Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 18/2025

Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy dla

Powiatu Warszawskiego Zachodniego

z dnia 02.06.2025 r.

Zasady przyznawania Pracodawcy środków z Krajowego Funduszu
Szkoleniowego (KFS) w Powiatowym Urzędzie Pracy
dla Powiatu Warszawskiego Zachodniego w 2025 r.

Podstawa prawna:

* Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
zwana dalej „Ustawą”, w związku z art. 443 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia;
* Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie
przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, zwane dalej
„Rozporządzeniem”;
* Rozporządzenia Komisji (UE) nr 2023/2831 z dnia 13 grudnia 2023 r. w sprawie
stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy
de minimis;
* Rozporządzenie Komisji (UE) nr 2024/3118 z dnia 10 grudnia 2024 r. w sprawie
stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy
de minimis w sektorze rolnym;
* Rozporządzenia Komisji (UE) nr 2023/2832 z dnia 13 grudnia 2023 r. w sprawie
stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy
de minimis w sektorze rolnym;
* Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy
publicznej;
* Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 marca 2010 r. w sprawie zakresu informacji
przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis;
* Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 2010 r. w sprawie informacji
składanych przez podmioty ubiegające się o pomoc de minimis w rolnictwie lub
rybołówstwie;
* Rozporządzenia z dnia 20 marca 2007 r. w sprawie zaświadczeń o pomocy de minimis
i pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie;
* Ustawa z dnia 06 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców;
* Ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych;
* Ustawa z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług;
* Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień
od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień;
* Ustawa z dnia 13 kwietnia 2022 r. o szczególnych rozwiązaniach w zakresie
przeciwdziałania wspieraniu agresji na Ukrainę oraz służących ochronie
bezpieczeństwa narodowego;
* Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych;
* Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z dnia 27 kwietnia
2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych
osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych (ogólne rozporządzenie
o ochronie danych zwane RODO);
* Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy;
* Ustawa z dnia 06 czerwca 1997 r. Kodeks karny;

## Środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) przeznacza się na finansowaniedziałań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców.O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą wystąpić pracodawcy,którzy zamierzają inwestować w podnoszenie swoich własnych kompetencji lubkompetencji osób, które zatrudniają.

## Pracodawcą w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 25 Ustawy jest jednostka organizacyjna,chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżelizatrudniają one co najmniej jednego pracownika.

**Pracownikiem** zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy jestosoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub
spółdzielczej umowy o pracę.

**Przedsiębiorca** w rozumieniu art. 4 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 06 marca 2018 r. Prawo
przedsiębiorców jest osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna
niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną,
wykonująca działalność gospodarczą. Przedsiębiorcami są także wspólnicy spółki
cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej.

## Kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS mogą być objęcipracodawcy i pracownicy świadczący pracę na dzień złożenia wniosku.Nie mogą korzystać z niego osoby przebywające na urlopie macierzyńskim/ojcowskim/ wychowawczym lub urlopie bezpłatnym, osoby wykonujące pracę napodstawie umów cywilnoprawnych, osoby prowadzące działalność gospodarcząniezatrudniające pracownika na podstawie umowy o pracę, osoby pełniące funkcjezarządcze w spółkach prawa handlowego (za wyjątkiem sytuacji, gdy są zatrudnionena umowę o pracę w spółce), prezes spółki z ograniczona odpowiedzialnością, który jest jej jedynym lub większościowym udziałowcem oraz osoby współpracujące,tj.: małżonek, dzieci własne, dzieci małżonka, dzieci przysposobione, rodzice,macocha, ojczym oraz osoby przysposabiające, jeżeli pozostają we wspólnymgospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu działalności gospodarczej.

## Starosta Powiatu Warszawskiego Zachodniego zwany dalej „Starostą” przyznajeśrodki na kształcenie ustawiczne wyłącznie pracowników świadczących pracę naterenie powiatu warszawskiego zachodniego.

## Pracownik, którego kształcenie ustawiczne ma być sfinansowane ze środków KFSmusi być zatrudniony przez pracodawcę na dzień złożenia wniosku o środki KFS.

## W przypadku skierowania przez pracodawcę pracownika, któremu umowa o pracękończy się w trakcie tego kształcenia należy dołączyć oświadczenie, że umowazostanie przedłużona co najmniej do momentu zakończenia kształcenia.

## Pracodawca może wnioskować o dofinansowanie ze środków KFS jeszcze nierozpoczętej formy kształcenia. Powiatowy Urząd Pracy dla Powiatu WarszawskiegoZachodniego zwany dalej „Urzędem” nie finansuje kształcenia, które rozpoczęło sięprzed podpisaniem umowy, o której mowa w pkt 29 niniejszych zasad. Wnioskowanekształcenie ustawiczne powinno rozpocząć się co najmniej 30 dni po dacie złożeniawniosku.

## Skorzystać ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2025 roku może pracodawca, który spełni co najmniej jeden z priorytetów wydatkowania środków KFS ustalony przez ministra właściwego ds. pracy w porozumieniu z Radą Rynku Pracy:

1. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako
deficytowe na danym terenie tj. w powiecie lub w województwie.
2. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach
nowych procesów, technologii i narzędzi pracy.
3. Wsparcie kształcenia ustawicznego pracodawców i ich pracowników zgodnie
z potrzebami szkoleniowymi, które pojawiły się na terenach dotkniętych przez
powódź we wrześniu 2024 roku.
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.
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.
6. Wsparcie cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania wiedzy na temat polskiego prawa pracy i integracji tych osób na rynku pracy.
7. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych.
8. Rozwój umiejętności cyfrowych.
9. Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.
10. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z wprowadzaniem elastycznego czasu pracy z zachowaniem poziomu wynagrodzenia lub rozpowszechnianiem w firmach work-life balance – priorytet dodany w kwietniu 2025 r.

# **Priorytet 1 – Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonychjako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie lub w województwie.**

Wnioskodawca powinien udowodnić, że wskazana we wniosku forma kształcenia
ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego na terenie powiatu warszawskiego
zachodniego lub województwa mazowieckiego. W zawodach deficytowych w powiecie
warszawskim zachodnim oraz województwa mazowieckiego znalazł się zawód -
pracownicy służb mundurowych. Warunkiem skorzystania ze wsparcia w ramach środków
KFS jest posiadanie statusu pracodawcy bądź pracownika zgodnie z art. 3 lub art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca1974 r. Kodeks pracy. W przypadku tego zawodu wymagane jest dołączenie do wniosku oświadczenia, że pracodawca bądź pracownik zatrudniony na wskazanym stanowisku, posiada status pracodawcy bądź pracownika.

# **Priorytet 2 – Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związkuz zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy.**

Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania priorytetu, powinien udowodnić, że w ciągu
jednego roku przed złożeniem wniosku bądź w ciągu 3 miesięcy po jego złożeniu zostały/
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 wprowadzonymi/ planowanymi do wprowadzenia zmianami.
Przez „nowe procesy, technologie czy narzędzia pracy” należy rozumieć procesy,
technologie, maszyny czy rozwiązania nowe dla Wnioskodawcy. 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 wymaga nabycia nowych kompetencji
niezbędnych do wykonywania pracy w związku z wdrożeniem nowego procesu.
Pracodawca do wniosku musi dołączyć dokumenty potwierdzające spełnienie wymogu
tego priorytetu, np. kopie dokumentu zakupu maszyny, narzędzi itp. oraz logicznego
i wiarygodnego uzasadnienia. Wyklucza się finansowanie kursów, które są powiązane
z zakupem/ wdrożeniem nowych maszyn/ technologii i przeprowadzane są bezpłatnie
przez dostawców tych maszyn/ technologii. Pracodawca składa stosowne oświadczenie.

# **Priorytet 3 – Wsparcie kształcenia ustawicznego pracodawców i ich pracownikówzgodnie z potrzebami szkoleniowymi, które pojawiły się na terenach dotkniętychprzez 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 r. poz. 1371).

# **Priorytet 4 – Poprawa zarządzania i komunikacji w firmie w oparciu o zasadyprzeciwdziałania 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.

Priorytet adresowany do wszystkich zainteresowanych pracodawców.

Nie ma znaczenia kod PKD czy profil działalności.

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

Priorytet adresowany do wszystkich pracodawców, bez względu na rodzaj i obszarprowadzonej działalności, w ramach którego można przeszkolić każdego pracownika czypracodawcę 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 zdrowiapsychicznego 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 tworzeniaprzyjaznych środowisk pracy powinny obejmować szeroki zakres tematów, które
pomagajązarówno menedżerom, jak i pracownikom tworzyć zdrowe, wspierające
i produktywne miejscapracy.Przykładowe obszary, które mogą znaleźć się w zakresie
tematycznym szkoleń to:

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

**Priorytet 6 – Wsparcie cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania
wiedzy na temat polskiego prawa pracy i integracji tych osób na rynku pracy.**

W ramach tego priorytetu mogą być finansowane szkolenia tylko dla cudzoziemców.
Środki ww. priorytetu skierowano tylko na potrzeby pracowników cudzoziemców.
Szkolenia dla cudzoziemców mogą być finansowane również w ramach innych
priorytetów, o ile spełniają oni kryteria w nich określone.

**Priorytet 7 – Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze
usług zdrowotnych i opiekuńczych.**

Warunkiem skorzystania z dostępnych środków jest oświadczenie pracodawcy
o konieczności odbycia wnioskowanego szkolenia lub nabycia określonych umiejętności
z zakresu usług zdrowotnych i opiekuńczych. Dostęp do priorytetu ma każdy pracodawca
posiadający PKD w 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.

**Priorytet 8 – Rozwój umiejętności cyfrowych.**

Składając stosowny wniosek o dofinansowanie podnoszenia kompetencji cyfrowych
Wnioskodawca w uzasadnieniu powinien wykazać, że posiadanie konkretnych
umiejętności cyfrowych, które objęte są tematyką wnioskowanego szkolenia, jest
powiązane z pracą wykonywaną przez osobę kierowaną na szkolenie. 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 cyberbezpieczeństwa.
W każdej dziedzinie gospodarki i w większości współczesnych zawodów kompetencje
cyfrowe nabierają kluczowego znaczenia. 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. 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 cyberbezpieczeństwem (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 [(](%28)[Kompetencje cyfrowe)](https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/004171).
Należy pamiętać, że PKD Wnioskodawcy nie jest, w tym przypadku istotne.
Dotyczy wszystkich Wnioskodawców.

**Priorytet 9 – Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją
energetyczną.**

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

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

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

## Pracodawca może wnioskować o środki KFS z przeznaczeniem na finansowaniedziałań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, na któreskładają się:

1. określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku
z ubieganiem się o sfinansowanie tego szkolenia 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.

## Środki KFS nie mogą być przeznaczone między innymi na: koszty dojazdu, zakwaterowania, wyżywienia związanego z kształceniem ustawicznym, staże, konferencje branżowe, konferencje naukowe, seminaria, studia wyższe (licencjackie, inżynierskie, magisterskie, doktoranckie), badania wstępne, okresowe, kontrolne, szkolenia obowiązkowe dla wszystkich pracowników (np. BHP, PPOŻ), kursy językowe, z wyłączeniem kursu języka polskiego, za wyjątkiem kursów zakończonychegzaminami certyfikacyjnymi z języków obcy (np. Cambridge English, Goethe -Institut); koszty kształcenia lekarzy, lekarzy dentystów, pielęgniarek i położnychw zakresie dofinansowania kosztów specjalizacji i staży podyplomowych.

## Pracodawca zainteresowany uzyskaniem środków na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy składa w powiatowym urzędziepracy właściwym ze względu na siedzibę albo miejsce prowadzenia działalnościwniosek wraz z załącznikami w postaci papierowej lub elektronicznej.Wniosek złożony w formie elektronicznej musi posiadać:

1. kwalifikowany podpis elektroniczny lub
2. podpis potwierdzony profilem zaufanym elektronicznej platformy usług administracji
publicznej.

Podpis ten musi być złożony na wniosku. Nie jest dopuszczalne przesyłanie do
Urzędu skanu wniosku podpisanego podpisem odręcznym.

## Do wniosku pracodawca dołącza informacje i dokumenty wskazane w § 5 ust. 2Rozporządzenia:

1. kopię dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej
działalności – w przypadku braku wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego lub
Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej;
2. program kształcenia ustawicznego lub zakres egzaminu;
3. wzór dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników,
wystawianego przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika
on z przepisów powszechnie obowiązujących.

Dokumentem, o którym mowa w pkt a) jest np. umowa spółki cywilnej wraz
z ewentualnymi wprowadzonymi do niej zmianami lub statut w przypadku stowarzyszenia, fundacji czy spółdzielni lub inne dokumenty (właściwe np. dla
jednostek budżetowych, szkół, przedszkoli) wraz z dokumentem potwierdzającym
upoważnienie do reprezentowania pracodawcy. **Beneficjent pomocy de minimis składa dodatkowo:**

1. zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy de minimis, w zakresie, o którym mowa
w art. 37 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r.
o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej;
2. 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 (Formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de
minimis).

Beneficjentem pomocy w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r.
o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej jest podmiot prowadzący
działalność gospodarczą, w tym podmiot prowadzący działalność w zakresie rolnictwa
lub rybołówstwa, bez względu na formę organizacyjno – prawną oraz sposób
finansowania.

**W przypadku braku powyższych dokumentów wniosek pozostanie bez
rozpatrzenia.**

## Wniosek o przyznanie środków KFS należy złożyć w terminie naboru ogłaszanymprzez Urząd, na formularzu zgodnym ze wzorem zamieszczonym na stronie Urzędu([Wzór wniosku oraz pozostałe załączniki](https://ozarowmazowiecki.praca.gov.pl/-/5979659-krajowy-fundusz-szkoleniowy))

## Wnioski składane poza ogłoszonym terminem naboru nie będą podlegały rozpatrzeniu.

## Wnioski przyjmowane będą wyłącznie na drukach tutejszego Urzędu.W przypadku złożenia wniosku na innym druku nie będzie on rozpatrywany.

## Wniosek należy wypełnić czytelnie, wszystkie miejsca, w których naniesiono poprawkilub zmiany powinny być parafowane.

## Informacje i dokumenty dołączone do wniosku powinny być złożone w formie oryginałów lub kopii potwierdzonych za zgodność z oryginałem przez pracodawcę.

## Starosta może przyznać pracodawcy środki KFS na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego w wysokości:

1. 80% tych kosztów, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia
w danym roku na jednego uczestnika;
2. 100% kosztów kształcenia ustawicznego – w przypadku mikroprzedsiębiorstw,
nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego
uczestnika.

**Mikroprzedsiębiorca** – przedsiębiorca, który w co najmniej jednym roku z dwóch
ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:

- zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz

- osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji
finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro lub sumy
aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły
równowartości w złotych 2 milionów euro (art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 06 marca
2018 r. Prawo przedsiębiorców).

**Średnioroczne zatrudnienie**, określa się w przeliczeniu na pełne etaty, nie
uwzględniając pracowników przebywających na urlopach macierzyńskich, urlopach
na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopach ojcowskich, urlopach rodzicielskich
i urlopach wychowawczych, a także zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego. W przypadku gdy przedsiębiorca wykonuje działalność gospodarczą
krócej niż rok, jego przewidywany obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług
oraz z operacji finansowych, a także średnioroczne zatrudnienie, określa się na
podstawie danych za ostatni okres udokumentowany przez przedsiębiorcę
(art. 7 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 06 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców).

**Przeciętne wynagrodzenie** w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 28 Ustawy 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.

## Przy wyliczaniu wkładu własnego pracodawca nie może uwzględniać innych kosztów,które ponosi w związku z udziałem pracowników w kształceniu ustawicznym,np. wynagrodzenia za godziny nieobecności w pracy w związku z uczestnictwem w zajęciach, kosztów delegacji w przypadku konieczności dojazdu do miejscowościinnej niż miejsce pracy. Wnioskowana wysokość środków KFS nie może uwzględniaćkosztów związanych z dojazdem, wyżywieniem, zakwaterowaniem.

## W sytuacjach budzących wątpliwości, m.in. w przypadku ceny/ kosztów działańodbiegających od zazwyczaj spotykanych na rynku usług szkoleniowych Starosta maprawo poprosić pracodawcę o dodatkowe wyjaśnienia, dokumenty i szczegółoweuzasadnienie dofinasowania kształcenia ustawicznego u danego usługodawcy.

## Środki KFS przyznane pracodawcy prowadzącemu działalność gospodarcząna finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego stanowią pomoc udzielanązgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis. Łączna wartość pomocyde minimis dla jednego pracodawcy nie może przekroczyć równowartości 300 tys.euro brutto w okresie 3 minionych lat. Dokonując oceny wniosku przedsiębiorcy,bierze się pod uwagę okres 3 minionych lat (3x365 dni).

## Złożenie wniosku nie gwarantuje przyznania środków.

## Przy rozpatrywaniu wniosku Starosta uwzględnia:

1. zgodność dofinansowywanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania KFS
na dany rok;
2. zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego
z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy;
3. koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania KFS
w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku;
4. posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej
ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego;
5. w przypadku kursów – posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego
dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia
ustawicznego;
6. plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem
ustawicznym finansowanym ze środków KFS;
7. możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku,
z uwzględnieniem limitów, o których mowa w art. 109 ust. 2k i 2m Ustawy.

## Pracodawca jest informowany w formie pisemnej o sposobie rozpatrzenia wnioskulub o pozostawieniu go bez rozpatrzenia.

## W przypadku gdy wniosek będzie wypełniony nieprawidłowo, Starosta wyznaczypracodawcy termin nie krótszy niż 7 dni i nie dłuższy niż 14 dni do jego poprawienia.W przypadku gdy wniosek nie zostanie poprawiony we wskazanym terminie lub downiosku nie zostaną dołączone załączniki, o których mowa w § 5 ust. 2 Rozporządzenia pozostanie on bez rozpatrzenia.

## **W przypadku, gdy łączna kwota złożonych wniosków rozpatrzonych pozytywnieprzekroczy kwotę posiadanego limitu, Urząd może zmniejszyć wysokośćdofinansowania w celu objęcia wsparciem każdego pracodawcy.**

## Dopuszcza się negocjacje pomiędzy Starostą, a pracodawcą treści wniosku,w celu ustalenia ceny usługi kształcenia ustawicznego, liczby osób objętychkształceniem ustawicznym, realizatora usługi, programu kształcenia ustawicznego lubzakresu egzaminu, z uwzględnieniem zasady zapewnienia najwyższej jakości usługioraz zachowania racjonalnego wydatkowania środków publicznych.

## W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku pracodawca otrzyma pisemnąinformację wraz z uzasadnieniem. Informacja o odmowie przyznania środków KFS niejest decyzją administracyjną i nie przysługuje od niej odwołanie.

## W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku Starosta zawiera z pracodawcąumowę o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracownikówi pracodawcy, obejmującą:

1. strony umowy oraz datę i miejsce jej zawarcia;
2. okres obowiązywania umowy;
3. wysokość środków KFS na finansowanie działań, o których mowa we wniosku;
4. numer rachunku bankowego pracodawcy, na które będą przekazywane środki KFS,
oraz termin ich przekazania;
5. sposób i termin rozliczenia otrzymanych środków oraz rodzaje dokumentów
potwierdzających wydatkowanie środków;
6. warunki wypowiedzenia lub odstąpienia od umowy;
7. warunki zwrotu przez pracodawcę środków w przypadku nieukończenia kształcenia
ustawicznego przez uczestnika, z uwzględnieniem powodów nieukończenia
określonych w art. 69b ust. 4 Ustawy;
8. warunki zwrotu przez pracodawcę 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;
11. zobowiązanie pracodawcy do przekazania na żądanie starosty danych dotyczących:
12. 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;
13. liczby osób, które rozpoczęły kurs, studia podyplomowe lub przystąpiły do
egzaminu - finansowane z udziałem środków ze środków KFS;
14. liczby osób, które ukończyły z wynikiem pozytywnym kurs, studia podyplomowe
lub zdały egzamin - finansowane z udziałem środków KFS.

Do umowy dołącza się jako jej integralną część wniosek, o którym mowa w pkt 11
niniejszych zasad. Umowa może zostać zawarta na działania wymienione w pkt 9
niniejszych zasad, które jeszcze się nie rozpoczęły.

## Umowa o finansowanie z KFS działań obejmujących kształcenie ustawicznezawierana jest na piśmie pod rygorem nieważności. Wszelkie zmiany (m.in. zmianatematów kursów/ studiów podyplomowych, realizatora kształcenia ustawicznego,zmiany uczestników) mogą być dokonywane na wniosek pracodawcy i wymagajązgody Starosty.

## Pracodawca przed rozpoczęciem kształcenia ustawicznego finansowanego ześrodków KFS zawiera z pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane kosztykształcenia ustawicznego, umowę określającą prawa i obowiązki stron związanez odbywającym się kształceniem.

## Pracownik, który nie ukończył kształcenia ustawicznego finansowanego ze środkówKFS z powodu rozwiązania przez niego umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowyo pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, jestobowiązany do zwrotu pracodawcy poniesionych kosztów na zasadach określonychw umowie z pracodawcą. W takim wypadku pracodawca zwraca do Urzędu środkiKFS wydane na kształcenie ustawiczne pracownika, na zasadach określonychw umowie, o której mowa w pkt 29 niniejszych zasad. Zwrot środków przezpracodawcę następuje niezależnie od uregulowania kwestii zwrotu środków pomiędzypracodawcą a pracownikiem.

## Środki KFS przyznane pracodawcom w 2025 roku muszą być wydatkowanew 2025 roku. Finansowaniu ze środków KFS podlegają działania rozpoczynającesię w 2025 r., ale nie wcześniej niż po zawarciu umowy, o której mowa w pkt 29niniejszych zasad. Pracodawca jest zobowiązany przekazać środki realizatorowikształcenia po otrzymaniu ich z Urzędu i nie później niż w dniu 30 grudnia 2025 r.Pracodawca korzystający ze środków KFS w 2025 r. jest obowiązany dozłożenia rozliczenia stanowiącego podstawę do przekazania środków najpóźniejdo dnia 28 listopada 2025 r. Wszelkie wydatki na kształcenie ustawiczneponiesione przez pracodawcę przed złożeniem wniosku i zawarciem umowy niebędą uwzględniane przy rozliczeniach.

## U pracodawcy może odbyć się kontrola w zakresie: przestrzegania postanowieńzawartej umowy, wydatkowania środków KFS zgodnie z przeznaczeniem, właściwegodokumentowania oraz rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków.W tym celu Urząd może żądać danych, dokumentów i udzielania wyjaśnień w sprawach objętych zakresem kontroli.

## Realizatorem działań nie może być podmiot powiązany osobowo lub kapitałowoz pracodawcą.

## Pracodawca dokonuje wyboru realizatora działań przy zachowaniu zasady racjonalnego wydatkowania środków. W sytuacjach budzących wątpliwościco do oszacowanej wysokości kosztów kształcenia Urząd zastrzega sobie prawodo przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego w ww. zakresie. Kształcenieustawiczne musi być prowadzone przez uprawnionych usługodawców, tj. instytucjeświadczące usługi szkoleniowe w zakresie kształcenia ustawicznego, posiadającewpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej lub KrajowegoRejestru Sądowego, w których zawarte jest określenie przedmiotu wykonywanejdziałalności, zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności, w zakresie pozaszkolnychform edukacji lub działające w tym zakresie na podstawie odrębnych przepisów.

## Realizatorem działań obejmujących kształcenie ustawiczne finansowane ze środkówKFS musi być podmiot zarejestrowany na terenie Polski oraz prowadzący rozliczeniaw PLN, zgodnie z obowiązującymi na terenie Polski przepisami rachunkowymi orazpodatkowymi.

## Zgodnie z § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowaniatych zwolnień, usługi kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowegofinansowane w co najmniej 70% ze środków publicznych podlegają zwolnieniuz podatku VAT.

## Pracodawca składający wniosek powinien posiadać w Centralnej Ewidencjii Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG) lub Krajowym RejestrzeSądowym (KRS) adres siedziby lub miejsca wykonywania działalności zgodniez właściwością miejscową Urzędu. W przypadku braku wpisu do CEIDG lub KRSrazem z wnioskiem pracodawca składa stosowne oświadczenie oraz przedstawia kopię dokumentu potwierdzającego miejsce prowadzenia działalności, np. umowa najmu, dzierżawy, akt własności.

## Wniosek, informacje oraz inne dokumenty powinny być sporządzone w językupolskim.

## Nie ma możliwości konsultowania z pracownikami Urzędu roboczych ani ostatecznychwersji składanych wniosków oraz wypełniania wniosku wspólnie z pracodawcą.