



Zasady przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku w 2025 r.

§ 1

Podstawa prawna:

1. Art. 69a, 69b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2025 r. poz. 214, z późn.zm.);
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (tekst jednolity: Dz. U. 2018 r. poz.117);
3. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz.U. z 2023 r. poz. 702) oraz jej przepisy wykonawcze;
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);
5. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 marca 2010 r. w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis (Dz. U. z 2024 r. poz. 40);
6. 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 (Dz. U. z 2010 r. Nr 121, poz. 810).

§ 2

Ilekcroć w niniejszych zasadach jest mowa o :

Krajowym Funduszu Szkoleniowym (KFS) - oznacza to wydzieloną część środków Funduszu Pracy określoną w planie Funduszu Pracy na dany rok budżetowy, przeznaczoną na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Dysponentem KFS jest minister właściwy do spraw pracy. Minister ustala ogólnokrajowe priorytety wydatkowania KFS i limity środków na działania powiatowego urzędu pracy finansowane z tego funduszu.

1. **Pracodawcy** - oznacza to jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika.
2. **Pracowniku** - oznacza to osobę, zatrudnioną przez pracodawcę na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Pracownikiem nie jest osoba współpracująca. Definicję osoby współpracującej określa art. 8 ust. 11 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Za osobę współpracującą uważa się: małżonka, dzieci własne lub dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodziców oraz macochę i ojczyma oraz osoby przysposabiające, jeżeli pozostają z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu tej działalności. O statusie osoby współpracującej, w zakresie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, decyduje współpraca przy prowadzeniu działalności gospodarczej, ścisła więź rodzinna z osobą prowadzącą działalność oraz prowadzenie wspólnego gospodarstwa domowego.

3. **Przedsiębiorcy** – oznacza to osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą.
4. **Mikroprzedsiębiorcy** – należy przez to rozumieć przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:
 - a) zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz
 - b) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z 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.
5. **Małym przedsiębiorcy** – należy przez to rozumieć przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:
 - a) zatrudniał średniorocznie mniej niż 50 pracowników oraz
 - b) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 10 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 10 milionów euro
 - i który nie jest mikroprzedsiębiorcą.
6. **Średnim przedsiębiorcy** – oznacza to przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:
 - a) zatrudniał średniorocznie mniej niż 250 pracowników oraz
 - b) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 50 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 43 milionów euro
 - i który nie jest mikroprzedsiębiorcą ani małym przedsiębiorcą.

7. **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 – definicja zgodna z art. 2 ust. 1 pkt 28 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
8. **PUP** - należy przez to rozumieć Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku z siedzibą przy ul. Tysiąclecia 2, 97-500 Radomsko.
9. **Dyrektorze PUP** - należy przez to rozumieć Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku działającego z upoważnienia Starosty Radomszczańskiego.

§ 3

1. Celem głównym KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki lub zaspokojenie potrzeb pracodawców i pracowników w zakresie: uzyskania kwalifikacji zawodowych (w przypadku osób nie posiadających tych kwalifikacji), konieczności zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji, albo z powodu utraty zdolności do wykonywania pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie uzyskania nowych kwalifikacji.
2. O sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego ze środków KFS może wnioskować pracodawca, który zamierza inwestować w podnoszenie swoich własnych kompetencji lub kompetencji swoich pracowników oraz ma siedzibę lub prowadzi działalność na terenie powiatu radomszczańskiego.
3. Pracownicy wskazani we wniosku do objęcia kształceniem ustawicznym przez pracodawcę muszą świadczyć pracę na terenie powiatu radomszczańskiego.
4. Osoby pełniące funkcje zarządcze w spółkach akcyjnych i spółkach z o.o. nie są pracodawcami, ponieważ spółki te posiadają osobowość prawną. O ile więc ww. osoby nie są w spółce zatrudnione, nie mogą zostać objęte wsparciem w ramach KFS.
5. W przypadku, kiedy wniosek dotyczy samego kierownika samorządowej jednostki organizacyjnej wniosek podpisuje odpowiednio wójt, burmistrz, prezydent miasta, starosta lub marszałek województwa wykonujący czynności z zakresu prawa pracy wobec kierownika jednostki organizacyjnej.
6. W obecnym stanie prawnym pracownicy służb mundurowych, w tym funkcjonariusze Państwowej Straży Pożarnej nie mogą korzystać ze środków KFS. Warunkiem bowiem skorzystania z dofinansowania szkoleń ze środków KFS jest posiadanie statusu pracodawcy bądź pracownika zgodnie z przepisami ustawy Kodeks pracy, odpowiednio artykułem 3 lub 2. Oznacza to, że jeśli potencjalny uczestnik wybranej formy kształcenia ustawicznego (tj. studiów

podyplomowych, szkolenia, kursu, egzaminu, itp.) jest zatrudniony na podstawie zapisów artykułu 2 Kodeksu pracy, jest pracownikiem w rozumieniu tego artykułu i ma prawo do korzystania ze środków KFS. W przypadku pracowników służb mundurowych ich sytuacja wymaga uważnego zbadania, ponieważ bywają oni często zatrudniani na podstawie ustaw innych niż Kodeks pracy, np. ustawy o Państwowej Straży Pożarnej, która zasady dotyczące zatrudniania strażaków pełniących służbę określa w oddzielny sposób, jednocześnie wskazując tylko konkretne przypadki, kiedy mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy (np. artykuł 69 ust.1 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej regulujący kwestie uprawnień związanych z rodzicielstwem). Stanowisko w tej sprawie potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z 7.04.2009 r. I-PK 218/08.

7. Jednostka organizacyjna zatrudniająca na umowę o pracę (a umowa o zatrudnieniu pracownika w celu przygotowania zawodowego jest formą umowy o pracę) tylko pracowników młodocianych, posiada status pracodawcy. Oznacza to, że zarówno sam pracodawca, jak i jego pracownicy mogą skorzystać ze środków KFS na dofinansowanie różnych form kształcenia ustawicznego.

Jednakże w przypadku szkoleń pracowników młodocianych należy pamiętać, że ich kształcenie jest już dofinansowywane ze środków publicznych, a więc ostateczną decyzję o przyznaniu wsparcia również z KFS należy poprzedzić dokładną analizą racjonalności wydatkowania środków publicznych. Należy także zwrócić uwagę, aby szkolenie dla pracownika zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego przewidziane do finansowania ze środków KFS nie powielало celów i programu kształcenia realizowanego dla tego pracownika w ramach umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Przypominamy również, że pracownicy młodociani zatrudnieni w celu przygotowania zawodowego nie są uwzględniani przy obliczaniu poziomu zatrudnienia potrzebnego do określenia wielkości przedsiębiorstwa, co jest istotną kwestią przy obliczaniu ewentualnego wkładu własnego pracodawcy.

§ 4

W 2025 r. środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego mogą być wydatkowane w ramach tzw. limitu podstawowego, zgodnie z następującymi priorytetami ustalonymi przez Ministra ds. pracy:

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

- 1) Składając wniosek o dofinansowanie z KFS w ramach priorytetu nr 1 należy udowodnić, że wnioskowana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego na terenie danego powiatu bądź województwa. Oznacza to zawód zidentyfikowany jako deficytowy w oparciu o wyniki najbardziej aktualnych badań/ analiz, które będą brane pod uwagę przy rozpatrywaniu przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku.

Są to:

- Barometr zawodów 2025 rok powiat radomszczański,
- Barometr zawodów 2025 rok dla województwa łódzkiego,
- Lista zawodów i specjalności z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy.

2) Przyjęte sformułowanie priorytetu nr 1 pozwala na sfinansowanie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności ogólno-zawodowych (w tym tzw. kompetencji miękkich), o ile powiązane są one z wykonywaniem pracy w zawodzie deficytowym.

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

Należy pamiętać, że przez „nowe procesy, technologie czy narzędzia pracy” w niniejszym priorytecie należy rozumieć procesy, technologie, maszyny czy rozwiązania nowe dla 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”. Pod pojęciem procesów należy rozumieć zaś serię powiązanych ze sobą działań lub zadań, które rozwiązują problem lub prowadzą do osiągnięcia określonego efektu. Przykładowymi kategoriami procesów biznesowych są: proces zarządczy (który kieruje działaniem systemu, np. zarządzanie przedsiębiorstwem lub zarządzanie strategiczne), proces operacyjny (który dotyczy istoty biznesu i źródła wartości dodanej, np. zaopatrzenie, produkcja, marketing, sprzedaż), proces pomocniczy (który wspiera procesy główne, np. księgowość, rekrutacja, wsparcie techniczne) - <https://www.gov.pl/web/popcwsparcie/zarzadzanie-procesami-biznesowymi-bpm>

Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania 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 wprowadzenia zmianami. Należy jednak pamiętać, że wskazane wyżej terminy nie są sztywne. Ostateczna decyzja w tej sprawie należy do urzędu pracy i zależy przede wszystkim od jednostkowej oceny sytuacji (np. termin dostawy sprzętu, dostępne terminy szkolenia).

Nie przygotowano zamkniętej listy dokumentów, na podstawie których powiatowy urząd pracy ma zdecydować, czy złożony wniosek wpisuje się w priorytet. Stosowna decyzja będzie podjęta na podstawie wiarygodnego dla urzędu dokumentu dostarczonego przez wnioskodawcę, np. kopii dokumentów zakupu, decyzji dyrektora/ zarządu o wprowadzeniu norm ISO, itp., oraz logicznego i wiarygodnego uzasadnienia.

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

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

Przywołane rozporządzenie dotyczy następujących gmin:

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 złotoryjskiego 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;

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

3) w województwie śląskim - wszystkie gminy położone na terenie powiatów

bielskiego, cieszyńskiego, pszczyńskiego i raciborskiego oraz miasto na prawach powiatu Bielsko-Biała.

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

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

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

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

Poprzez współpracę między pracodawcami, pracownikami i związkami zawodowymi możliwe jest wykształcenie umiejętności identyfikowania oraz reagowania na mobbing i dyskryminację na każdym szczeblu organizacyjnym, co przyczynia się do budowania kultur organizacyjnych opartych na szacunku i równości.

Szkolenia powinny zatem zawierać tematykę, w ramach której pracodawcy i pracownicy zostaną wyposażeni w wiedzę i umiejętności m.in.:

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

Szkolenia tego typu mają na celu wzmocnienie umiejętności zarządzania, poprawę komunikacji wewnętrznej oraz stworzenie środowiska opartego na równości, integracji i zaangażowaniu pracowników. Realizacja tych celów wpływa na budowanie kultury organizacyjnej, która sprzyja efektywności i zadowoleniu zespołu. Priorytet ten ma również zachęcać do tworzenia i oferuje wsparcie w zakresie zasad funkcjonowania i działania rad pracowniczych – na poziomie unijnym

i poszczególnych krajów UE. Ma pomóc znaleźć odpowiedź na pytanie jak promować reprezentację pracowniczą w postaci rad pracowniczych w Polsce. W obliczu wymogu prawnego (ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. *o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji* (Dz.U. nr 79, poz. 550) powołania Rady Pracowników przez pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników lub na wniosek co najmniej 10% załogi, staje się jasne, jak kluczowe jest prawidłowe funkcjonowanie tych organów.

Rady Pracowników pełnią istotną rolę w zapewnianiu płynności komunikacji pomiędzy pracownikami a pracodawcą, szczególnie w przypadkach, gdzie związki zawodowe nie są obecne.

Priorytet adresowany do wszystkich zainteresowanych pracodawców. Nie ma znaczenia kod PKD czy profil działalności. Zachęca do tworzenia i oferuje wsparcie w zakresie zasad funkcjonowania i działania rad pracowniczych – na poziomie unijnym i poszczególnych krajów UE.

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

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

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

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

Priorytet ten oferuje wsparcie w zakresie poprawy bardzo szeroko pojętego zdrowia psychicznego w tym również szkolenia z zakresu działań go wspierających np. organizacji pracy. Przykładem mogą być szkolenia z niestandardowych (elastycznych) form pracy.

Szkolenia dotyczące promowania i wspierania zdrowia psychicznego oraz tworzenia przyjaznych środowisk pracy powinny obejmować szeroki zakres tematów, które pomagają zarówno menedżerom, jak i pracownikom tworzyć zdrowe, wspierające i produktywne miejsca pracy.

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

- ✓ rola pracodawcy w wspieraniu zdrowia psychicznego
- ✓ przyczyny i skutki stresu zawodowego, wypalenia zawodowego oraz radzenia sobie z nimi
- ✓ skuteczna komunikacja w zespole, budowanie otwartego środowiska pracy
- ✓ 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

- 1) W ramach tego priorytetu mogą być finansowane szkolenia **tylko** dla cudzoziemców. Zdecydowano o rezygnacji z zezwolenia na dostęp dla polskich pracowników (to samo dotyczy pracodawców), aby środki tego priorytetu skierować tylko na potrzeby pracowników cudzoziemców. Proszę jednocześnie pamiętać, że szkolenia dla cudzoziemców mogą być finansowane również w ramach innych priorytetów, o ile spełniają one kryteria w nich określone.
- 2) Wśród specyficznych potrzeb pracowników cudzoziemskich wskazać można w szczególności:
 - doskonalenie znajomości języka polskiego oraz innych niezbędnych do pracy języków, szczególnie w kontekście słownictwa specyficznego dla danego zawodu / branży;
 - doskonalenie wiedzy z zakresu specyfiki polskich i unijnych regulacji dotyczących wykonywania określonego zawodu;
 - ułatwianie rozwijania i uznawania w Polsce kwalifikacji nabytych w innym kraju;
 - rozwój miękkich kompetencji, w tym komunikacyjnych, uwzględniających konieczność dostosowania się do kultury organizacyjnej polskich przedsiębiorstw i innych podmiotów, zatrudniających cudzoziemców.

Należy pamiętać, że powyższa lista nie jest katalogiem zamkniętym i każdy pracodawca może określić własną listę potrzeb.

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

Zgodnie z ustawą z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 799) świadczeniami zdrowotnymi są działania służące zachowaniu, ratowaniu, przywracaniu lub poprawie zdrowia oraz inne działania medyczne

wynikające z procesu leczenia. Udzielanie świadczeń zdrowotnych odbywa się w ramach działalności leczniczej. Ustawodawca wyodrębnił przy tym jej dwa rodzaje – polegającą na: stacjonarnym i całodobowym udzielaniu świadczeń zdrowotnych oraz ambulatoryjnym udzielaniu świadczeń zdrowotnych – czyli w warunkach niewymagających udzielania świadczeń w trybie stacjonarnym i całodobowym. Obecnie, biorąc pod uwagę stan zdrowia społeczeństwa i nasilający się proces starzenia rosną potrzeby rozwoju usług opiekuńczych i opieki zdrowotnej. Potrzeba jest coraz więcej dobrze wyszkolonych i posiadających umiejętności na wysokim poziomie osób zatrudnionych w tych sektorach. Celem wprowadzenia niniejszego priorytetu jest chęć wsparcia osób zatrudnionych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych.

Warunkiem skorzystania z dostępnych środków jest oświadczenie pracodawcy o konieczności odbycia wnioskowanego szkolenia lub nabycia określonych umiejętności z zakresu usług zdrowotnych i opiekuńczych. Dostęp do priorytetu ma każdy pracodawca posiadający PKD w Sekcji Q tj. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna w działach 86 – Opieka zdrowotna, 87- Pomoc społeczna z zakwaterowaniem, 88 – Pomoc społeczna bez zakwaterowania. W ramach tego priorytetu można dofinansować dopuszczalne ustawą formy kształcenia ustawicznego bezpośrednio związane z szeroko pojętą opieką zdrowotną czy opieką społeczną. Należy jednak pamiętać, że w ramach KFS nie można finansować tych samych szkoleń, na które przeznaczone są inne środki publiczne np. środki na specjalizacje pielęgniarek i położnych.

Priorytet nr 8 Rozwój umiejętności cyfrowych

Propozycja tego priorytetu wynika z faktu, że postęp technologiczny i cyfrowy jest coraz bardziej obecny w życiu każdego człowieka i będzie skutkować istotnymi zmianami w strukturze zatrudnienia oraz popycie na konkretne zawody i umiejętności. Bardzo ważne jest aby osoby funkcjonujące na rynku pracy były wyposażone w umiejętności, które nie będą się szybko dezaktualizować i pozwolą na stały rozwój posiadanego doświadczenia, wiedzy i umiejętności. Z punktu widzenia pracodawców w perspektywie wieloletniej ważne będzie to, by kadry gospodarki dysponowały nowoczesnymi umiejętnościami, potrzebnymi w scyfryzowanych branżach oraz gospodarce obiegu zamkniętego.

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

W przypadku niniejszego priorytetu należy również pamiętać, że w obszarze kompetencji cyfrowych granica pomiędzy szkoleniami zawodowymi, a tzw. miękkimi nie jest jednoznaczna.

Kompetencje cyfrowe obejmują również zagadnienia związane z komunikowaniem się, umiejętnościami korzystania z mediów, umiejętnościami wyszukiwania i korzystania z różnego typu danych w formie elektronicznej czy cyberbezpieczeństwem. W każdej dziedzinie gospodarki i w większości

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

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

Z drugiej strony deficyty kompetencji cyfrowych można znaleźć w praktycznie każdej grupie zawodowej: wśród menedżerów i techników, wśród sprzedawców i pracowników biurowych.

Te deficyty ograniczają możliwość rozwoju przedsiębiorstw.

Nowe zawody związane z rewolucją cyfrową to nie tylko domena branży IT, jak na przykład specjalista big data (osoba, która zajmuje się analizowaniem i przygotowywaniem rekomendacji biznesowych z ogromnych zbiorów danych) czy specjalista do spraw cyberbezpieczeństwa (przeciwdziała zagrożeniom płynącym z internetu). To także zawody, takie jak traffic manager (zajmuje się analizowaniem ruchu na stronach www) czy też menedżer inteligentnych domów, które posiadają system czujników i detektorów oraz zintegrowany system zarządzania (<https://www.biznes.gov.pl/pl/porta/004171>).

Należy pamiętać, że PKD Wnioskodawcy nie jest w tym przypadku istotne. Dotyczy wszystkich wnioskodawców.

Priorytet nr 9 Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną

Transformacja energetyczna to długotrwały proces modyfikacji gospodarki i sieci energetycznych, aby były bardziej zrównoważone, mniej zależne od paliw kopalnych i bardziej efektywne energetycznie. Celem transformacji energetycznej jest zmniejszenie szkód dla klimatu, zdrowia publicznego i środowiska naturalnego. W Polsce ma oznaczać ona rozwój i przebudowę polskiej energetyki zgodnie z celami polityki klimatyczno-energetycznej. Przyjęto, że ma opierać się na trzech filarach:

- ✓ **dekarbonizacja** – czyli redukcja emisji gazów cieplarnianych i rozwój OZE,
- ✓ **decentralizacja** – dotyczy odejścia od dużych elektrowni na rzecz rozproszonych odnawialnych źródeł energii o mniejszej mocy,
- ✓ **digitalizacja** – to postawienie na infrastrukturę informatyczną, dzięki której możliwe będzie np. wprowadzenie taryf dynamicznych (czyli takich, w których

końcowa opłata za energię jest bezpośrednio powiązana z bieżącymi cenami na hurtowym rynku energii).

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

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

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

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

- ✓ Zarządzanie czasem i priorytetami (w tym m. in. techniki efektywnego planowania dnia pracy zdalnej lub w elastycznych godzinach, optymalizacja czasu pracy, priorytetyzacja zadań, zarządzanie stresem związanym z pracą elastyczną)
- ✓ Komunikacja w elastycznym środowisku pracy (w tym m.in. skuteczna komunikacja w zespole pracującym na odległość, budowanie zaufania i współpracy na odległość)
- ✓ Work-life balance i jego znaczenie (w tym m.in. równoważenie życia zawodowego i prywatnego, istota odpoczynku i regeneracji, kultura organizacyjna a work-life balance)
- ✓ Wykorzystanie technologii w elastycznym czasie pracy (w tym m.in. narzędzia do zarządzania czasem i projektami wspierające elastyczność i wydajność w pracy zdalnej)

- ✓ Motywowanie i wspieranie pracowników (w tym m.in. techniki motywacyjne w środowisku elastycznej pracy, programy wsparcia zdrowia psychicznego i fizycznego)
- ✓ Zarządzanie efektywnością i wydajnością (w tym m.in. mierzenie wyników w elastycznym systemie pracy zdalnej, ocena efektywności pracy zdalnej)

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

§ 5

Niezależnie od priorytetów wskazanych wyżej PUP będzie badał czy wskazany rodzaj szkolenia i jego tematyka jest związana z pracą wykonywaną na danym stanowisku i czy z uzasadnienia potrzeby odbycia kształcenia wynikają korzyści, które odniesie pracownik i pracodawca.

Planowana forma kształcenia ustawicznego musi być odpowiednia do zajmowanego lub planowanego do zmiany stanowiska pracy, a jej ukończenie winno przyczynić się do wzrostu wiedzy, umiejętności i zapobiegać utracie zatrudnienia.

§ 6

1. W pierwszej kolejności do rozpatrzenia kwalifikują się wnioski, które spełniają wymagania przynajmniej jednego z priorytetów ministra właściwego ds. pracy.
2. PUP może rozpatrzyć pozytywnie wniosek pracodawcy, który nie wpisuje się w żaden z priorytetów ministra jedynie wtedy, kiedy pozostaną w jego dyspozycji środki po rozpatrzeniu wniosków spełniających priorytety. Przeznaczenie środków KFS na wnioski niespełniające priorytetów, jeśli w powiecie istnieje zapotrzebowanie na wsparcie z tego funduszu zgodnie z priorytetami, nie powinno mieć miejsca.
3. Przy kwalifikowaniu wniosków do dofinansowania będą brane pod uwagę między innymi wszystkie kryteria oceny wniosku, określone w §6 ust 5 znowelizowanego w 2016 r. rozporządzenia w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, o których mowa w §26 niniejszych zasad, a także kryteria oceny wniosku wymienione w §27 niniejszych zasad.

§ 7

Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku może pozyskać dodatkowe środki związane z finansowaniem działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników oraz pracodawców z tzw. rezerwy KFS, które wg przyjętych priorytetów mogą zostać wydatkowane w 2025 r. na:

Priorytet nr 10 Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 50 roku życia

W ramach niniejszego priorytetu środki KFS będą mogły sfinansować kształcenie ustawiczne osób wyłącznie w wieku powyżej 50 roku życia (zarówno pracodawców jak i pracowników).

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

Temat szkolenia/kursu nie jest narzucony z góry. W uzasadnieniu należy wykazać potrzebę nabycia umiejętności.

Priorytet nr 11 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności

Wnioskodawca składający wniosek o środki w ramach powyższego priorytetu powinien udowodnić posiadanie przez kandydata na szkolenie orzeczenia o niepełnosprawności tj. przedstawić orzeczenie o niepełnosprawności kandydata na szkolenie bądź oświadczenie o posiadaniu takiego orzeczenia. Temat szkolenia/kursu nie jest narzucony z góry. W uzasadnieniu należy wykazać potrzebę nabycia umiejętności.

Priorytet nr 12 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z niskim wykształceniem

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

Priorytet nr 13 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w obszarach/branżach, które powiatowe urzędy pracy określają na podstawie wybranych przez siebie dokumentów strategicznych, analiz czy planów rozwoju jako istotne dla danego powiatu czy województwa

Urząd pracy przygotowując się do ogłoszenia naboru wniosków dla niniejszego priorytetu **powinien określić obszary czy branże** działające na jego terenie, których pracownicy i pracodawcy wymagają szczególnego wsparcia w zakresie podnoszenia kompetencji.

Urząd pracy musi je określić na podstawie wybranych dokumentów strategicznych czy planów rozwoju. Do decyzji urzędu należy jakie to będą dokumenty, czy dotyczyć one będą tylko powiatu czy całego województwa, a także jakiego okresu.

Informacja o wybranych dokumentach i o możliwościach ich pozyskania powinna zostać opublikowana razem z informacjami o warunkach i zasadach naboru wniosków.

Warunkiem dostępu do niniejszego priorytetu jest posiadanie jako przeważającego (według stanu na 1 stycznia 2025 roku) odpowiedniego kodu PKD – określonego przez urząd pracy oraz zawarte we wniosku o dofinansowanie wiarygodne uzasadnienie konieczności nabycia nowych umiejętności.

§ 8

Środki KFS mogą być przeznaczone 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) promocja KFS.

§ 9

W 2025 roku środki z KFS nie będą przeznaczone na finansowanie określenia potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego, o którym mowa w art. 69 a ust.2 pkt 1 lit. "a" ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2025 r., poz. 214, z późn. zm.).

§ 10

Dyrektor PUP może przyznać pracodawcy środki z KFS na sfinansowanie kosztów kształcenia wymienionych w § 8 w wysokości:

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

§ 11

Wkład własny wnoszony przez pracodawcę wynosi 20% wysokości kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Wkład własny pracodawcy nie może stanowić 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.

§ 12

Ze środków KFS nie finansuje się:

1. kosztów kształcenia ustawicznego rozpoczętego przed dniem złożenia wniosku i przed zawarciem umowy z pracodawcą o sfinansowanie kosztów kształcenia ze środków KFS,
2. kosztów przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia, związanych z kształceniem ustawicznym,
3. kosztów kształcenia poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
4. obowiązkowych szkoleń dla pracowników, takie jak np. szkolenie BHP, PPOZ, obowiązkowych badań wstępnych i okresowych,
5. uczestnictwa w konferencjach branżowych, kongresach naukowych, zjazdach branżowych,
6. studiów wyższych i doktoranckich,
7. kursów z zakresu podstaw języków obcych oraz kursy nie branżowe, ponieważ do celów zawodowych wymagana jest znajomość języka obcego branżowego, jako poszerzenie ewentualnie posiadanej już umiejętności komunikatywnego posługiwania się językiem obcym nie branżowym,
8. szkoleń komputerowych (np. pakiet Office) o ile nie będzie wykazany związek z zajmowanym stanowiskiem lub będą zapobiegać utracie zatrudnienia,
9. kosztów kształcenia ustawicznego z ochrony danych osobowych,
10. kosztów oprogramowania oferowanego łącznie ze szkoleniem,
11. staży podyplomowych oraz szkoleń specjalizacyjnych lekarzy i lekarzy dentystów,
12. staży podyplomowych oraz specjalizacji pielęgniarek i położnych,
13. kosztów kształcenia osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych,
14. aplikacji radcowskich, notarialnych, itp.,
15. kształcenia ustawicznego osób przebywających na urlopie macierzyńskim, rodzicielskim, bezpłatnym lub wychowawczym (nie świadczącym pracy),
16. kształcenia ustawicznego osób współpracujących przy prowadzeniu działalności gospodarczej, do których zalicza się: małżonka, dzieci własne lub dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodziców oraz macochę i ojczyma pozostających we wspólnym gospodarstwie,
17. szeroko rozumianego coachingu i kursów w formie coachingu indywidualnego,
18. kursów na prawo jazdy kat. A i B,
19. studiów podyplomowych w zakresie zarządzania w oświacie Master of Business Administration (w tym MBA, EMBA, MPA i pochodne),

20. kształcenia ustawicznego pracodawcy i pracowników, którym zostały przyznane środki z KFS, a umowy są w trakcie realizacji. Dotyczy również wniosków uwzględnionych do zawarcia umowy.
21. kursy związane z korzystaniem z podstawowych komunikatorów i platform społecznościowych.

§ 13

1. Działania, które mają zostać sfinansowane/dofinansowane ze środków KFS muszą zostać rozpoczęte w roku budżetowym, na który zostało przyznane to dofinansowanie, nie wcześniej jednak niż w dniu podpisania umowy.
2. W przypadku kursów kończących się egzaminami PUP nie będzie finansował egzaminów poprawkowych.
3. W przypadku kursów zakończonych egzaminem pracodawca zobowiązany jest do przedłożenia oświadczenia zawierającego termin przystąpienia osoby objętej kształceniem do takiego egzaminu oraz jego wyniku.
4. W sytuacji, gdy pracodawca ubiega się o sfinansowanie kosztu kursu obejmującego koszt badań lekarskich/psychologicznych, pozytywny wynik badań jest warunkiem koniecznym do przystąpienia osoby wskazanej we wniosku do udziału w zaplanowanym kursie. W przypadku negatywnego wyniku badań lekarskich/psychologicznych osoby wykazanej we wniosku, kurs nie podlega finansowaniu w części przypadającej na tę osobę.
5. PUP zastrzega sobie prawo wglądu w wyniki badań lekarskich/psychologicznych.
6. **W okresie od złożenia wniosku do dnia zakończenia umowy zmianie ulec może termin lub miejsce kształcenia ustawicznego, który jest niezależny od pracodawcy i pracownika.**
7. **Po złożeniu wniosku przez Pracodawcę zmianie nie może ulec: nazwa i program kształcenia ustawicznego oraz realizator kształcenia ustawicznego.**
8. W przypadku zmiany terminu lub miejsca kształcenia ustawicznego Pracodawca niezwłocznie składa informację o zaistniałych zmianach w Karcie zmian do wniosku/umowy „Zmiana w zakresie terminu lub miejsca kształcenia ustawicznego”, który stanowi integralną część wniosku/umowy.
9. Jeśli pracownik zrezygnuje z kształcenia ustawicznego przed jego rozpoczęciem Pracodawca niezwłocznie składa informację o zaistniałych zmianach w Karcie zmian do wniosku/umowy „Zmiana dotycząca rezygnacji pracownika/pracodawcy z kształcenia ustawicznego”.
10. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może wnioskować o zmianę osoby ujętej we wniosku, jednakże warunkiem jest aby wskazany pracownik był zatrudniony na dzień podpisania umowy, o której mowa w §28 niniejszych zasad.
11. Kształceniem ustawicznym mogą zostać objęci pracownicy bez względu na rodzaj umowy o pracę oraz wymiar etatu na jaki są zatrudnieni. Pracodawca może korzystać z kształcenia ustawicznego na takich samych zasadach jak jego pracownicy.

§ 14

1. Płatności za realizację działań, które mają zostać sfinansowane/dofinansowane ze środków KFS nie mogą być dokonane wcześniej niż w dniu otrzymania środków z KFS na rachunek bankowy pracodawcy.
2. Jeżeli forma kształcenia ustawicznego, na którą pracodawca otrzymał środki nie rozpoczęła się w roku, na którą zostały przyznane, środki te muszą zostać zwrócone na konto PUP.

§ 15

Finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy w ramach KFS stanowi pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis, o których mowa we właściwych przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących pomocy de minimis oraz pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie.

§ 16

1. Wybierając instytucję szkoleniową dla pracowników i pracodawców, pracodawca może korzystać z rejestru instytucji szkoleniowych zamieszczonych na stronie internetowej: <http://ris.praca.gov.pl>
2. Wybierając instytucję szkoleniową pracodawca powinien uwzględnić certyfikaty jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego.

§ 17

1. Wsparcie w ramach KFS jest instrumentem fakultatywnym, w związku z czym – w celu zapewnienia transparentności udzielanego wsparcia – nie jest możliwe zawieranie umów o sfinansowanie ze środków KFS kształcenia, które pracodawcy zamierzają samodzielnie realizować dla własnych pracowników lub zlecić je usługodawcy, z którym są powiązani osobowo lub kapitałowo.
2. Przez powiązania osobowe lub kapitałowe, o których mowa w ust.1 rozumie się wzajemne powiązania między pracodawcą lub osobami upoważnionymi do zaciągania zobowiązań w imieniu pracodawcy, polegające w szczególności na:
 - 1) uczestniczeniu w spółce jako wspólnik spółki cywilnej lub spółki osobowej;
 - 2) posiadaniu co najmniej 10% udziałów lub akcji;
 - 3) pełnieniu funkcji członka organu nadzorczego lub zarządzającego, prokurenta, pełnomocnika;
 - 4) 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.

§ 18

1. Wybór Realizatora działań obejmujących kształcenie ustawiczne pozostawia się do decyzji pracodawcy, przy zachowaniu zasady racjonalnego wydatkowania środków KFS.
2. Pracodawca powinien dokonać wyboru Realizatora kształcenia ustawicznego po dokładnym rozeznaniu cen rynkowych każdej usługi wykazanej we wniosku. Wymagane jest porównanie minimum dwóch ofert. Należy poddać ocenie jakość oferowanej usługi w obszarze planowanego kształcenia ustawicznego, biorąc pod uwagę liczbę godzin i program/zakres kształcenia, koszt usługi w porównaniu z ceną podobnych usług oferowanych na rynku, posiadane przez oferentów certyfikaty jakości usług kształcenia ustawicznego w obszarze wskazanym we wniosku i uzasadnić wybór danego Realizatora.
3. Wymagane jest dołączenie oferty wybranego Realizatora - Załącznika nr 1 tj. Program kształcenia ustawicznego lub zakres egzaminu. Załącznik ten wypełnia Realizator usługi wybrany przez pracodawcę. Realizator powinien udokumentować jakość usługi kształcenia ustawicznego, która ma zostać sfinansowana ze środków KFS poprzez dołączenie do oferty kopii certyfikatów jakości kształcenia ustawicznego potwierdzonych za zgodność z oryginałem lub wskazać w ofercie, gdzie w formie elektronicznej publikowana jest informacja o tym że posiada dany certyfikat, a także dołączyć do oferty wzór dokumentu potwierdzającego ukończenie danej formy wsparcia, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących.
4. Dodatkowo w przypadku kursów wybrany Realizator powinien przedłożyć do oferty dokument (kopię potwierdzoną za zgodność z oryginałem), na podstawie którego prowadzi pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego.
5. Ceny usług ujęte w złożonym wniosku powinny kształtować się na poziomie cen rynkowych za podobne, dostępne na rynku usługi związane z kształceniem ustawicznym. W przypadku wskazania cen szkoleń odbiegających od cen oferowanych na rynku usług szkoleniowych Dyrektor PUP może poprosić pracodawcę o wyjaśnienie i uzasadnienie kosztów wskazanych we wniosku.
6. Mając na względzie zasady racjonalności i gospodarności przy wydatkowaniu środków publicznych, pracodawca powinien planować wydatki dokonywane w sposób celowy i oszczędny z zachowaniem zasad:
 - 1) uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów;
 - 2) optymalnego doboru metod i środków służących osiągnięciu założonych celów w sposób umożliwiający terminową realizację zadań w wysokości i terminach wynikających z wcześniej zaciągniętych zobowiązań.
7. Realizatorem działań obejmujących kształcenie ustawiczne finansowane ze środków KFS musi być podmiot zarejestrowany na terenie Polski oraz prowadzący rozliczenia w PLN, zgodnie z obowiązującymi na terenie Polski przepisami rachunkowymi oraz podatkowymi. W zależności od formy prawnej należą do nich instytucje świadczące usługi szkoleniowe, kształcenie ustawiczne,

posiadające wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji Działalności Gospodarczej (CEIDG) lub Krajowego Rejestru Sądowego (KRS), w których zawarte jest określenie, zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD), przedmiotu wykonywanej działalności, związanego ze świadczeniem usług szkoleniowych w formach pozaszkolnych dla zdobywania, poszerzania lub zmiany kwalifikacji zawodowych i specjalistycznych przez osoby dorosłe. Dotyczy to również instytucji prowadzących ww. działalność (edukacyjną/szkoleniową) na podstawie odrębnych przepisów.

§ 19

Osoba prowadząca działalność gospodarczą niezatrudniająca żadnego pracownika nie jest pracodawcą i nie może ubiegać się o środki z KFS.

§ 20

W przypadku gdy pracodawca przewiduje do objęcia kształceniem ustawicznym pracownika, któremu umowa o pracę kończy się w trakcie tego kształcenia, do wniosku należy dołączyć oświadczenie dotyczące przedłużenia umowy co najmniej do czasu zakończenia kształcenia.

§ 21

1. Podstawę ubiegania się o przyznanie środków z KFS stanowi złożenie przez pracodawcę wniosku wraz z załącznikami.

Wzór wniosku o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców jest dostępny w siedzibie Urzędu w pok. 19 lub na stronie internetowej <https://radomsko.praca.gov.pl>.

Wniosek o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców wraz z wymaganymi załącznikami powinien być złożony na właściwym formularzu, wypełniony w sposób czytelny i jednoznaczny.

Wniosek musi być zgodny ze wzorcem zamieszczonym na stronie internetowej urzędu i nie może być modyfikowany. Wniosek złożony na nieodpowiednim formularzu zostanie odrzucony z przyczyn formalnych.

2. Wniosek w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku mogą składać pracodawcy mający siedzibę lub prowadzący działalność gospodarczą na terenie Powiatu Radomszczańskiego.
3. Wypełniony wniosek wraz z kompletem wymaganych załączników należy złożyć w terminie naboru ogłoszonego przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku.

Nabór będzie powtarzany do wyczerpania limitu środków przewidzianych na ten cel. Informacje o naborze wniosków będą zamieszczane na stronie internetowej <https://radomsko.praca.gov.pl> oraz na tablicy informacyjnej w siedzibie PUP. Wnioski złożone poza terminem naboru nie będą podlegały rozpatrzeniu. Za datę złożenia wniosku przesłanego pocztą tradycyjną lub za pośrednictwem kuriera uznaje się datę stempla pocztowego.

4. Wniosek powinien być złożony w terminie, co najmniej 30 dni przed planowanym terminem rozpoczęciem kształcenia ustawicznego. Natomiast wskazane działania muszą rozpocząć się nie później niż w ciągu 4 miesięcy od dnia jego złożenia i zakończyć się najpóźniej do 30 listopada 2025 r. (za wyjątkiem studiów podyplomowych).
5. Jeden pracodawca składa jeden wniosek, w którym uwzględnia wszystkie działania, o których finansowanie się ubiega oraz wszystkie osoby, które chce nimi objąć.
6. Wypełniony wniosek wraz z kompletem wymaganych załączników należy złożyć:
 - 1) w Biurze Podawczym w siedzibie Urzędu – ul. Tysiąclecia 2, 97-500 Radomsko,
 - 2) za pośrednictwem operatora pocztowego na ww. adres,
 - 3) drogą elektroniczną (ePUAP, e- Doręczenia, praca.gov.pl), z zastrzeżeniem pkt 7.
7. W przypadku złożenia wniosku w formie elektronicznej, wniosek oraz załączniki do wniosku powinny być opatrzone:
 - 1) kwalifikowanym podpisem elektronicznym, lub
 - 2) podpisem potwierdzonym profilem zaufanym
8. Urząd nie ponosi odpowiedzialności za awarię platformy ePUAP, niewłaściwie przesłane lub uszkodzone pliki.

§ 22

Wnioski składane przez powiatowe jednostki organizacyjne i inne jednostki powiatu nie posiadające odrębnej osobowości prawnej będą opiniowane przez Powiatową Radę Rynku Pracy w celu zachowania wysokich standardów przejrzystości.

§ 23

Do wniosku o zawarcie umowy na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracodawca będący przedsiębiorcą dołącza między innymi:

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 (Dz.U. z 2023 r. poz. 702);

- a) wszystkie zaświadczenia o pomocy de minimis jakie przedsiębiorca otrzymał w ciągu minionych 3 lat, albo oświadczenia o wielkości pomocy de minimis otrzymanej w tym okresie, albo oświadczenia o nieotrzymaniu takiej pomocy w tym okresie;
 - b) wszystkie zaświadczenia o pomocy de minimis w rolnictwie, jakie przedsiębiorca otrzymał w roku, w którym ubiega się o pomoc, oraz w ciągu 2 poprzedzających go lat podatkowych, albo oświadczenia o wielkości pomocy de minimis w rolnictwie otrzymanej w tym okresie, albo oświadczenia o nieotrzymaniu takiej pomocy w tym okresie;
 - c) wszystkie zaświadczenia o pomocy de minimis w rybołówstwie, jakie przedsiębiorca otrzymał w roku, w którym ubiega się o pomoc, oraz w ciągu 2 poprzedzających go lat podatkowych, albo oświadczenia o wielkości pomocy de minimis w rybołówstwie otrzymanej w tym okresie, albo oświadczenia o nieotrzymaniu takiej pomocy w tym okresie;
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 (Dz.U. z 2023 r. poz. 702) obejmujące:
- a) informacje niezbędne do udzielenia pomocy de minimis, dotyczące w szczególności wnioskodawcy i prowadzonej przez niego działalności gospodarczej oraz wielkości i przeznaczenia pomocy publicznej otrzymanej w odniesieniu do tych samych kosztów kwalifikujących się do objęcia pomocą, na pokrycie których ma być przeznaczona pomoc de minimis, na formularzu określonym w aktualnie obowiązującym rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 29 marca 2010 r. w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis (Dz. U. z 2024 r., poz. 40) - załącznik do wzoru wniosku;
 - b) informacje niezbędne do udzielenia pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie, dotyczące w szczególności wnioskodawcy i prowadzonej przez niego działalności gospodarczej oraz wielkości i przeznaczenia pomocy publicznej otrzymanej w odniesieniu do tych samych kosztów kwalifikujących się do objęcia pomocą, na pokrycie których ma być przeznaczona pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie na formularzu określonym aktualnie obowiązującym rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 2010 r. w sprawie informacji składanych przez podmioty ubiegające się o pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie (Dz. U. Nr 121, poz. 810).
3. Na stronie Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów jest dostępna baza SUDOP w zakładce POMOC PUBLICZNA – SPRAWOZDAWCZOŚĆ - DANE O UDZIELONEJ POMOCY – SUDOP. Za pośrednictwem tej bazy istnieje możliwość wyszukiwania informacji odnośnie wielkości pomocy de minimis (nie dotyczy pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie) jaką otrzymał w wymaganym okresie beneficjent pomocy publicznej.
4. Przy ustalaniu wartości pomocy udzielonej Wnioskodawcy uwzględnia się także sumę wartości pomocy udzielonej przedsiębiorstwom powiązanym.

§ 24

Istotną częścią składanego przez pracodawcę wniosku o przyznanie środków z KFS na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców jest uzasadnienie potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego, przy uwzględnieniu obecnych lub przyszłych potrzeb pracodawcy oraz obowiązujących priorytetów wydatkowania środków KFS, a w przypadku środków z rezerwy KFS – dodatkowo priorytetów wydatkowania środków rezerwy KFS. Uzasadnienie musi zawierać potwierdzenie zasadności odbycia wnioskowanej formy kształcenia dla danego pracownika lub pracodawcy w związku z zajmowanym przez niego stanowiskiem pracy. KFS został utworzony po to, aby zapobiegać utracie przez osoby pracujące zatrudnienia z powodu kompetencji nieadekwatnych do rynku pracy, stąd konieczność uzasadnienia, przydatności danej formy kształcenia dla danego pracownika/pracodawcy.

§ 25

Pracodawca we wniosku zobowiązany jest do uzasadnienia wyboru realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS, wraz z następującymi informacjami:

- a. nazwa i siedziba realizatora usługi kształcenia ustawicznego,
- b. posiadane przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego, a w przypadku kursów – posiadanie dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego, jeżeli informacja ta nie jest dostępna w publicznych rejestrach elektronicznych,
- c. nazwa i liczba godzin kształcenia ustawicznego,
- d. cena usługi kształcenia ustawicznego w porównaniu z ceną podobnych usług oferowanych na rynku, o ile są dostępne.
- e. program kształcenia ustawicznego lub zakres egzaminu,
- f. wzór dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników, wystawionego przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących.

§ 26

Wnioski oceniane są dwuetapowo:

I. Ocena formalna wniosków – dokonywana przez pracownika urzędu pod względem prawidłowości wypełnienia i kompletności złożonego wniosku.

- a) W przypadku gdy wniosek pracodawcy jest wypełniony nieprawidłowo, Dyrektor PUP wyznacza pracodawcy termin nie krótszy niż 7 dni i nie dłuższy niż 14 dni do jego poprawienia.
- b) Wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia, o czym informuje się pracodawcę na piśmie, w przypadku:

- a. niepoprawienia wniosku we wskazanym terminie lub
 - b. niedołączenia załączników wymaganych do złożenia wniosku.
- II.** Po uzyskaniu pozytywnej oceny formalnej wnioski zostaną poddane ocenie merytorycznej.

III. Ocena merytoryczna wniosków – dokonywana przez powołaną przez Dyrektora PUP komisję ds. rozpatrywania wniosków po pozytywnej weryfikacji wniosku pod względem formalnym.

- 1) Ocena merytoryczna wniosków zostanie dokonana zgodnie z kryteriami wymienionymi w §27 niniejszych zasad oraz pod uwagę będą brane również między innymi niżej wymienione kryteria, tj.:
 - a) zasadność i celowość udzielenia wsparcia (uzasadnienie), o których mowa w §24 niniejszych zasad,
 - b) korzystanie przez pracodawcę ze środków KFS w bieżącym roku oraz w poprzednich latach,
 - c) ogólna ocena wniosku.
- 2) Na tym etapie, w sytuacjach budzących wątpliwości, dopuszcza się negocjacje pomiędzy Dyrektorem PUP a pracodawcą w zakresie 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. Z negocjacji zostanie sporządzony protokół.
- 3) Ostateczną decyzję o przyznaniu środków KFS podejmuje Dyrektor PUP w Radomsku.
- 4) W szczególnych przypadkach Dyrektor PUP może wyrazić zgodę na sfinansowanie kształcenia na zasadach innych niż określone w Zasadach przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku w 2025 r.
- 5) Ponadto przy rozpatrywaniu złożonego wniosku Urząd bierze pod uwagę dostępność limitu środków przeznaczonych na finansowanie wsparcia w ramach KFS.
- 6) Dyrektor PUP przy ogłoszeniu naboru o środki KFS może zastosować dodatkowe kryteria oceny merytorycznej wniosków.

§ 27

Przy rozpatrywaniu wniosku Dyrektor PUP uwzględnia, przede wszystkim kryteria oceny wniosku określone w §6 ust. 5 znowelizowanego w 2016 r. rozporządzenia w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, tj.:

1. zgodność dofinansowywanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków 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 ze środków 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 z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2025 r., poz. 214, z późn. zm.).

§ 28

W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku Dyrektor PUP zawiera z pracodawcą umowę o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy. Podstawą przyznania środków z KFS jest umowa zawarta pomiędzy Dyrektorem PUP a pracodawcą, określająca między innymi:

1. strony umowy oraz datę i miejsce jej zawarcia,
2. okres obowiązywania umowy,
3. wysokość środków z KFS na finansowanie działań, o których mowa we wniosku,
4. numer rachunku bankowego pracodawcy, na które będą przekazywane środki z 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 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2025 r., poz. 214, z późn. zm.),
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:

- a) liczby osób objętych działaniami finansowanymi z udziałem środków z 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,
- b) liczby osób, które rozpoczęły kurs, studia podyplomowe lub przystąpiły do egzaminu - finansowane z udziałem środków z KFS,
- c) liczby osób, które ukończyły z wynikiem pozytywnym kurs, studia podyplomowe lub zdały egzamin - finansowane z udziałem środków z KFS.

§ 29

W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku Dyrektor PUP uzasadnia odmowę. Rozstrzygnięcie nie podlega odwołaniu, ponieważ nie jest ono decyzją administracyjną w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 14.06.1960 r. kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 572).

§ 30

Termin wypłaty środków KFS na sfinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy ustalony zostanie indywidualnie w umowie o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy.

§ 31

Do umowy, jako jej integralną część, załącza się wniosek o przyznanie środków z KFS na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców, który stanowi podstawę jej zawarcia.

§ 32

Pracodawca zobowiązany jest do zawarcia z pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego, umowę określającą prawa i obowiązki stron.

§ 33

Pracownik, który nie ukończył kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS z powodu rozwiązania przez niego umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, jest obowiązany do zwrotu pracodawcy poniesionych kosztów, na zasadach określonych w umowie zawartej z pracodawcą.

§ 34

Pracodawca jest zobowiązany do zwrotu wypłaconych środków z KFS w przypadku:

1. niewykorzystania lub wykorzystania przyznanych środków niezgodnie z przeznaczeniem,
2. nieukończenia kształcenia ustawicznego przez pracownika z powodu rozwiązania przez niego umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy,
3. złożenia niezgodnych z prawdą oświadczeń, zaświadczeń lub informacji,
4. nie przedstawienia do rozliczenia właściwych dokumentów,
5. odmowy poddania się kontroli przeprowadzonej przez PUP w Radomsku,
6. naruszenia innych warunków umowy.

§ 35

Dyrektor PUP może przeprowadzać kontrolę u pracodawcy w zakresie przestrzegania postanowień umowy 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 w sprawach objętych zakresem kontroli.

§ 36

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 2011 r. usługi w zakresie kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania świadczone na warunkach określonych w art. 132 ust. 1 lit. i dyrektywy 2006/112/WE obejmują nauczanie pozostające w bezpośrednim związku z branżą lub 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, przepis § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień (Dz. U. z 2023 r. poz. 955, z późn.zm.) 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.

3. Badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu nie podlegają zwolnieniu od podatku od towarów i usług.

§ 37

PUP zastrzega sobie prawo do:

- a) wprowadzenia w ogłoszeniu o naborze dodatkowych kryteriów w zakresie przyznawania środków KFS,
- b) żądania dodatkowych wyjaśnień lub dokumentów potwierdzających prawdziwość informacji wskazanych we wniosku,
- c) żądania dodatkowego uzasadnienia wysokości kosztów kształcenia w sytuacji, kiedy koszt ten odbiega od średnich cen podobnych form kształcenia realizowanych przez inne instytucje edukacyjne.

§ 38

Zasady wchodzi w życie z dniem podpisania.