w zakresie produkcji produktów rolnych 20 000 euro. Wartość pomocy jest wartością brutto, co oznacza, że nie uwzględnia się potrąceń z tytułu podatków ani innych

opłat. Pułap ten stosuje się bez względu na formę i cel pomocy. Od 1 stycznia 2024 r. podwyższono limit do kwoty 300 000 euro oraz wprowadzono nową definicję okresu jego obowiązywania, tj. bieżący rok podatkowy i 2 poprzednie lata podatkowe na okres 3 minionych lat.

- 18) **Usługodawcy** - oznacza to realizatora lub organizatora działań obejmujących kształcenie ustawiczne, w rozumieniu art. 69a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Usługodawcą nie jest pracodawca, który samodzielnie realizuje ww. działania dla swoich pracowników, bądź jest powiązany osobowo lub kapitałowo z osobami upoważnionymi do zaciągania zobowiązań w imieniu pracodawcy, polegające w szczególności na: uczestniczeniu w spółce jako wspólnik spółki cywilnej lub spółki osobowej, posiadaniu co najmniej 10% udziałów lub akcji lub pełnieniu funkcji członka organu nadzorczego lub zarządzającego, prokurenta, pełnomocnika,
- 19) **Kursie** – oznacza to rodzaj pozaszkolnego szkolenia, mającego 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;
- 20) **Powiązaniach kapitałowych lub osobowych:**
- 1) powiązania kapitałowe - posiadanie przez pracodawcę lub osobę upoważnioną do zaciągania zobowiązań w imieniu pracodawcy pośrednio lub bezpośrednio udziałów w kapitale podmiotów wskazanych we wniosku jako realizator działań kształcenia ustawicznego;
 - 2) powiązania osobowe dotyczą sytuacji, w której:
 - a) pracodawca lub osoba upoważniona do zaciągania zobowiązań w imieniu pracodawcy łączy funkcje zarządzające, kontrolne lub nadzorcze w podmiotach wskazanych we wniosku jako realizator działań kształcenia ustawicznego,
 - b) pomiędzy pracodawcą lub osobą upoważnioną do zaciągania zobowiązań w imieniu pracodawcy oraz osobami pełniącymi funkcje zarządzające, kontrolne lub nadzorcze w podmiotach wskazanych we wniosku jako realizator działań kształcenia ustawicznego zachodzą powiązania o charakterze rodzinnym lub wynikające ze stosunku pracy lub powiązania majątkowe.

ROZDZIAŁ II

ZAKRES DZIAŁAŃ FINANSOWANYCH W RAMACH KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO:

1. Pracodawca może wnioskować o środki KFS z przeznaczeniem na finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, na które składają się:
 - 1) określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS;
 - 2) kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą;
 - 3) egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych;
 - 4) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu;
 - 5) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.
2. Pracodawca może otrzymać środki na sfinansowanie:
 - 1) 80% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.
 - 2) 100% kosztów kształcenia ustawicznego – jeśli należy do grupy mikroprzedsiębiorców, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

Nie należy przy wyliczaniu wkładu własnego pracodawcy uwzględniać innych kosztów, które pracodawca ponosi w związku z udziałem pracowników w kształceniu ustawicznym, np. wynagrodzenie za godziny nieobecności w pracy w związku z uczestnictwem w zajęciach, kosztów delegacji w przypadku konieczności dojazdu do miejscowości innej niż miejsce pracy itp.

3. **W 2025 r.** będą obowiązywać następujące **priorytety wydatkowania środków z KFS** ustalone przez Ministra właściwego ds. pracy – Limit podstawowy tzw. Pula Ministra w porozumieniu z Radą Rynku Pracy:

- 1) PM/1 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie lub województwie na podstawie „Barometru Zawodów 2025 powiat lubartowski”:

blacharze i lakiernicy samochodowi	lekarze	piekarze
cieśle i stolarze budowlani	logopedzi i audiofonolodzy	pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
elektrycy ,elektromechanicy i elektromonterzy	magazynierzy	psycholodzy i psychoterapeuci
fizjoterapeuci i masażyści	mechanicy pojazdów samochodowych	robotnicy budowlani
fryzjerzy	operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	samodzielni księgowi
kierowcy autobusów	operatorzy obrabiarek skrawających	spawacze
kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych	specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji
kosmetyczki	opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej	

- a) możliwość sfinansowania kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności ogólno-zawodowych powiązanych ściśle z wykonywaniem prac w zawodzie deficytowym; Pracodawca musi udowodnić, że wnioskowana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego na terenie powiatu lubartowskiego;
- b) Urząd będzie badać, w jakim zawodzie planowane jest kształcenie ustawiczne, dopuszcza się więc zarówno doksztalcenie się/uzupełnianie kompetencji w posiadanym/wykonywanym aktualnie zawodzie deficytowym jak i doksztalcenie w zawodzie deficytowym z uwagi na planowaną zmianę stanowiska/zawodu lub rozszerzenie zadań zawodowych ściśle związane z zawodem deficytowym;
- c) pracodawca wnioskujący o dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych na terenie innego powiatu lub województwa niż siedziba Powiatowego Urzędu Pracy w Lubartowie, powinien wskazać, że zawód jest deficytowy dla miejsca wykonywania pracy.
- 2) PM/2 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy;
- a) „nowe procesy, technologie czy narzędzia pracy” – procesy, technologie, maszyny czy rozwiązania nowe dla wnioskodawcy a nie dla całego rynku,
- b) „procesy” – seria powiązanych ze sobą działań lub zadań, które rozwiązują problem lub prowadzą do osiągnięcia określonego efektu,
- c) wnioskodawca, który chce spełnić powyższe wymagania musi udowodnić, w formie pisemnej, że:
- w ciągu jednego roku przed złożeniem wniosku zostały zakupione nowe maszyny i narzędzia, wdrożone nowe procesy, technologie i systemy, a osoby objęte kształceniem ustawicznym będą wykonywać nowe zadania związane z wprowadzonymi zmianami; w celu udowodnienia powyższego należy dołączyć do wniosku kopie dokumentów zakupu nowych maszyn, narzędzi, procesów, technologii, systemów i oświadczenie, w którym opisane będzie zastosowanie nowych maszyn, narzędzi, technologii czy systemów,
 - w ciągu trzech miesięcy od dnia podpisania umowy zostaną zakupione nowe maszyny i narzędzia, bądź będą wdrożone nowe procesy, technologie i systemy, a osoby objęte kształceniem ustawicznym będą wykonywać nowe zadania związane z planowanymi do wprowadzenia zmianami; w tym celu należy przedłożyć dokument potwierdzający planowany

zakup maszyn, narzędzi, procesów, technologii czy systemów i wskazać konkretną datę zakupu, a po dokonaniu zakupu dostarczyć kopie dokumentów zakupu; należy złożyć oświadczenie, w którym opisane będzie zastosowanie nowych maszyn, narzędzi, procesów, technologii czy systemów;

- d) wsparciem w ramach tego priorytetu można objąć jedynie osoby, które w ramach wykonywania swoich zadań zawodowych/ na stanowisku pracy korzystają lub będą korzystać z nowych procesów, technologii i narzędzi pracy,
- e) wnioskodawca powinien do wniosku dołączyć oświadczenie, że potencjalny uczestnik kształcenia ustawicznego spełnia warunki dostępu do tego priorytetu.

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

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

- a) w województwie dolnośląskim: wszystkie gminy położone na terenie powiatów bolesławieckiego, dzierzoniowskiego, jaworskiego, kamiennogórskiego, karkonoskiego, kłodzkiego, legnickiego, lubańskiego, lwóweckiego, średzkiego, świdnickiego, wałbrzyskiego, wołowskiego, ząbkowickiego, zgorzeleckiego i złotoryjskiego oraz miasta na prawach powiatu Jelenia Góra, Legnica i Wałbrzych; w powiecie głogowskim - gmina miejska Głogów, gmina wiejska Głogów, gmina Kotła, gmina Pęcław i gmina Żukowice; w powiecie górowskim - gmina Jemielno; w powiecie lubińskim - miasto i gmina Ścinawa; w powiecie oławskim - gmina miejska Oława i gmina wiejska Oława; w powiecie strzelińskim - gmina Strzelin; w powiecie wrocławskim - gmina Kąty Wrocławskie, gmina Mietków i gmina Sobótka;
- b) w województwie lubuskim: w powiecie krośnieńskim - gmina Dąbie i gmina Krosno Odrzańskie; w powiecie nowosolskim - gmina Bytom Odrzański, gmina Kolsko, gmina miejska Nowa Sól, gmina wiejska Nowa Sól, gmina Otyń i gmina Siedlisko; w powiecie słubickim - gmina Cybinka i gmina Słubice; w powiecie wschowskim - gmina Szlichtyngowa; w powiecie zielonogórskim - gmina Bojadła, gmina Czerwieńsk, gmina Nowogród Bobrzański, gmina Sulechów, gmina Trzebiechów i gmina Zabór; w powiecie żagańskim - gmina miejsko-wiejska Szprotawa i gmina wiejska Żagań oraz miasto Małomice i miasto Żagań;
- c) w województwie opolskim - wszystkie gminy położone na terenie powiatów brzeskiego, głubczyckiego, kędzierzyńsko-kozielskiego, krapkowickiego, nyskiego, opolskiego i prudnickiego;
- d) w województwie śląskim - wszystkie gminy położone na terenie powiatów bielskiego, cieszyńskiego, pszczyńskiego i raciborskiego oraz miasto na prawach powiatu Bielsko-Biała.

Nie ma żadnych ograniczeń co do tematu czy obszaru wybranych form kształcenia ustawicznego. Dofinansowane formy kształcenia ustawicznego mają wspomagać wprowadzenie zmian umożliwiających utrzymanie się na rynku czy pozwalających uniknąć zwolnień czy wręcz zatrudnić nowych pracowników.

Warunkiem skorzystania ze środków priorytetu jest prowadzenie działalności na terenie którejkolwiek z gmin z wykazu oraz oświadczenie pracodawcy o konieczności nabycia nowych umiejętności czy kwalifikacji w związku z rozszerzeniem/ przekwalifikowaniem obszaru działalności firmy z powołaniem się na odpowiedni przepis. Nie ma potrzeby żądać dokumentów finansowych potwierdzających spadek obrotów itp.

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

Mobbing i dyskryminacja to jedno z najpoważniejszych zagrożeń spotykanych w wielu firmach. Dlatego kreowanie bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy jest kluczową rolą pracodawców, sprzyja efektywności pracowników. Dlatego też dialog społeczny stanowi bardzo ważną funkcję w zapobieganiu tym zjawiskom. Poprzez współpracę między pracodawcami, pracownikami

i związkami zawodowymi możliwe jest wykształcenie umiejętności identyfikowania oraz reagowania na mobbing i dyskryminację na każdym szczeblu organizacyjnym, co przyczynia się do budowania kultur organizacyjnych opartych na szacunku i równości. Szkolenia powinny zatem zawierać tematykę, w ramach której pracodawcy i pracownicy zostaną wyposażeni w wiedzę i umiejętności m.in.:

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

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

Priorytet ten ma również zachęcać do tworzenia i oferuje wsparcie w zakresie zasad funkcjonowania i działania rad pracowniczych – na poziomie unijnym i poszczególnych krajów UE. Ma pomóc znaleźć odpowiedź na pytanie jak promować reprezentację pracowniczą w postaci rad pracowniczych w Polsce. W obliczu wymogu prawnego (ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. nr 79, poz. 550) powołania Rady Pracowników przez pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników lub na wniosek co najmniej 10% załogi, staje się jasne, jak kluczowe jest prawidłowe funkcjonowanie tych organów. Rady Pracowników pełnią istotną rolę w zapewnianiu płynności komunikacji pomiędzy pracownikami a pracodawcą, szczególnie w przypadkach, gdzie związki zawodowe nie są obecne. Priorytet adresowany do wszystkich zainteresowanych pracodawców. Nie ma znaczenia kod PKD czy profil działalności. Zachęca do tworzenia i oferuje wsparcie w zakresie zasad funkcjonowania i działania rad pracowniczych – na poziomie unijnym i poszczególnych krajów UE.

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

Zdrowie psychiczne jest tak samo ważne, jak zdrowie fizyczne. Oba te aspekty życia wzajemnie się dopełniają. Kiedy nasze zdrowie jest w równowadze, możemy sprawnie działać, aktywnie pracować, uczyć się i funkcjonować. Zaburzenia i choroby zdrowia psychicznego znacznie utrudniają prowadzenie satysfakcjonującego życia również zawodowego i to bez względu na wiek. W Polsce oficjalne dane mówią o tym, że na depresję choruje 1,5 miliona osób. Brak świadomości problemu oraz stygmatyzacja osób dotkniętych chorobami i zaburzeniami psychicznymi może zaburzać te statystyki i w rzeczywistości chorujących osób może być znacznie więcej.

Zadbanie o swój dobrostan (i swoich pracowników), zapobieganie wypaleniu zawodowemu, rozładowywanie nadmiernych napięć pozwala minimalizować rozwinięcie choroby psychicznej, dlatego tak ważna jest higiena zdrowia psychicznego, którą należy utrzymywać na co dzień.

Priorytet adresowany do wszystkich pracodawców, bez względu na rodzaj i obszar prowadzonej działalności, w ramach którego można przeszkolić każdego pracownika czy pracodawcę bez względu na wykonywaną pracę. Brak jest konkretnych kryteriów dostępu tzn. że o środki może aplikować każdy zainteresowany pracodawca.

Priorytet ten oferuje wsparcie w zakresie poprawy bardzo szeroko pojętego zdrowia psychicznego w tym również szkolenia z zakresu działań go wspierających np. organizacji pracy. Przykładem mogą być szkolenia z niestandardowych (elastycznych) form pracy. Szkolenia dotyczące promowania i wspierania zdrowia psychicznego oraz tworzenia przyjaznych środowisk pracy powinny obejmować

szeroki zakres tematów, które pomagają zarówno menedżerom, jak i pracownikom tworzyć zdrowe, wspierające i produktywne miejsca pracy.

Przykładowe obszary, które mogą znaleźć się w zakresie tematycznym szkoleń to:

- rola pracodawcy w wspieraniu zdrowia psychicznego
- przyczyny i skutki stresu zawodowego, wypalenia zawodowego oraz radzenia sobie z nimi
- skuteczna komunikacja w zespole, budowanie otwartego środowiska pracy
- tworzenie przyjaznego środowiska pracy
- różnorodność w miejscu pracy, integracja pracowników wywodzących się z
- różnych grup pokoleniowych
- promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zdrowego stylu życia, technik relaksacyjnych i innych metod radzenia sobie ze stresem.

6) PM/6 Wsparcie cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania wiedzy na temat polskiego prawa pracy i integracji tych osób na rynku pracy.

W ramach tego priorytetu mogą być finansowane szkolenia **tylko** dla cudzoziemców. Zdecydowano o rezygnacji z zezwolenia na dostęp dla polskich pracowników (to samo dotyczy pracodawców), aby środki tego priorytetu skierować tylko na potrzeby pracowników cudzoziemców. Proszę jednocześnie pamiętać, że szkolenia dla cudzoziemców mogą być finansowane również w ramach innych priorytetów, o ile spełniają oni 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;
- 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 i każdy pracodawca może określić własną listę potrzeb.

7) PM/7 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych.

Zgodnie z ustawą z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 799) świadczeniami zdrowotnymi są działania służące zachowaniu, ratowaniu, przywracaniu lub poprawie zdrowia oraz inne działania medyczne wynikające z procesu leczenia. Udzielanie świadczeń zdrowotnych odbywa się w ramach działalności leczniczej. Ustawodawca wyodrębnił przy tym jej dwa rodzaje – polegającą na: stacjonarnym i całodobowym udzielaniu świadczeń zdrowotnych oraz ambulatoryjnym udzielaniu świadczeń zdrowotnych – czyli w warunkach niewymagających udzielania świadczeń w trybie stacjonarnym i całodobowym.

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

Warunkiem skorzystania z dostępnych środków jest oświadczenie pracodawcy o konieczności odbycia wnioskowanego szkolenia lub nabycia określonych umiejętności z zakresu usług zdrowotnych i opiekuńczych. Dostęp do priorytetu ma każdy pracodawca posiadający PKD w Sekcji Q tj. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna w działach 86 – Opieka zdrowotna, 87 – Pomoc społeczna z zakwaterowaniem, 88 – Pomoc społeczna bez zakwaterowania. W ramach tego priorytetu można dofinansować dopuszczalne ustawą formy kształcenia ustawicznego bezpośrednio związane z szeroko pojętą opieką zdrowotną czy opieką społeczną.

Należy jednak pamiętać, że w ramach KFS nie można finansować tych samych szkoleń, na które przeznaczone są inne środki publiczne np. środki na specjalizacje pielęgniarek i położnych.

8) PM/8 Rozwój 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, potrzebnymi w scyfryzowanych branżach oraz gospodarce obiegu zamkniętego.

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.

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 (<https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/004171>). Należy pamiętać, że PKD Wnioskodawcy nie jest w tym przypadku istotne. Dotyczy wszystkich wnioskodawców.

9) PM/9 Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.

Transformacja energetyczna to długotrwały proces modyfikacji gospodarki i sieci energetycznych, aby były bardziej zrównoważone, mniej zależne od paliw kopalnych i bardziej efektywne energetycznie. Celem transformacji energetycznej jest zmniejszenie szkód dla klimatu, zdrowia publicznego i środowiska naturalnego.

W Polsce ma oznaczać ona rozwój i przebudowę polskiej energetyki zgodnie z celami polityki klimatyczno-energetycznej. Przyjęto, że ma opierać się na trzech filarach:

- **dekarbonizacja** – czyli redukcja emisji gazów cieplarnianych i rozwój OZE,
- **decentralizacja** – dotyczy odejścia od dużych elektrowni na rzecz rozproszonych odnawialnych źródeł energii o mniejszej mocy,
- **digitalizacja** – to postawienie na infrastrukturę informatyczną, dzięki której możliwe będzie np. wprowadzenie taryf dynamicznych (czyli takich, w których końcowa opłata za energię jest bezpośrednio powiązana z bieżącymi cenami na hurtowym rynku energii).

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

10) PM/ 14 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z wprowadzaniem elastycznego czasu pracy z zachowaniem poziomu wynagrodzenia lub rozpowszechnianie w firmach work-life balance.

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

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

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

Wymienione tematy są niezwykle istotne, by wprowadzenie elastycznego czasu pracy oraz promowanie work-life balance było efektywne zarówno dla pracowników, jak i organizacji. Takie szkolenia mogłyby wspierać pracowników, rozwijać ich umiejętności nie tylko w obszarze zarządzania czasem, ale także w kontekście dbania o zdrowie, efektywność w pracy i budowanie lepszych relacji w zespole pracowniczym.

UWAGA: składany wniosek musi mieścić się w obszarze przynajmniej jednego z priorytetów.

Ze wsparcia w ramach powyższych priorytetów mogą korzystać pracownicy i pracodawcy, pomimo iż z treści niektórych priorytetów zawarto sformułowania odnoszące się bezpośrednio do pracowników.

4. Ponadto Rada Rynku Pracy przyjęła **priorytety wydatkowania rezerwy** środków KFS (tzw. Pula Rady Rynku Pracy) w **2025r.** na następujące działania:

11) RRP/10 wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 50 roku życia;

W ramach niniejszego priorytetu może być sfinansowane kształcenie ustawiczne osób wyłącznie w wieku powyżej 50 roku życia. Decyduje wiek osoby, która skorzysta z kształcenia ustawicznego, w momencie składania przez pracodawcę wniosku o dofinansowanie w PUP.

12) RRP/11 wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności.

Pracodawca składający wniosek o środki KFS w ramach powyższego priorytetu powinien udowodnić posiadanie przez kandydata do szkolenia orzeczenia niepełnosprawności poprzez przedstawienie oświadczenia o posiadaniu takiego orzeczenia.

13) RRP/12 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z niskim wykształceniem

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

14) RRP/13 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.

Urząd w ogłoszeniu naboru wniosków określi, jakie obszary czy branże działające na jego terenie uważa za wymagające szczególnego wsparcia w postaci różnych form kształcenia ustawicznego.

UWAGA: składany wniosek musi mieścić się w obszarze przynajmniej jednego z priorytetów.

Ze wsparcia w ramach powyższych priorytetów mogą korzystać pracownicy i pracodawcy, pomimo iż z treści niektórych priorytetów zawarto sformułowania odnoszące się bezpośrednio do pracowników.

5. Ze środków KFS **wyłączone** jest w szczególności finansowanie:

- 1) rozpoczętych lub zakończonych działań obejmujących kształcenie ustawiczne przed złożeniem wniosku i podpisaniem umowy z Urzędem,
- 2) przejazdu, wyżywienia i zakwaterowania związanych z kształceniem ustawicznym,
- 3) studiów wyższych (licencjackich, magisterskich, doktoranckich), staży, konferencji branżowych, konferencji naukowych,
- 4) zajęć integracyjnych i innych działań nie związanych z tematyką określonych działań obejmujących kształcenie ustawiczne,
- 5) kształcenia ustawicznego, które pracodawca zamierza zrealizować samodzielnie lub powierzyć podmiotowi powiązanemu z nim kapitałowo lub osobowo,
- 6) kształcenia świadczonego przez nieuprawnione podmioty,
- 7) kształcenia realizowanego poza granicami Polski,
- 8) kursów w formie coachingu indywidualnego,
- 9) aplikacji radcowskich, notarialnych, itp.,
- 10) kształcenia ustawicznego, którego obowiązek przeprowadzenia wynika z odrębnych przepisów prawa, np. badań wstępnych, okresowych czy też kontrolnych; szkoleń obowiązkowych dla wszystkich pracowników (np.: szkoleń BHP, PPOŻ, ochrona danych osobowych),
- 11) kształcenia lekarzy i lekarzy dentystów, którzy chcą sfinansować szkolenia specjalizacyjne i staże podyplomowe wraz z kosztami obsługi określone w przepisach o zawodach lekarza i lekarza dentysty, a także pielęgniarek i położnych, które chcą sfinansować specjalizację, o których mowa w przepisach o zawodach pielęgniarki i położnej,
- 12) kształcenia pracowników zatrudnionych na podstawie innych przepisów niż Kodeks Pracy np. na podstawie ustawy o Państwowej Straży Pożarnej,
- 13) kształcenia prezesa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, który jest jej jedynym lub większościowym udziałowcem,
- 14) kształcenia osoby pełniącej funkcję zarządcę w spółkach prawa handlowego (z wyjątkiem sytuacji, gdy są zatrudniane na umowę o pracę w spółce).

Powyższa lista nie jest zamknięta, dopuszcza się w uzasadnionych przypadkach, w ramach poszczególnych wniosków, wyłączenie z objęcia finansowaniem form, które w bezpośredni sposób nie prowadzą do podniesienia kompetencji zawodowych.

6. O środki KFS nie może ubiegać się podmiot niezatrudniający pracowników (dotyczy to również samozatrudniających się).

7. Środki KFS nie mogą zostać przyznane pracodawcy, który na dzień złożenia wniosku:

- 1) występuje lub/i którego udziałowcy/wspólnicy, właściciele, reprezentanci i podmioty powiązane występują na liście osób i podmiotów podlegających wykluczeniu z ubiegania się o udzielenie wsparcia na podstawie art. 51 rozporządzenia Rady (UE) 2022/576 z dnia 8 kwietnia 2022 r.,
 - 2) przekracza kwotę otrzymanej pomocy *de minimis* w okresie 3 lat.
8. Środki KFS przyznawane są na dany rok budżetowy. W związku z tym działania obejmujące kształcenie ustawiczne, o których sfinansowanie występuje pracodawca muszą zostać rozpoczęte w roku, na który przyznano środki. O sfinansowanie kształcenia ustawicznego, które planowane są na rok przyszły należy wystąpić z wnioskiem w roku następnym. Jeśli forma kształcenia, na którą pracodawca otrzymał środki KFS nie rozpoczęła się w roku, na który została przyznana, środki te podlegają zwrotowi na rachunek bankowy Urzędu.
9. Środki z KFS na sfinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, udzielone pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji Unii Europejskiej, stanowią pomoc *de minimis*, o której mowa we właściwych przepisach praw Unii Europejskiej dotyczących pomocy *de minimis* oraz pomocy *de minimis* w rolnictwie i rybołówstwie.
10. O otrzymanej pomocy *de minimis* informuje zaświadczenie o pomocy *de minimis* i pomocy *de minimis* w rolnictwie i rybołówstwie.
11. Pracodawca zobowiązany jest przechowywać dokumenty dotyczące udzielonej pomocy przez okres 10 lat, licząc o daty przyznania pomocy. Dyrektor może przedłużyć ten okres, informując o tym pracodawcę na piśmie. Koszty archiwizacji dokumentacji ponosi pracodawca.

ROZDZIAŁ III

PROCEDURA UBIEGANIA SIĘ O ŚRODKI Z KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO:

1. Pracodawca posiadający siedzibę lub prowadzący działalność na terenie powiatu lubartowskiego (zgodnie z dokumentami rejestrowymi), zainteresowany pozyskaniem środków z KFS składa do Urzędu „Wniosek o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców” wraz z załącznikami wymienionymi w Części V wniosku.
2. Wzór w/w wniosku dostępny jest na stronie internetowej Urzędu <https://lubartow.praca.gov.pl/> oraz w pokoju nr 10 Urzędu.
3. Urząd zastrzega sobie prawo żądania dodatkowych dokumentów, niewymienionych w powyższych załącznikach, pozwalających na rozstrzygnięcie ewentualnych wątpliwości niezbędnych do rozpatrzenia wniosku.
4. Wniosek może być złożony w formie papierowej lub elektronicznej. Wniosek złożony w formie elektronicznej musi posiadać:
 - 1) bezpieczny podpis elektroniczny weryfikowany za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu z zachowaniem zasad przewidzianych w przepisach o podpisie elektronicznym albo
 - 2) podpis potwierdzony profilem zaufanym elektronicznej platformy usług administracji publicznej albo
 - 3) podpisem osobistym.
5. Wniosek doręczony za pomocą faksu, pocztą e-mail lub w innej formie niż wymienione w pkt 4 niniejszych kryteriów nie będzie podlegał rozpatrzeniu. Nie jest także dopuszczalne przesyłanie do Urzędu skanu wniosku podpisanego podpisem odręcznym. Przesyłany skan dokumentów należy również podpisać elektronicznie.
6. Wniosek powinien być wypełniony w sposób czytelny. Nie należy modyfikować i usuwać elementów wniosku. Ewentualne dodatkowe informacje należy sporządzić jako kolejny załącznik.
7. Wszystkie miejsca, w których naniesiono poprawki lub zmiany powinny być parafowane.
8. Wszystkie dołączone do wniosku kopie dokumentów, umów, zaświadczeń itp. należy poświadczyc za zgodność z oryginałem przez osobę/osoby uprawnione do reprezentowania pracodawcy

9. Informacja o terminie rozpoczęcia i zakończenia naboru wniosków od pracodawców na realizację kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS na dany rok kalendarzowy jest ogłaszana niezwłocznie po uzyskaniu informacji o limicie środków KFS poprzez ogłoszenie na stronie internetowej <https://lubartow.praca.gov.pl/> i tablicach informacyjnych w siedzibie Urzędu. Nabór wniosków jest powtarzany do wyczerpania ustalonego limitu środków na dany rok kalendarzowy.
10. Wniosek należy złożyć w terminie naboru ogłoszonym przez Urząd. Wnioski składane poza wymienionymi terminami naboru nie będą podlegały rozpatrzeniu.
11. Przy planowaniu konkretnego naboru Urząd zastrzega sobie prawo wprowadzania bardziej szczegółowych zasad naboru wniosków lub ewentualnych obostrzeń; zasady/obostrzenia nie mogą być zmieniane w trakcie trwania naboru, a także nie ma możliwości wprowadzania ograniczeń w trakcie trwania naboru.
12. Wniosek powinien być złożony przed planowanym terminem rozpoczęcia kształcenia ustawicznego.
13. W przypadku, kiedy wniosek dotyczy również kierownika samorządowej jednostki organizacyjnej wniosek powinien podpisać też odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta lub marszałek województwa wykonujący czynności z zakresu prawa pracy wobec kierownika jednostki organizacyjnej.
14. Jeżeli usługa nabywana w ramach kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy:
 - 1) stanowi usługę kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego (zgodnie z definicją zawartą w art. 44 rozporządzenia wykonawczego Rady (UE) nr 282/20011 z dnia 15 marca 2011 r. usługi w zakresie kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania świadczone na warunkach określonych w art. 132 ust. 1 lit. i dyrektywy 2006/112/WE obejmują nauczanie pozostające w bezpośrednim związku z branżą lub zawodach, jak również nauczanie mające na celu uzyskanie lub uaktualnienie wiedzy do celów zawodowych; czas trwania kursu w zakresie kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania nie ma w tym przypadku znaczenia),
 - 2) jest w całości lub w wysokości co najmniej 70 % finansowana ze środków publicznych - § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień, wówczas do tej usługi ma zastosowanie zwolnienia od podatku od towarów i usług (VAT).
15. Z uwagi na różnorodność egzaminów, a także różnorodność podstaw prawnych oraz trybu ich przeprowadzenia, jak również charakteru opłat oraz podstaw prawnych ich pobierania, nie jest możliwe jednoznaczne określenie kwestii sposobu opodatkowania egzaminów. W przypadku, gdy egzamin będzie integralną częścią kursu, wówczas możliwe będzie skorzystanie ze zwolnienia, o ile jest ono przewidziane dla tego kursu.
16. Środki z KFS nie są wyłączone z opodatkowania podatkiem dochodowym na podstawie art. 12 ust. 4 ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych, ponieważ nie posiadają statusu wartości nieodpłatnych lub częściowo odpłatnych świadczeń finansowanych lub współfinansowanych ze środków budżetu państwa w ramach rządowych programów.
17. Wybór usługodawcy prowadzącego kształcenie ustawiczne lub przeprowadzającego egzamin pozostawia się do decyzji pracodawcy, z zastrzeżeniem, iż realizatorem kształcenia ustawicznego musi być podmiot zarejestrowany na terytorium Polski oraz prowadzący rozliczenia w PLN, zgodnie z obowiązującymi na terytorium Polski przepisami rachunkowymi oraz podatkowymi.
18. Pracodawca ubiegający się o środki KFS zobowiązany jest do:
 - 1) odpowiedniego wyboru zewnętrznego realizatora kursu, z którym nie jest powiązany osobowo lub kapitałowo; kształcenie ustawiczne musi być prowadzone przez uprawnionych usługodawców: w zależności od formy prawnej są to instytucje posiadające wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG) lub Krajowego Rejestru Sądowego (KRS), w których wskazany jest przedmiot wykonywanej działalności związany z prowadzeniem pozaszkolnych form edukacji zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD); jeżeli informacja ta nie jest dostępna w publicznych rejestrach elektronicznych niezbędne jest okazanie

dokumentu, na podstawie którego prowadzone są pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego; dotyczy to również instytucji prowadzących w/w działalność (edukacyjną/szkoleniową) na podstawie odrębnych przepisów.

- 2) odpowiedniego wyboru oferty, która będzie konkurencyjna cenowo i merytorycznie w stosunku do ofert z innych instytucji szkoleniowych oferujących kursy o tożsamej tematyce, przy zachowaniu zasady racjonalnego wydatkowania środków;
 - 3) poinformowania realizatora kursu o tym, że:
 - a) kursy spełniają definicję kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego zawartą w art. 44 rozporządzenia wykonawczego Rady (UE) nr 282/2011 z dnia 15 marca 2011 r. ustanawiającego środki wykonawcze do dyrektywy 2006/112/WE w sprawie wspólnego systemu podatku od wartości dodanej (Dz.Urz. UE L 77 z 23.03.2011, str. 1, z późn. zm.),
 - b) kursy będą finansowane ze środków KFS, tj. ze środków publicznych w rozumieniu ustawy o finansach publicznych oraz w jakiej części jest to finansowanie.
 - 4) przekonującego uzasadnienia celowości finansowania działań w ramach kształcenia ustawicznego pracowników lub pracodawcy, w przypadku kształcenia:
 - a) pracowników – informacja na temat planów dalszego zatrudnienia pracowników objętych wsparciem;
 - b) pracodawcy – informacja na temat planów co do funkcjonowania firmy w przyszłości.
19. Jeżeli pracodawca chce uzyskać finansowanie kosztów podnoszenia kwalifikacji dla pracownika zatrudnionego na czas określony, winien przedłożyć z nim umowę o odpowiedni okres tak, aby osoba biorąca udział w podnoszeniu kwalifikacji była zatrudniona przez cały okres trwania danej formy kształcenia.
20. W przypadku ubiegania się pracodawcy o określenie potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS, należy najpierw złożyć wniosek uwzględniający samookreślenie potrzeb.
21. Urząd kierując się zasadą racjonalnego wydatkowania środków publicznych zastrzega sobie prawo weryfikacji celowości zastosowanego wsparcia, biorąc pod uwagę rodzaj i zakres zaplanowanego do realizacji kształcenia ustawicznego, uwzględniając specyfikę i charakter prowadzonej działalności oraz uwzględniając ceny rynkowe na kształcenie o podobnym zakresie i formie.
22. Pracownik Urzędu może objaśnić sposób wypełnienia wniosku, nie może natomiast wypełniać go za pracodawcę.

ROZDZIAŁ IV

PROCEDURA ROZPATRYWANIA WNIOSKÓW

1. Wnioski rozpatrywane są według kryteriów:
 - 1) czy posiada wszystkie wymagane załączniki, wymienione w Części V wniosku,
 - 2) czy dofinansowanie działań kształcenia ustawicznego, o które ubiega się pracodawca są zgodne z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na dany rok kalendarzowy.
2. Ponadto po pozytywnej weryfikacji powyższych kryteriów uwzględnia się:
 - 1) zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy;
 - 2) koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku;
 - 3) posiadanie przez realizatora usług kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego;
 - 4) w przypadku kursów – posiadanie przez realizatora usług kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego;
 - 5) plany dotyczące dalszego zatrudniania osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS;

- 6) możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem limitów, o których mowa w art. 109 ust. 2 k i 2m ustawy;
- 7) spełnienie warunków koniecznych do udzielenia pomocy *de minimis*;
3. Jeśli wniosek pracodawcy jest wypełniony nieprawidłowo Dyrektor wyznacza pracodawcy termin nie krótszy niż 7 dni i nie dłuższy niż 14 dni do jego poprawy. Termin liczony będzie zgodnie z art. 57 § 1 i 4 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks Postępowania Administracyjnego.
4. Wniosek pozostaje bez rozpatrzenia, o czym informuje się pracodawcę na piśmie, w przypadku:
 - 1) niepoprawienia wniosku we wskazanym terminie lub
 - 2) niedołączenia wymaganych załączników wymienionych w Części V wniosku.
5. Dofinansowanie ze środków KFS ma charakter fakultatywny, co oznacza, że Dyrektor może przyjąć wniosek do realizacji, odrzucić, wezwać do poprawienia lub przystąpić do negocjacji w celu ustalenia:
 - 1) ceny usługi kształcenia ustawicznego,
 - 2) liczby osób objętych kształceniem ustawicznym,
 - 3) realizatora usługi,
 - 4) programu kształcenia ustawicznego,
 - 5) zakresu egzaminu,z uwzględnieniem zasady zapewniania najwyższej jakości usługi oraz zachowania racjonalnego wydatkowania środków publicznych. Z przeprowadzanych negocjacji będzie sporządzony stosowny dokument z negocjacji.
6. W sytuacjach budzących wątpliwości, np. w przypadku kosztów kształcenia ustawicznego odbiegających od zazwyczaj spotykanych na rynku usług szkoleniowych, Urząd ma prawo prosić pracodawcę o wyjaśnienia i szczegółowe uzasadnienie dofinansowania kształcenia ustawicznego u danego pracodawcy.
7. Opiniowanie wniosku o przyznanie środków z KFS dokonują osoby sprawdzające. Ostateczną decyzję w sprawie złożonego wniosku po uzyskaniu opinii osób sprawdzających podejmuje Dyrektor.
8. O sposobie rozpatrzenia wniosku Dyrektor informuje wnioskodawcę w formie pisemnej. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku, pracodawca otrzymuje uzasadnienie odmowy.
9. Od odmowy przyznania dofinansowania w ramach środków KFS nie przysługuje odwołanie, ponieważ przyznanie środków następuje na podstawie umowy cywilnoprawnej, a nie na podstawie decyzji administracyjnej ujętej w katalogu decyzji wymienionych w art. 9 ust. 1 pkt 14 ustawy.
10. Złożenie wniosku nie gwarantuje otrzymania środków z KFS.
11. Złożony wniosek nie podlega zwrotowi.
12. Nie dopuszcza się zmiany formy kształcenia po rozpatrzeniu wniosku.
13. Pracodawca może dokonać zmiany uczestnika kształcenia jedynie w sytuacji, gdy:
 - 1) zakres wykonywanych prac nowego uczestnika jest tożsamy z zakresem prac uczestnika zmienianego,
 - 2) na dzień składania wniosku nowy uczestnik był pracownikiem Pracodawcy i jest nim nadal,
 - 3) plan dalszego zatrudnienia nowego uczestnika jest tożsamy z planem wskazanym we wniosku uczestnika zmienianego.
14. Do organizacji naboru wniosków pracodawcy o przyznanie środków z rezerwy KFS przepisy niniejszego rozdziału stosuje się odpowiednio.

ROZDZIAŁ V

REALIZACJA WNIOSKÓW

1. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku Dyrektor zawiera z pracodawcą umowę o finansowanie ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy.
2. Umowa zawiera w szczególności:

- 1) oznaczenie stron umowy, datę i miejsce jej zawarcia;
 - 2) okres obowiązywania umowy;
 - 3) wysokość środków KFS na dofinansowanie kosztów, o których mowa jest we wniosku o dofinansowanie;
 - 4) numer rachunku bankowego pracodawcy, na które będą przekazywane środki z KFS oraz termin ich przekazania;
 - 5) sposób i termin rozliczenia otrzymanych środków oraz dokumenty potwierdzające wydatkowanie środków;
 - 6) warunki wypowiedzenia lub odstąpienia od umowy;
 - 7) warunki zwrotu środków w przypadku nieukończenia kształcenia ustawicznego przez uczestnika, zwłaszcza w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym;
 - 8) warunki zwrotu środków niewykorzystanych lub wykorzystanych niezgodnie z przeznaczeniem;
 - 9) sposób kontroli wykonywania umowy i postępowania w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w wykonywaniu umowy;
 - 10) odwołanie do właściwego rozporządzenia Komisji Europejskiej, które określa warunki dopuszczalności pomocy *de minimis* albo pomocy *de minimis* w rolnictwie lub rybołówstwie;
 - 11) zobowiązanie pracodawcy do przekazania na żądanie starosty danych dotyczących:
 - a) 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;
 - b) liczby osób pracujących w szczególnych warunkach lub wykonujących prace o szczególnym charakterze,
 - c) liczby osób, które rozpoczęły kurs, studia podyplomowe lub przystąpiły do egzaminu - finansowane z udziałem środków KFS,
 - d) liczby osób, które ukończyły z wynikiem pozytywnym kurs, studia podyplomowe lub zdały egzamin – finansowane z udziałem środków KFS.
 - 12) zobowiązanie pracodawcy do zwrotu środków KFS wydanych niezgodnie z przeznaczeniem, tj. na działania o innym zakresie, adresowane do innych grup lub innej liczby osób, realizowane w innym terminie niż wskazane we wniosku załączonym do umowy;
 - 13) zobowiązanie pracodawcy do zawarcia umowy z pracownikiem określającej prawa i obowiązki stron, w tym do ustalenia zasady zwrotu środków w przypadku nieukończenia przez pracownika szkolenia z powodu jego odejścia z pracy.
3. Integralną częścią umowy jest wniosek, o którym mowa w Rozdziale III i IV niniejszych kryteriów.
4. Pracodawca zobowiązany jest do zawarcia umowy z pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego, określającej prawa i obowiązki stron wraz ze zobowiązaniem pracownika do zwrotu pracodawcy poniesionych kosztów, w przypadku, gdy pracownik nie ukończy kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS z powodu rozwiązania przez niego umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy. Umowę tę pracodawca ma obowiązek okazać Urzędowi oraz innym uprawnionym podmiotom.
5. Dane osobowe powinny być przekazywane w sposób uniemożliwiający naruszenie ochrony danych osobowych

ROZDZIAŁ VI

WYDATKOWANIE I ROZLICZANIE ŚRODKÓW

1. Po podpisaniu umowy o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców środki KFS przekazywane są na rachunek bankowy pracodawcy w terminie określonym w umowie i na działania określone w umowie.

2. Urząd nie refunduje kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców ze środków KFS co oznacza, że faktury opłacone przed otrzymaniem dofinansowania nie będą realizowane.
3. Pracodawca zobowiązany jest do przedłożenia dokumentów potwierdzających wydatkowanie środków KFS zgodnie z przeznaczeniem wraz z rozliczeniem otrzymanych środków w terminie do 30 dni od dnia dokonania płatności poprzez przedstawienie kserokopii faktury lub rachunku, potwierdzonego przez osobę upoważnioną ze strony pracodawcy potwierdzających poniesione wydatki na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy oraz przedstawienie dowodów zapłaty (np. dowodu przelewu, wyciągu bankowego lub innego dowodu zapłaty).
4. Pracodawca zobowiązany jest do przedstawienia dokumentów potwierdzających ukończenie z wynikiem pozytywnym kursu lub studiów podyplomowych bądź zdanie egzaminu – finansowanych z udziałem środków KFS – w terminie 14 dni od dnia ukończenia kursu, studiów podyplomowych, zdania egzaminu.
5. W przypadku finansowania studiów podyplomowych ze środków KFS pracodawca jest zobowiązany do składania semestralnych zaświadczeń o kontynuacji studiów podyplomowych przez pracownika/pracodawcę.
6. W przypadku powstania odsetek od środków Funduszu Pracy na rachunku bankowym pracodawcy, w związku ze środkami KFS przekazanymi pracodawcy na podstawie umowy, z przeznaczeniem na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, narosłych od dnia otrzymania przez pracodawcę środków na swój rachunek do dnia ich przekazania na konto realizatora kursu/organizatora studiów podyplomowych, odsetki stanowią przychód Funduszu Pracy. Odsetki narosłe na koncie pracodawcy podlegają niezwłocznemu zwrotowi przez pracodawcę na rachunek bankowy, z którego zostały przekazane.

ROZDZIAŁ VII

KONTROLA I MONITORING

1. Dyrektor oraz upoważnieni pracownicy Urzędu mogą przeprowadzać kontrolę u pracodawcy w zakresie:
 - 1) przestrzegania postanowień umowy o dofinansowanie kształcenia ustawicznego,
 - 2) wydatkowania środków KFS zgodnie z przeznaczeniem,
 - 3) właściwego dokumentowania oraz rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków;dla celów kontroli mogą oni żądać danych, dokumentów i udzielania wyjaśnień w sprawach objętych zakresem kontroli.
2. W trakcie czynności kontrolnych Dyrektor oraz upoważnieni pracownicy Urzędu mają prawo w szczególności do:
 - 1) badania dokumentów i danych, niezbędnych do sprawowania nadzoru lub kontroli;
 - 2) wykonywania niezbędnych do celów nadzoru lub kontroli odpisów, wyciągów z dokumentów lub kserokopii oraz zestawień i obliczeń sporządzonych na podstawie dokumentów;
 - 3) przeprowadzania oględzin obiektów i pomieszczeń oraz obserwacji przebiegu czynności objętych nadzorem lub kontrolą;
 - 4) żądania od pracowników kontrolowanej jednostki udzielania informacji w formie ustnej i pisemnej w związku z czynnościami nadzorczymi lub kontrolnymi;
 - 5) wzywania i przesłuchiwania świadków;
 - 6) zwracania się o wydanie opinii przez biegłych i specjalistów z zakresu rynku pracy.
3. Pracodawca zobowiązany jest umożliwić przeprowadzenie kontroli w zakresie prawidłowości realizacji umowy dokonywanej przez Dyrektora oraz upoważnionych pracowników Urzędu oraz inne podmioty uprawnione do jej przeprowadzenia.
4. Pracodawca jest zobowiązany zapewnić Dyrektorowi oraz upoważnionym pracownikom Urzędu oraz innym uprawnionym podmiotom prawo wglądu we wszystkie dokumenty, w tym dokumenty elektroniczne związane z realizacją przedmiotu umowy w trakcie trwania umowy i przez cały okres ich przechowywania określony w umowie.

5. Pracodawca ma obowiązek udzielenia informacji w zakresie:
- 1) liczby zatrudnianych pracowników, czyli wielkości przedsiębiorstwa (1-9 osób, 10-49 osób, 50-249, 250 i więcej);
 - 2) liczby pracowników (w tym kobiet) objętych wsparciem z KFS w podziale na formy wsparcia, na które przyznano środki z KFS tj.: kursy, studia podyplomowe, egzaminy, badania lekarskie i/lub psychologiczne, ubezpieczenie NNW;
 - 3) liczby pracowników objętych wsparciem z KFS w podziale na grupy wiekowe (z tego wykonujących prace w szczególnych warunkach oraz prace o szczególnym charakterze);
 - 4) liczby pracowników (w tym kobiet) objętych wsparciem z KFS w podziale na poziom wykształcenia: gimnazjalne i poniżej, zasadnicze zawodowe, średnie ogólnokształcące, policealne i średnie zawodowe oraz wyższe.
6. Informację w powyższym zakresie pracodawca będzie miał obowiązek udzielić także o samym sobie, jeżeli będzie korzystał z jednej z form wsparcia.
7. Pracodawca ma obowiązek informowania Dyrektora o każdej zmianie okoliczności mających wpływ na realizację umowy o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni roboczych od dnia uzyskania informacji o wystąpieniu danej okoliczności, w tym w szczególności o:
- 1) ustaniu stosunku pracy z pracownikiem skierowanym na kształcenie ustawiczne;
 - 2) przerwaniu kształcenia ustawicznego przez pracownika lub Pracodawcę;
 - 3) zmianie terminu realizacji kształcenia ustawicznego;
 - 4) utracie statusu pracodawcy;
 - 5) zmianie ceny kształcenia ustawicznego;
 - 6) zmianie realizatora kształcenia ustawicznego;
 - 7) wszelkich zmianach w dokumentach stanowiących podstawę prawną funkcjonowania pracodawcy, a szczególności miejsca prowadzenia działalności lub świadczenia pracy przez pracowników objętych umową

ROZDZIAŁ VIII

PRZEPISY KOŃCOWE:

1. W sprawach nieuregulowanych niniejszymi kryteriami mają zastosowanie:
 - 1) Przepisy aktów normatywnych wskazanych w § 1 niniejszych kryteriów,
 - 2) Kodeks cywilny.
2. Niniejsze kryteria dostępne są w pokoju nr 10 Urzędu oraz na stronie internetowej Urzędu pod adresem: <https://lubartow.praca.gov.pl/>
3. Kryteria wchodzi w życie z dniem podpisania.
4. Załącznikami do niniejszych kryteriów są:
 - 1) Wniosek o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców (Limit podstawowy tzw. Pula Ministra) w 2025 r. – załącznik nr 1;
 - 2) Wniosek o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców (rezerwa tzw. Pula Rady Rynku Pracy) w 2025 r. – załącznik nr 2;