



Oleśnica dnia 20.08.2025r.

Zasady ubiegania się o środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w 2025r.

Celem utworzenia KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. Zwiększenie inwestycji w potencjał kadrowy powinno poprawić zarówno pozycję firm jak i samych pracowników na konkurencyjnym rynku pracy.

I.KTO MOŻE SKORZYSTAĆ Z KFS

- 1) O przyznanie środków z KFS mogą ubiegać się **wszyscy pracodawcy**, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 marca 2025r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (t.j. Dz. U. 2025 poz. 620), którzy zamierzają inwestować w podnoszenie swoich własnych kompetencji lub kompetencji osób pracujących w firmie.
- 2) Zgodnie z definicją zawartą w art. 2 ust. 1 pkt 28 wskazanej wyżej ustawy **pracodawca** to jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, **jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika** (UWAGA! Osoba prowadząca działalność gospodarczą niezatrudniającą żadnego pracownika nie jest Pracodawcą).
- 3) Za **pracownika** uznaje się osobę zatrudnioną na podstawie: umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.
- 4) Nie ma znaczenia, na jaki rodzaj umowy o pracę zatrudnieni są pracownicy korzystający z kształcenia wspieranego środkami KFS, a także czy jest to praca na pełen czy część etatu. Ponadto **pracodawca** również może skorzystać z kształcenia ustawicznego na takich samych zasadach jak jego pracownicy.
- 5) Jeśli Pracodawca wnioskuje o finansowanie kosztów podnoszenia kwalifikacji dla pracownika zatrudnionego na czas określony, musi przedłużyć pracownikowi umowę o pracę o odpowiedni okres tak, aby osoba biorąca udział w tym kształceniu była zatrudniona przez co najmniej cały okres trwania kształcenia ustawicznego.

6) W ramach środków KFS nie można ubiegać się o finansowanie kształcenia ustawicznego na osoby przebywające na urloпах macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych, bezpłatnych oraz na osoby współpracujące. Za osobę współpracującą uważa się małżonka, dzieci własne lub dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodziców, macochę i ojczyma oraz osoby przysposabiające, jeżeli pozostają z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu działalności.

7) Osoby pełniące funkcje zarządcze w spółkach akcyjnych, spółkach z o.o. nie są pracodawcami, ponieważ ww. spółki posiadają osobowość prawną. O ile więc ww. osoby nie są w spółce zatrudnione, nie mogą zostać objęte wsparciem w ramach KFS. Spółka jawna nie posiada osobowości prawnej, ale może we własnym imieniu (czyli na spółkę jawną, a nie na wspólników) nabywać prawa, zaciągać zobowiązania, pozywać i być pozywaną (ułamna osoba prawna) i w przypadku zatrudniania pracownika, to spółka, a nie osoba fizyczna/wspólnik jest pracodawcą. Zważywszy jednakże na specyficzny charakter spółki jawnej, przy założeniu, że spółka jawna zatrudnia przynajmniej jednego pracownika, obaj wspólnicy mogą skorzystać z dofinansowania w ramach środków KFS. Spółka cywilna nie posiada osobowości prawnej, ale brak jest ugruntowanego w prawie poglądu, kto w spółce cywilnej jest pracodawcą. Analogicznie do powyższego, z uwagi na specyficzny charakter spółki cywilnej, przy założeniu że spółka cywilna zatrudnia przynajmniej jednego pracownika, wspólnicy mogą skorzystać z dofinansowania w ramach środków KFS.

8) O przyznanie środków KFS nie mogą ubiegać się:

a) Pracodawcy, którzy wykorzystali limit pomocy de minimis, lub podlegają obowiązkowi zwrotu kwoty stanowiącej równowartość udzielonej pomocy publicznej, co do której Komisja Europejska wydała decyzję o obowiązku zwrotu pomocy.

b) Pracodawcy, którzy zalegają z opłacaniem wynagrodzeń pracownikom, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Emerytur Pomostowych, KRUS oraz innych danin publicznych.

c) Pracodawcy wobec, których toczy się postępowanie upadłościowe i został zgłoszony wniosek o likwidację.

d) Prezes spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, który jest jedynym lub większościowym udziałowcem, gdyż zgodnie z przepisem art. 22 § 1 Kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Oznacza to, że istotną cechą stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika.

II PRIORYTETY MINISTRA DS.PRACY WYDATKOWANIA ŚRODKÓW KFS 2025r.

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

UWAGA ! Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania niniejszego priorytetu powinien udowodnić, że wskazana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego na terenie powiatu oleśnickiego tj :

- *betoniarze i zbrojarze,*
- *elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy,*
- *fizjoterapeuci i masażyści,*
- *fryzjerzy,*
- *gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy,*
- *kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych*
- *kucharze,*
- *lakiernicy,*
- *magazynierzy,*
- *nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego,*
- *nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących,*
- *nauczyciele przedszkoli,*
- *nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych,*
- *operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych,*
- *operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych,*
- *operatorzy obrabiarek skrawających,*
- *pedagodzy,*
- *personel sprzątający,*
- *pomoce kuchenne,*
- *pracownicy ochrony fizycznej,*
- *pracownicy służb mundurowych*(w obecnym stanie prawnym pracownicy służb mundurowych, w tym funkcjonariusze Państwowej Straży Pożarnej nie mogą korzystać ze środków KFS związane jest to z koniecznością posiadania statusu pracodawcy lub pracownika zgodnie z przepisami ustawy Kodeks Pracy),
- *psycholodzy i psychoterapeuci,*
- *robotnicy obróbki drewna i stolarze,*
- *samodzielni księgowi,*
- *spawacze,*
- *ślusarze,*
- *tapicerzy.*

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

Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania tego priorytetu powinien udowodnić, że w ciągu jednego roku przed złożeniem wniosku bądź w ciągu trzech miesięcy po jego złożeniu zostały/ zostaną zakupione nowe maszyny i narzędzia, bądź zostały/ będą wdrożone nowe procesy, technologie i systemy, a osoby objęte kształceniem ustawicznym będą wykonywać nowe zadania związane z wprowadzonymi/planowanymi do wprowadzania zmianami.

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

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

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:

1) 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 zlotoryjskiego oraz miasta na prawach powiatu Jelenia Góra, Legnica i Wałbrzych,
- ✓ w powiecie głogowskim - gmina miejska Głogów, gmina wiejska Głogów, gmina Kotla, 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;

2) 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,
- ✓ e) w powiecie zielonogórskim - gmina Bojadła, gmina Czerwieńsk, gmina Nowogród Bobrzański, gmina Sulechów, gmina Trzebiechów i gmina Zabór,
- ✓ f) w powiecie żagańskim - gmina miejsko-wiejska Szprotawa i gmina wiejska Żagań oraz miasto Małomice i miasto Żagań;

3) w województwie opolskim - wszystkie gminy położone na terenie powiatów brzeskiego, głubczyckiego, kędzierzyńsko-kozielskiego, krapkowickiego, nyskiego, opolskiego i prudnickiego;

4) w województwie śląskim - wszystkie gminy położone na terenie powiatów bielskiego, cieszyńskiego, pszczyńskiego i raciborskiego oraz miasto na prawach powiatu Bielsko-Biała

UWAGA! Warunkiem skorzystania ze środków tego 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.

Priorytet 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.

Szkolenia w ramach tego priorytetu 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
- ✓ 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. 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.

Priorytet nr 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.

Szkolenia dotyczące promowania i wspierania zdrowia psychicznego oraz tworzenia przyjaznych środowisk pracy powinny obejmować szeroki zakres tematów, które pomagają zarówno menadżerom, 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
- ✓ 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 nr 6) Wsparcie cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania wiedzy na temat polskiego prawa pracy i integracji tych osób na rynku pracy

Uwaga ! 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.

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

Uwaga! 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

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 nr 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.

PKD Wnioskodawcy nie jest w tym przypadku istotne, liczy się wiarygodne uzasadnienie potrzeby odbycia szkolenia w zakresie umiejętności cyfrowych.

Priorytet nr 9) Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną

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

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

W kontekście wprowadzania elastycznego czasu pracy i rozpowszechniania zasad work-life balance, pracodawcy mogą proponować 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. równowaga 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)

III. WYSOKOŚĆ WSPARCIA W RAMACH KFS

W ramach KFS starosta może przyznać pracodawcy środki na sfinansowanie kosztów kształcenia w wysokości:

- do 80% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika;
- do 100% kosztów kształcenia ustawicznego (jeśli wnioskodawca należy do grupy mikroprzedsiębiorców), nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

Mikroprzedsiębiorca to przedsiębiorca, który średniorocznie zatrudnia w przeliczeniu na pełen etat do 10 pracowników i jednocześnie jego roczny obrót lub całkowity bilans roczny nie przekracza 2 milionów euro (definicja zgodnie z załącznikiem I do rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. UE L 187 z 26.06.2014/1).

Uwaga!

Przy wyliczaniu wkładu własnego pracodawcy:

- uwzględnia się wyłącznie koszty samego kształcenia ustawicznego;
- nie uwzględnia się 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, kosztów wyżywienia, noclegu itp.

IV. PRZYDATNE INFORMACJE

1) MIEJSCE I ZASADY ZŁOŻENIA WNIOSKU.

Wnioski o przyznanie środków z KFS na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy należy składać w:

- Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnicy, ul. Wojska Polskiego 13, 56-400 Oleśnica pok. 202 (sekretariat) w godzinach urzędowania lub
- w filii Powiatowego Urzędu Pracy w Sycowie ul. Mickiewicza 7 (sekretariat) w godzinach urzędowania lub
- przesłać pocztą tradycyjną w postaci papierowej na wskazane powyżej adresy lub
- w postaci elektronicznej z wymaganym podpisem kwalifikowanym

UWAGA! dla wniosków przesłanych pocztą tradycyjną liczyć się będzie data nadania z godziną 23:59.

(Pracodawca składa wniosek w Powiatowym Urzędzie Pracy właściwym ze względu na siedzibę Pracodawcy lub miejsce prowadzenia działalności.)

a) Wnioski o przyznanie środków z KFS należy składać na formularzach zgodnych ze wzorem zamieszczonym na stronie Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnicy:
<https://olesnica.praca.gov.pl> w zakładce "Dokumenty do pobrania: Krajowy Fundusz Szkoleniowy"

b) **UWAGA** – proszę zwrócić uwagę na następujące warunki:

1. jeden wniosek składany jest na jedno szkolenie,
2. jeden wniosek ma dotyczyć jednego tematu szkolenia w określonej dziedzinie lub specjalności bez tematów zastępczych, pokrewnych, innych rodzajowo, itp.,
3. jeden pracownik może być przeszkolony tylko w jednym temacie w ramach jednego wniosku.

Sugeruje się, aby wnioski przygotowywane przez osoby trzecie były sprawdzone pod względem formalnym i merytorycznym przez wnioskodawcę lub osobę upoważnioną.

c) Do wniosku pracodawca dołącza wymagane załączniki, o których mowa w Części VII pkt 3 wniosku.

d) Wniosek należy wypełnić czytelnie odpowiadając na wszystkie zawarte we wniosku pytania.

e) Wszystkie miejsca, w których naniesiono poprawki lub zmiany powinny być parafowane.

2) SPOSÓB ROZPATRZENIA WNIOSKU.

Pracodawca przedkłada wniosek wraz ze wskazanymi we wniosku dokumentami.

- a) Wnioski rozpatrywane są w oparciu o ocenę formalną i merytoryczną.
- b) Wnioski złożone poza terminem naboru, nie będą podlegały ocenie, tym samym pozostawione będą bez rozpatrzenia.
- c) W przypadku, gdy wniosek Pracodawcy jest nieprawidłowo wypełniony, wyznaczony zostanie co najmniej 7-dniowy i nie dłuższy niż 14-dniowy termin do jego poprawienia.
- d) Wniosek, który nie wpisuje się w żaden z priorytetów ministra będzie oceniony negatywnie.
- e) Szkolenie powinno rozpocząć się w terminie nie wcześniejszym niż 20.10.2025r. po uprzednim podpisaniu umowy z PUP.
- f) Wnioski nie są rozpatrywane w trybie decyzji administracyjnej, stąd nie podlegają procedurze odwoławczej.
- g) W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku Powiatowy Urząd Pracy uzasadnia odmowę.
- h) W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku Powiatowy Urząd Pracy informuje

pisemnie pracodawcę, a następnie zawiera z pracodawcą umowę o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i/lub pracodawcy.

i) **Wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia**, o czym informuje się pracodawcę na piśmie, w przypadku:

- **niedołączenia wymaganych załączników** (określonych w § 5 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (tj. Dz.U. z 2018r. poz. 117) tj.:
 - zaświadczenia lub oświadczenia 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 2004r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (*wypełnić część VI pkt 1-3 wniosku o przyznanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego*);
 - **formularza informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis** określony w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 30 lipca 2024r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis (Dz. U. 2024, poz.1206); lub **formularza informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie** określony w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 2010r. w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie (Dz. U. 2010, Nr 121, poz. 810);
 - **programu kształcenia ustawicznego (załącznik nr 1 do wniosku)** dotyczy kursów i studiów podyplomowych);
 - **zakresu egzaminu (załącznik nr 2 do wniosku)** wybranego realizatora usługi kształcenia ustawicznego – w przypadku ubiegania się o sfinansowanie kosztów egzaminów;
 - **kopii dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności** – w przypadku braku wpisu do KRS lub CEiDG
 - **wzoru dokumentu potwierdzającego kompetencje** nabyte przez uczestników, wystawiane przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących – dotyczy wyłącznie kursu, studiów podyplomowych i egzaminów.

- **niepoprawienia wniosku we wskazanym terminie.**

j) 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 usług oraz zachowania racjonalnego wydatkowania środków publicznych.

k) Przy rozpatrywaniu wniosków uwzględnia się:

- zgodność dofinansowywanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na dany rok;
- zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy
- koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku
- posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego;
- w przypadku kursów - posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego;
- plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym, finansowanym ze środków KFS;
- możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem dostępnego limitu środków.

3) NA CO MOŻNA PRZEZNACZYĆ ŚRODKI KFS?

Środki KFS można przeznaczyć na finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, na które składają się:

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

V. ZASADY FINANSOWANIA KOSZTÓW KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO

- 1) Kształcenie, o które wnioskuje pracodawca **powinno rozpocząć się** w tym samym roku kalendarzowym, w którym złożono wniosek nie wcześniej niż po 20.10.2025r. W indywidualnych i uzasadnionych przypadkach dopuszcza się możliwość finansowania wniosków, w których formy kształcenia rozpoczynają się w terminie do ostatniego dnia lutego roku następnego np. w przypadku studiów podyplomowych. Szkolenie może się odbyć dopiero po podpisaniu umowy z PUP na ten cel.
- 2) Wybór zewnętrznej instytucji prowadzącej kształcenie ustawiczne dofinansowane ze środków KFS pozostawia się do decyzji pracodawcy. Zakłada się, że pracodawca będzie racjonalnie inwestował środki przeznaczone na kształcenie ustawiczne. **Powiatowy Urząd Pracy 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.**
- 3) Urząd finansuje kształcenie odbywające się wyłącznie na terenie Rzeczypospolitej Polskiej.
- 4) **Ze środków KFS wyłączone jest w szczególności finansowanie:**
 - a) kosztów przejazdu, wyżywienia i zakwaterowania związanych z określoną formą kształcenia;
 - b) kosztów delegacji, kosztów nieobecności pracownika w pracy spowodowane uczestnictwem w szkoleniu;
 - c) rozpoczętej lub zakończonej formy kształcenia ustawicznego przed złożeniem wniosku i podpisaniem umowy z PUP;
 - d) kształcenia osób przebywających na urlopach macierzyńskich, rodzicielskich, bezpłatnych, wychowawczych oraz kształcenia osób współpracujących,
 - e) szkoleń obowiązkowych dla pracowników, takich jak np. szkolenie BHP, PPOŻ;
 - f) obowiązkowych badań wstępnych i okresowych;
 - g) studiów wyższych, studiów doktoranckich;
 - h) konferencji branżowych, kongresów naukowych;
 - i) kosztów szkoleń w przypadku, gdy pracodawca zamierza samodzielnie szkolić swoich pracowników lub gdy szkolić ma podmiot powiązany organizacyjnie lub osobowo z pracodawcą;
 - j) szkoleń z zakresu medycyny alternatywnej, niekonwencjonalnej, naturalnej i naturoterapii oraz wróżbiarstwa, itp.
 - k) kształcenia ustawicznego poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
 - l) kosztów specjalizacji pielęgniarek i położnych, o których mowa w ustawie z dnia 15 lipca 2011r. o zawodach pielęgniarstwa i położnictwa oraz kosztów staży podyplomowych i szkoleń specjalizacyjnych lekarzy i lekarzy dentyków, o których mowa w ustawie z dnia 2 stycznia 2013r. w sprawie specjalizacji lekarzy i lekarzy dentyków;

- m) kosztów szkoleń pracowników służb mundurowych, w tym funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej (warunkiem bowiem skorzystania z dofinansowania szkoleń ze środków KFS jest posiadanie statusu pracodawcy bądź pracownika zgodnie z przepisami ustawy Kodeks pracy)
- 5) Środki KFS przekazane pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji UE, stanowią pomoc de minimis, o której mowa we właściwych przepisach prawa UE dotyczących pomocy de minimis oraz pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie. Pracodawca będący przedsiębiorcą dołącza do wniosku o przyznanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) na dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, dokumenty pozwalające na ocenę spełniania warunków dopuszczalności pomocy de minimis.

VI. UMOWA O PRYZNANIE ŚRODKÓW KFS

- 1) W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku, Dyrektor PUP zawiera z pracodawcą umowę w sprawie finansowania działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
- 2) Pracodawca zawiera z pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego umowę określającą prawa i obowiązki stron związane z odbywającym się kształceniem. Pracownik, który został objęty kształceniem ustawicznym musi posiadać umowę o pracę co najmniej na cały czas trwania kształcenia i musi świadczyć pracę (tzn. nie przebywać na urlopie wychowawczym, macierzyńskim, bezpłatnym).
- 3) Pracownik, który nie ukończył kształcenia ustawicznego finansowanego z udziałem środków KFS z powodu rozwiązania przez niego umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 Kodeksu Pracy, jest zobowiązany do zwrotu pracodawcy poniesionych kosztów, na zasadach określonych w umowie zawartej między pracownikiem a pracodawcą.
- 4) W przypadku określonym w pkt 3) pracodawca zwraca na rachunek bankowy wskazany przez urząd środki KFS wydane na kształcenie ustawiczne pracownika, na zasadach określonych w umowie.
- 5) W celu rozliczenia umowy pracodawca winien udokumentować wszystkie działania zrealizowane w ramach przyznanych środków KFS w postaci kserokopii zaświadczeń, certyfikatów lub innych dokumentów potwierdzających ukończenie podjętych form kształcenia ustawicznego przez pracowników, **z którymi zostały zawarte umowy, o których mowa w pkt 2** oraz pracodawców.
- 6) Urząd może przeprowadzić kontrolę u pracodawcy w zakresie przestrzegania postanowień umowy, o której mowa w pkt 1, wydatkowania środków KFS zgodnie z przeznaczeniem, właściwego dokumentowania oraz rozliczania otrzymanych

i wydatkowanych środków i w tym celu może żądać danych, dokumentów i udzielania wyjaśnień objętych zakresem kontroli.

VII. WYDATKOWANIE ŚRODKÓW

- 1) Wydatki na kształcenie ustawiczne poniesione przez pracodawcę przed złożeniem wniosku i zawarciem umowy nie będą uwzględniane przy rozliczeniach.
- 2) Pracodawca jest zobowiązany rozliczyć i udokumentować wydatkowanie otrzymanych środków KFS w terminie wskazanym w umowie, o której mowa w pkt VI ppkt 1.
- 3) Pracodawca powinien udokumentować poniesione koszty **dokumentami księgowymi**, takimi jak faktura czy rachunek. Dokumenty księgowe powinny być odpowiednio opisane, aby widoczny był związek wydatku z udzielonym wsparciem, np. z odbytym kursem. Przedstawione przez pracodawcę dokumenty powinny bezpośrednio wskazywać na zakupione usługi na rynku.
- 4) Przyznane pracodawcy środki KFS zostaną uznane za prawidłowo wydatkowane jeżeli:
 - a) będą zgodne z zawartą umową;
 - b) zostaną prawidłowo udokumentowane tj. zostaną przedłożone kserokopie faktur lub rachunków oznaczone datą i potwierdzone za zgodność z oryginałem przez składającego rozliczenie;
 - c) kserokopie faktur lub rachunków z potwierdzeniem dokonania płatności zawierać będą informacje o nazwie usługi, dacie sprzedaży i formie płatności, przy czym:
 - dla formy płatności gotówkowych na fakturze /rachunku powinien znajdować się zapis „Zapłacono Gotówką” lub „Zapłacono”,
 - dla formy płatności przelewem do faktury należy dołączyć potwierdzenie dokonania przelewu tj. wyciąg z rachunku bankowego lub druk polecenia przelewu.
- 5) W przypadku, gdy po zrealizowaniu przez pracodawcę wszystkich przewidzianych umową działań, pozostaną na rachunku bankowym niewykorzystane środki KFS, pracodawca powinien zwrócić je na rachunek bankowy urzędu w terminie określonym w umowie, o której mowa w pkt VI ppkt 1.

VIII. PODATEK VAT

- 1) Jeżeli nabywana w ramach kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy usługa:
 - a) stanowi usługę kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego (zgodnie z definicją zawartą w art. 44 rozporządzenia wykonawczego Rady (UE) nr 282/2011 z dnia 15 marca 2011r. 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 zawodem, 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),

- b) jest w całości lub w wysokości co najmniej 70% finansowana ze środków publicznych (przepis art. 43 ust.1 pkt 29 lit. C ustawy o VAT (Dz.U. z 2025 poz. 775 z późn.zm.) oraz przepis § 3 ust.1 pkt 14 Rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień (wówczas do tej usługi ma zastosowanie zwolnienie od podatku od towarów i usług).

- 2) Z uwagi na różnorodność egzaminów, a także różnorodność podstaw prawnych oraz trybu ich przeprowadzania, 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 usługi szkoleniowej, wówczas możliwe będzie skorzystanie ze zwolnienia, o ile jest ono przewidziane dla tej usługi szkoleniowej.

Załączniki:

1. Wzór wniosku o przyznanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS).
2. Formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis.
3. Formularz informacji przedstawianych przez wnioskodawcę przy ubieganiu się o pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie.

Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (. Dz. U. z 2025, poz. 620)
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 z późn. zm.).
3. Rozporządzenie Komisji (UE) 2023/2831 z dnia 13 grudnia 2023r. w sprawie stosowania art.107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz.Uzr.UE L, 2023/2831 z 15.12 2023r.)
4. 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 352/9).
5. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz.U. z 2025 poz.468)
6. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 lipca 2024 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmioty ubiegające się o pomoc de minimis (Dz.U. z 2024, poz.1206)
7. Załącznik nr I do rozporządzenia Komisji (WE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 187/1 z 26.6.2014).
8. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych (RODO).
9. Ustawa z dnia 10 maja 2018r. o ochronie danych osobowych (.Dz.U. z 2019r. poz. 1781).
10. Rozporządzenia Komisji (UE) nr 717/2014 z dnia 27 czerwca 2014 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rybołówstwa i akwakultury (Dz. Urz. UE L 190 z 28.06.2014, str. 45.)
11. Ustawa z dnia 6 marca 2018r. Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2024 poz.236 z późn. zm.).
12. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2024 poz.1530)
13. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 2025 poz.277 z późn. zm.)

STAROSTA OLEŚNICKI

**Z up. STAROSTY
Artur Koziej**

**ZASTĘPCA DYREKTORA
Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnicy**

