



POWIATOWY URZĄD PRACY W TURKU

ul. Komunalna 6, 62-700 Turek, tel. (63) 280-23-40, fax (63) 280-23-70
email: potu@praca.gov.pl, biuro@pup.turek.pl, www.turek.praca.gov.pl

Załącznik
do zarządzenia nr 29/2025
Dyrektora PUP w Turku
z dnia 28.04.2025 r.

ZASADY GOSPODAROWANIA ŚRODKAMI PUBLICZNYMI PRZEZNACZONYMI NA FINANSOWANIE DZIAŁAŃ OBEJMUJĄCYCH KSZTAŁCENIE USTAWICZNE PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW Z KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO

1. Ilekroć w Zasadach mowa o:

- 1) KFS – oznacza to Krajowy Fundusz Szkoleniowy,
- 2) Komisji – oznacza to Komisję Oceny Wniosków powołaną przez Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Turku,
- 3) Mikroprzedsiębiorcy – należy przez to rozumieć przedsiębiorcę, który zatrudnia mniej niż 10 pracowników i którego roczny obrót lub roczna suma bilansowa nie przekracza 2 milionów EUR. Rozporządzenie Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 2014 Nr 187, str. 70),
- 4) Pracodawcy – należy przez to rozumieć jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika (art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2025 r., poz. 214),
- 5) Pracownika – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy),
- 6) Przeciętnym wynagrodzeniu – należy przez to rozumieć przeciętne wynagrodzenie w poprzednim kwartale, od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, na podstawie art. 20 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (art. 2 ust. 1 pkt 28 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2025 r., poz. 214),
- 7) Staroście – należy przez to rozumieć Starostę Tureckiego lub działającego z jego upoważnienia Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Turku,
- 8) Urzędzie – należy przez to rozumieć Powiatowy Urząd Pracy w Turku,
- 9) Wniosku – należy przez to rozumieć wniosek o przyznanie środków na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, o którym mowa w art. 69b ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2025 r., poz. 214).

CZĘŚĆ I**KRYTERIA OCENY WNIOSKÓW**

1. Urząd mając na względzie zasady racjonalności i gospodarności przy wydatkowaniu środków publicznych, rozpatrując wnioski bierze w szczególności pod uwagę działania proponowane we wniosku, oceniając je zgodnie z kryteriami określonymi w § 6 ust. 5 rozporządzenia:

1) KRYTERIA NIEZBĘDNE nieuzyskanie punktu w chociażby jednym z kryteriów niezbędnych powoduje negatywne rozpatrzenie wniosku				
Lp.	KRYTERIUM OGÓLNE	KRYTERIUM SZCZEGÓŁOWE	LICZBA MOŻLIWYCH PUNKTÓW	LICZBA UZYSKANYCH PUNKTÓW
1	zgodność dofinansowywanego działania z ustalonym priorytetem wydatkowania środków KFS na dany rok	zgodne	1	
		niezgodne	0	
2	w przypadku kursów – posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego ¹	posiada główny/przeważający przedmiot wykonywanej działalności zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD) związany z prowadzeniem pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego	2	
		posiada przedmiot wykonywanej działalności zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD) związany z prowadzeniem pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego	1	
		nie posiada przedmiotu wykonywanej działalności zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD) związanego z prowadzeniem pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego	0	
3	koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku ^{1, 2}	porównano do co najmniej 3 realizatorów usługi kształcenia	3	
		porównano do co najmniej 2 realizatorów usługi kształcenia	2	
		porównano do 1 realizatora usługi kształcenia	1	
		nie porównano	0	
4	uzasadnienie potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego, przy uwzględnieniu obecnych lub przyszłych potrzeb pracodawcy oraz obowiązujących priorytetów wydatkowania środków KFS	uzasadniona potrzeba odbycia kształcenia ustawicznego	1-5	
		nieprzekonujące uzasadnienie odbycia kształcenia ustawicznego/brak uzasadnienia potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego	0	

SUMA			0-11	
2) KRYTERIA DODATKOWE				
1	plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS ³	planowane zatrudnienie na czas nieokreślony/ aktualne zatrudnianie pracownika na czas nieokreślony/pracodawca	2	
		planowane zatrudnienie pracownika na czas określony	1	
2	posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego ¹	posiada	1	
		nie posiada	0	
3	zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy ³	zidentyfikowane zawody w deficycie w powiecie tureckim ⁴	3	
		występujące na „Liście zawodów i specjalności, z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy w roku 2025” ⁵	2	
		niewystępujące na „Liście zawodów i specjalności, z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy w roku 2025” ⁵	0	
SUMA			1-6	
PUNKTACJA OGÓŁEM				
RAZEM: kryteria niezbędne i dodatkowe			max 17 pkt	

¹ działania wymienione poniżej w części II pkt 1 ppkt 2-5 niniejszych zasad otrzymują w przedmiotowym kryterium maksymalną liczbę punktów.

² działania wymienione poniżej w części II pkt 1 ppkt 1 niniejszych zasad, których nie można porównać cenowo z powodu braku usług o podobnej tematyce dostępnej na rynku, otrzymują w przedmiotowym kryterium maksymalną liczbę punktów.

³ w przypadku planowania do objęcia działaniem większej liczby pracowników, liczba uzyskanych punktów będzie liczona jako średnia arytmetyczna punktów dot. planowanego zatrudniania/stanowiska pracy każdego pracownika oraz liczby pracowników.

⁴ Zawody deficytowe, o których mowa są udostępnione na stronie internetowej <https://barometrzwawodow.pl/modul/prognozy-na-plakatach?publication=county&province=15&county=352&year=2025&form-group%5B%5D=all>

⁵ „Lista zawodów i specjalności (...)” udostępniona jest na stronie internetowej Urzędu <http://turek.praca.gov.pl> w zakładce „Dokumenty do pobrania”.

2. Działania po sporządzeniu oceny są klasyfikowane w kolejności wynikającej z liczby uzyskanych punktów (od największej do najmniejszej). Rozpoczęcie realizacji wniosków odbywać się będzie po zakończeniu procedury oceny.
3. W przypadku równej ilości przyznanych punktów w kryteriach określonych w pkt 1 pierwszeństwo będą mieli pracodawcy według kolejności daty i godziny złożenia wniosku.
4. Działania wskazane do dofinansowania ze środków KFS, w przypadku których nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych jest powiązane z odbyciem badań lekarskich i/lub

psychologicznych, i/lub zdaniem egzaminu, np. kurs prawa jazdy, uprawnienia energetyczne itp. mogą stanowić jedno działanie. Dopuszcza się wówczas, aby realizatorem usługi kształcenia (sprzedawcą usługi) była instytucja szkoleniowa.

CZĘŚĆ II

ZAKRES DZIAŁAŃ MOŻLIWYCH DO SFINANSOWANIA ZE ŚRODKÓW KFS I WYSOKOŚĆ WSPARCIA

1. Pracodawca może wnioskować w 2025 roku o środki KFS z przeznaczeniem na finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, na które składają się:
 - 1) kursy realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
 - 2) 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. Minister właściwy ds. pracy określił następujące priorytety wydatkowania KFS w 2025 r.:

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

Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania niniejszego priorytetu powinien udowodnić, że wskazana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego na terenie powiatu tureckiego bądź województwa wielkopolskiego.

Zawody deficytowe, o których mowa są zidentyfikowane w udostępnionych na stronie internetowej www.barometrzwodow.pl, opracowaniach po wyszukaniu odpowiednio:

– dla powiatu tureckiego na rok 2025

<https://barometrzwodow.pl/modul/prognozy-na-plakatach?publication=county&province=15&county=352&year=2025&form-group%5B%5D=all>

– dla województwa wielkopolskiego na rok 2025

<https://barometrzwodow.pl/modul/prognozy-na-plakatach?publication=province&province=15&county=&year=2025&form-group%5B%5D=all>

oraz

- „Liście zawodów i specjalności, z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy w roku 2025” udostępnionej na stronie internetowej Urzędu <http://turek.praca.gov.pl> w zakładce „Dokumenty do pobrania”.

Pracodawca wnioskujący o dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych na terenie innego powiatu lub województwa niż siedziba powiatowego urzędu pracy, w którym składany jest wniosek o dofinansowanie, powinien wykazać, że zawód jest deficytowy dla miejsca wykonywania pracy. Z dofinansowanych form kształcenia ustawicznego w ramach tego priorytetu mogą skorzystać zarówno osoby pracujące w zawodach określonych jako deficytowe jak i osoby zamierzające wykonywać zadania związane z zawodem deficytowym w przyszłości.

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

Aby skorzystać ze środków KFS w ramach tego priorytetu wnioskodawca powinien przedłożyć dokumenty wskazujące, że w ciągu jednego roku przed złożeniem wniosku bądź w ciągu trzech 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. Należy jednak pamiętać, że

wskazane terminy nie są sztywne. Ostateczna decyzja w tej sprawie należeć będzie do Urzędu i zależeć od jednostkowej oceny sytuacji.

Przez „nowe procesy, technologie czy narzędzia pracy” w niniejszym priorytecie należy rozumieć procesy, technologie, maszyny czy rozwiązania nowe dla wnioskodawcy a nie dla całego rynku. Przykładowo maszyna istniejąca na rynku od bardzo wielu lat, ale niewykorzystywana do tej pory w firmie wnioskodawcy jest w jego przypadku „nową technologią czy narzędziem pracy”.

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

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

Kreowanie bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy jest kluczową rolą pracodawców, która sprzyja efektywności pracowników. Szkolenia wpisujące się w powyższy priorytet mają na celu wzmocnienie umiejętności zarządzania, poprawę komunikacji wewnętrznej oraz stworzenie środowiska opartego na równości, integracji i zaangażowaniu pracowników.

Przedmiotowe szkolenia powinny 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.

Ponadto, priorytet ten zachęca do tworzenia i oferuje wsparcie w zakresie zasad funkcjonowania i działania rad pracowniczych – na poziomie unijnym i poszczególnych krajów Unii Europejskiej.

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

Priorytet ten oferuje wsparcie w zakresie poprawy bardzo szeroko pojętego zdrowia psychicznego w tym również szkolenia z zakresu działań go wspierających np. organizacji pracy. Priorytet adresowany jest 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.

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

W ramach tego priorytetu mogą być finansowane szkolenia tylko dla cudzoziemców.

Wśród specyficznych potrzeb pracowników cudzoziemskich wskazać można w szczególności:

- ✓ doskonalenie znajomości języka polskiego oraz innych niezbędnych do pracy języków, szczególnie w kontekście słownictwa specyficznego dla danego zawodu/branży;
- ✓ doskonalenie wiedzy z zakresu specyfiki polskich i unijnych regulacji dotyczących wykonywania określonego zawodu;
- ✓ rozwój miękkich kompetencji, w tym komunikacyjnych, uwzględniających konieczność dostosowania się do kultury organizacyjnej polskich przedsiębiorstw i innych podmiotów, zatrudniających cudzoziemców.

Należy pamiętać, że powyższa lista nie jest katalogiem zamkniętym i każdy pracodawca może określić własną listę potrzeb. Ponadto, szkolenia dla cudzoziemców mogą być finansowane również w ramach innych priorytetów, o ile spełniają oni kryteria w nich określone.

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

Celem wprowadzenia niniejszego priorytetu jest chęć wsparcia osób zatrudnionych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych. Obecnie, biorąc pod uwagę stan zdrowia społeczeństwa i nasilający się proces starzenia rosną potrzeby rozwoju usług opiekuńczych i opieki zdrowotnej.

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.

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

8) Rozwój umiejętności cyfrowych.

Składając wniosek o dofinansowanie podnoszenia kompetencji cyfrowych wnioskodawca w uzasadnieniu powinien wykazać, że posiadanie konkretnych umiejętności cyfrowych, które objęte są tematyką wnioskowanego kursu, jest powiązane z pracą wykonywaną przez osobę kierowaną na szkolenie.

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

- ✓ obsługa programów,
- ✓ korzystanie z mediów,
- ✓ tworzenie treści cyfrowych,
- ✓ programowanie,
- ✓ sztuczna inteligencja,
- ✓ cyberbezpieczeństwo,

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 tj. np. przejścia z energetyki tradycyjnej, węglowej, do bardziej przyjaznych środowisku źródeł energii np. 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.

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

Priorytet ten 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.

3. W ramach KFS starosta może przyznać pracodawcy środki na sfinansowanie kosztów kształcenia w wysokości:
 - 1) 80% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika, 20% wysokości kosztów ponosi pracodawca w ramach wkładu własnego,
 - 2) 100% kosztów kształcenia ustawicznego – jeśli pracodawca należy do grupy mikroprzedsiębiorców, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

Dofinansowanie ze środków KFS kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy nie może przekroczyć 8 000 zł na osobę.

- Nie należy przy wyliczaniu wkładu własnego pracodawcy, o którym mowa w pkt 3 ppkt 1, uwzględniać innych kosztów, które pracodawca 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 miejscowości innej niż miejsce pracy itp.

CZĘŚĆ III

OGRANICZENIA W PRYZNAWANIU ŚRODKÓW

1. Urząd nie będzie finansować kształcenia ustawicznego, którego ceny będą odbiegać od cen rynkowych. Zawyżona cena kształcenia może być podstawą do przeprowadzenia przez Urząd procedury szacowania wartości podanych we wniosku działań, biorąc pod uwagę dostępne na rynku oferty. Urząd przyzna środki na podstawie średniej arytmetycznej kwot podanych w dostępnych ofertach.
2. Dopuszcza się negocjacje pomiędzy starostą a pracodawcą treści wniosku, w celu ustalenia ceny usługi kształcenia ustawicznego, liczby osób objętych kształceniem ustawicznym, realizatora usługi, programu kształcenia ustawicznego lub zakresu egzaminu, z uwzględnieniem zasady zapewnienia najwyższej jakości usługi oraz zachowania racjonalnego wydatkowania środków publicznych.
3. W przypadku powtarzającego się we wnioskach kształcenia ustawicznego o podobnym zakresie, Urząd zastrzega sobie możliwość wyliczenia i przyznania średniej ceny usługi kształcenia ustawicznego na podstawie złożonych wniosków i cen rynkowych.
4. Działania możliwe do sfinansowania ze środków KFS nie zawierają kosztów związanych z przejazdem, zakwaterowaniem i wyżywieniem.
5. Nie jest dopuszczalna zmiana zakresu tematycznego oraz programu usługi kształcenia ustawicznego po rozpatrzeniu wniosku.
6. Nie jest możliwe finansowanie ze środków KFS kształcenia:
 - a) realizowanego przez pracodawców dla własnych pracowników, ani też przez podmiot, z którym pracodawca jest powiązany osobowo lub kapitałowo. Przez powiązania kapitałowe lub osobowe rozumie się wzajemne powiązania między pracodawcą lub 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;
 - pełnieniu funkcji członka organu nadzorczego lub zarządzającego, prokurenta, pełnomocnika;
 - pozostawaniu w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia lub w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli.
 - b) organizowanego przez pracodawcę obligatoryjnie dla wszystkich pracowników (np. szkolenie BHP),
 - c) realizowanego za granicą,
 - d) realizowanego zdalnie, które nie jest prowadzone w czasie rzeczywistym,
 - e) w formie konferencji branżowych i kongresów naukowych,
 - f) kursu językowego, którego wnioskowana przez pracodawcę kwota wsparcia przekracza 80,00 zł za jedną osobogodzinę,
 - g) pracownika, który nie jest zatrudniony w wymiarze co najmniej połowy wymiaru czasu pracy,
 - h) pracownika, który przebywa na urlopie macierzyńskim/rodzicielskim/ojcowskim/wychowawczym/bezpłatnym
 - i) udziałowca spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, członka organów zarządzających lub innej osoby upoważnionej do reprezentowania spółki w czynnościach z zakresu prawa pracy jeśli nie spełniają definicji pracownika,
 - j) osoby współpracującej zgodnie z art. 8 ust. 11 z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. 2023 r., poz. 1230)
 - k) pracowników służb mundurowych, w tym funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej jeżeli nie są zatrudnieni na podstawie zapisów art. 2 Kodeksu Pracy.

CZĘŚĆ IV

PROCEDURA SKŁADANIA I ROZPATRYWANIA WNIOSKÓW

1. Pracodawca zainteresowany przekwalifikowaniem lub aktualizacją swojej wiedzy lub swoich pracowników składa do tutejszego Urzędu (jeżeli jest to właściwy ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce wykonywania działalności) wniosek o przyznanie środków na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Formularz wniosku wraz z wymaganymi załącznikami dostępny jest w siedzibie Urzędu, ul. Komunalna 6 oraz na stronie internetowej <http://turek.praca.gov.pl> (w zakładce: „Dokumenty do pobrania”).
2. 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, złożony przez osobę umocowaną do tego albo
 - 2) podpis potwierdzony profilem zaufanym elektronicznej platformy usług administracji publicznej zarejestrowanym na osobę umocowaną do tego.Rekomendowane jest korzystanie z elektronicznej skrzynki podawczej e-PUAP (www.epuap.gov.pl). Urząd nie ponosi odpowiedzialności za awarię platformy e-PUAP, niewłaściwie przesłane lub uszkodzone pliki.
3. Wymaga się podpisania wniosku w wszystkich wyznaczonych do tego miejscach.
4. Wnioski składane są w terminach określonych przez Urząd, od godz. 7³⁰ pierwszego dnia naboru do godz. 15³⁰ ostatniego dnia naboru, bez względu na formę wniosku. Każdorazowo informacja o możliwości złożenia wniosku zostanie opublikowana poprzez ogłoszenie na tablicy informacyjnej w siedzibie Urzędu oraz w postaci elektronicznej z wykorzystaniem strony internetowej Urzędu turek.praca.gov.pl, z uwzględnieniem terminu rozpoczęcia oraz zakończenia naboru wniosków. Wnioski złożone poza terminem wskazanym w informacji nie będą podlegały rozpatrzeniu.
5. Nabór, o którym mowa w pkt 4 może być powtarzany do wyczerpania ustalonego limitu środków.
6. Za datę złożenia wniosku przyjmuje się datę wpływu do Urzędu poprawnie wypełnionego wniosku z kompletem wymaganych załączników.
7. Urząd rozpatruje wnioski w terminie 60 dni od dnia zakończenia naboru.
8. Wnioski rozpatrywane są stosownie do posiadanych środków finansowych przeznaczonych na tę formę pomocy przez Urząd. Rozpatrywane są tylko wnioski kompletne i prawidłowo sporządzone.
9. Decyzję o sposobie rozpatrzenia wniosku podejmuje Starosta po zasięgnięciu opinii Komisji Oceny Wniosków.
10. O sposobie rozpatrzenia wniosku Urząd powiadamia pracodawcę w formie pisemnej.
11. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku Starosta uzasadnia odmowę dofinansowania ze środków KFS wnioskowanego kształcenia ustawicznego.
Od negatywnego rozpatrzenia wniosku nie przysługuje odwołanie.
12. Starosta rozpatruje wnioski wraz z załącznikami, złożone w terminie, o którym mowa w pkt 4. W przypadku gdy wniosek jest wypełniony nieprawidłowo, Starosta wyznacza pracodawcy termin nie krótszy niż 7 dni i nie dłuższy niż 14 dni do jego poprawienia.
13. Wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia, o czym informuje się pracodawcę na piśmie, w przypadku:
 - 1) niepoprawienia wniosku we wskazanym terminie lub
 - 2) niedołączenia wymaganych załączników.
14. Urząd, na każdym etapie rozpatrywania wniosku, zastrzega sobie prawo żądania od pracodawcy niezbędnych wyjaśnień i dokumentów.
15. W przypadku uwzględnienia wniosku do realizacji Urząd telefonicznie lub pisemnie podaje planowany termin zawarcia umowy pomiędzy starostą a pracodawcą, będącej podstawą przyznania finansowania.

16. Pracodawca posiadający adres siedziby lub adres miejsca wykonywania działalności poza terenem powiatu tureckiego winien złożyć oświadczenie, iż nie ubiega się o środki na kształcenie ustawiczne ze środków KFS, tych samych osób w innym powiatowym urzędzie pracy.

CZĘŚĆ V

POUCZENIE DLA PRACODAWCY

1. Fakt złożenia wniosku nie gwarantuje otrzymania pomocy określonej w niniejszych zasadach.
2. Pracodawca zobowiązany jest do niezwłocznego poinformowania Powiatowego Urzędu Pracy w Turku o wszelkich zmianach danych we wniosku oraz w załącznikach.
3. Dopuszcza się wprowadzenie równorzędnej zmiany w danych dot. wnioskowanego działania, które podlegają ocenie tj. w wyniku której liczba uzyskanych punktów za działanie pozwoliłaby na jego zakwalifikowanie do sfinansowania w przeprowadzonym naborze.
4. Zmiany we wniosku mogą nastąpić za zgodą obu stron w formie pisemnej pod rygorem nieważności.
5. W szczególnych przypadkach biorąc pod uwagę wyjaśnienia pracodawcy oraz opinie Komisji, Urząd może odstąpić od przedmiotowych zasad.
6. Finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, udzielane pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji Unii Europejskiej, stanowi pomoc de minimis, o której mowa we właściwych przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących pomocy de minimis oraz pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie.
7. Pracodawca ma możliwość sprawdzenia wysokości udzielonej pomocy de minimis za pomocą bazy SUDOP tj. Systemu Udostępniania Danych o Pomocy Publicznej dostępnego na stronie internetowej <https://sudop.uokik.gov.pl>.
8. Usługi kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego zwalnia się od podatku od towarów i usług w przypadku:
 - a) finansowania w co najmniej 70% ze środków publicznych – zgodnie z § 3 ust. 1 pkt 14 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień (Dz.U. z 2023 r. poz. 955 ze zm.),
 - b) finansowania w całości ze środków publicznych – zgodnie z art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o podatku od towarów i usług (Dz.U. z 2024 r. poz. 361 ze zm.) .W przypadku realizacji działania w postaci kursu pracodawca winien przekazać świadczącemu usługę szkoleniową stosowną informację o pochodzeniu środków finansowych przy zlecaniu usług szkoleniowych. Nie podlegają zwolnieniu od VAT badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia.
9. O finansowanie działań wymienionych w części II pkt 1 należy ubiegać się przed ich rozpoczęciem.
10. Wniosek powinien zawierać tylko te działania, których termin rozpoczęcia planowany jest nie wcześniej niż 60 dni od dnia zakończenia naboru.
11. W przypadku kształcenia w formie zdalnej, realizowanego w czasie rzeczywistym pracodawca zobowiązany jest posiadać wygenerowane z systemu raporty na temat obecności/aktywności uczestników kształcenia, które będą zawierały: nazwę kursu, imię i nazwisko uczestnika kursu, imię i nazwisko osoby prowadzącej zajęcia oraz przypisaną rolę do uczestnika kształcenia oraz osoby prowadzącej zajęcia. Na kształcenie, które odbywa się na platformie online należy logować się imieniem i nazwiskiem uczestnika kształcenia, nie zaś samym imieniem, czy też inną nazwą.
12. Umowa może zostać zawarta tylko na działania, które jeszcze się nie rozpoczęły.
13. Do umowy dołącza się jako jej integralną część wniosek pracodawcy o przyznanie środków KFS.
14. Działania wymienione w części II pkt 1, z wyłączeniem pkt 1 ppkt 2 muszą zakończyć się w roku, w którym zostały rozpoczęte.
15. Płatność za działania wymienione w części II pkt 1 w ramach limitu danego roku musi zostać zrealizowana w roku, w którym zostały przyznane środki.

16. Urząd może przeprowadzić kontrolę u pracodawcy w zakresie przestrzegania postanowień umowy o której mowa w części IV pkt 14 wydatkowania środków KFS zgodnie z przeznaczeniem, a także właściwego dokumentowania oraz rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków.
17. Umowy zawarte przed wejściem w życie niniejszych zasad są realizowane na dotychczasowych zasadach.

PODSTAWA PRAWNA:

1. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 214) zwana dalej „ustawą”;
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz. U. z 2018 r. poz.117), zwane dalej „rozporządzeniem”;
3. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 667);
4. Rozporządzenie Komisji (UE) 2023/2831 z dnia 13 grudnia 2023 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L, 2023/2831 z 15.12.2023) lub rozporządzenie Komisji (UE) Nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013 r., str. 9) lub Rozporządzenie Komisji (UE) NR 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 2014 Nr 187, str. 70).