

.....
/ miejscowość; data /

.....
/ pieczęć firmowa Pracodawcy /

STAROSTA PUŁTUSKI
za pośrednictwem
POWIATOWEGO URZĘDU PRACY
w Pułtusku

WNIOSEK PRACODAWCY

**O PRYZNANIE ŚRODKÓW KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO (KFS)
NA SFINANSOWANIE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO PRACOWNIKÓW I PRACODAWCY**

Podstawa Prawna:

- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego,
- Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej,
- 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*,
- 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 rolnym¹,
- Rozporządzenie 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 akwakultury².

UWAGA!

**PRZED WYPEŁNIENIEM WNIOSKU NALEŻY DOKŁADNIE ZAPOZNAĆ SIĘ Z JEGO TREŚCIĄ
ORAZ Z INFORMACJAMI ZAMIESZCZONYMI NA STRONIE 12-17.**

I. INFORMACJE DOTYCZĄCE PRACODAWCY:

1. Pełna nazwa
2. Adres siedziby
3. Miejsce prowadzenia działalności

¹ dotyczy pomocy przyznawanej w sektorze rolnym

² dotyczy pomocy przyznawanej w sektorze rybołówstwa i akwakultury

4. Adres do korespondencji
5. Telefon kontaktowy 6. E-mail
7. Data rozpoczęcia prowadzenia działalności
8. Oznaczenie przeważającego rodzaju prowadzonej działalności wg PKD
9. NIP 10. Numer REGON.....
11. Forma organizacyjno – prawna
12. Liczba ogółem zatrudnionych pracowników w dniu złożenia wniosku³
13. Wielkość przedsiębiorstwa

14. Imię, nazwisko oraz stanowisko osoby uprawnionej do podpisania umowy
-
15. Imię, nazwisko oraz numer telefonu, e-mail osoby wskazanej do współpracy z tut. Urzędem
-
-
16. Numer **NIEOPROCENTOWANEGO** rachunku bankowego

lub deklaracja o treści

³ zatrudnienie – oznacza wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą. Nie jest pracownikiem osoba, która wykonuje prace w ramach przepisów prawa cywilnego, np. na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło.

II. INFORMACJE O PLANOWANYM KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM PRACOWNIKÓW I PRACODAWCY:

1. Całkowita wysokość wydatków na planowane działania 4

w tym:

a) wnioskowana wysokość środków z KFS

b) wysokość wkładu własnego wnoszonego przez pracodawcę

2. Liczba osób, które mają wziąć udział w kształceniu ustawicznym pracowników i pracodawcy:

....., w tym pracowników:

3. Liczba osób, które mają wziąć udział w kształceniu ustawicznym zgodnie z priorytetami wydatkowania środków na rok 2025:

1) wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie lub w województwie ⁵:

liczba osób zawód deficytowy

liczba osób zawód deficytowy

liczba osób zawód deficytowy

liczba osób zawód deficytowy

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

liczba osób

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

liczba osób

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:

liczba osób

⁴ środki KFS na sfinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy przyznawane są w wysokości 80% tych kosztów, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika, a w przypadku mikroprzedsiębiorstw w wysokości 100%, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

Należy uwzględnić wyłącznie koszty samego kształcenia ustawicznego. Nie uwzględnia się innych kosztów, które pracodawca ponosi w związku z udziałem w kształceniu ustawicznym, np. koszty przejazdu, zakwaterowania, wyżywienia, wynagrodzenie za godziny nieobecności w pracy pracownika w związku z uczestnictwem w zajęciach, itp.

⁵ Zawody deficytowe zidentyfikowane w powiecie pułtuskim i/lub województwie mazowieckim i/lub powiecie właściwym dla miejsca pracy, określone w „Barometrze zawodów 2025”.

- 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:**

liczba osób

- 6) wsparcie cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania wiedzy na temat polskiego prawa pracy i integracji tych osób na rynku pracy:**

liczba osób

- 7) wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych:**

liczba osób

- 8) rozwój umiejętności cyfrowych:**

liczba osób

- 9) wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną:**

liczba osób

- 14) wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z wprowadzeniem elastycznego czasu pracy z zachowaniem poziomu wynagrodzenia lub rozpowszechnianiem w firmach work-life balance:**

liczba osób

4. WSKAZANIE DZIAŁAŃ

Lp.	Działanie/rodzaj kształcenia ustawicznego	Nazwa kształcenia ustawicznego	Realizator kształcenia ustawicznego <i>/nazwa/</i>	Termin realizacji <i>/rok, miesiąc/</i>	Koszt kształcenia ustawicznego na jednego uczestnika	Planowane koszty			Liczba osób planowanych do objęcia wsparciem			Liczba osób według grup wiekowych			
						Ogółem	ze środków KFS	wkład własny	Ogółem/ w tym kobiet	Pracodawca/ w tym kobiet	Pracownicy/ w tym kobiet	15-24 lata/ w tym kobiet	25-34 lata/ w tym kobiet	35-44 lata/ w tym kobiet	45 lat i więcej/ w tym kobiet
1.	Określenie potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego														
2.	Kursy <i>/nazwa lub zakres/</i>														
3.	Studia podyplomowe <i>/kierunek/</i>														
4.	Egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych <i>/rodzaj/</i>														
5.	Badania lekarskie i/lub psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu <i>/rodzaj/</i>														
6.	Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem														
O G Ó Ł E M		X	X	X	X										

III. UZASADNIENIE POTRZEBY PRZEZNACZENIA ŚRODKÓW KFS NA SFINASOWANIE DZIAŁAŃ OBEJMUJĄCYCH KSZTAŁCENIE USTAWICZNE

1. Uzasadnienie potrzeby odbycia wskazanego rodzaju kształcenia ustawicznego dla każdego uczestnika:

Lp.	Imię i nazwisko oraz data urodzenia	Poziom wykształcenia					Forma zatrudnienia oraz okres obowiązywania umowy	Zajmowane stanowisko pracy	Wykonywanie pracy w szczególnych warunkach oraz pracy o szczególnym charakterze TAK/NIE	Rodzaj oraz nazwa kształcenia ustawicznego	Uzasadnienie potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego, przy uwzględnieniu obecnych lub przyszłych potrzeb pracodawcy oraz obowiązujących <u>priorytetów</u> wydatkowania środków KFS	Informacja o planach dotyczących dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym
		wyższe	policealne i średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne i poniżej						
1.												
2.												
3.												
4.												

2. Uzasadnienie wyboru realizatora usługi kształcenia ustawicznego:

Lp.	Imię i nazwisko uczestnika	Nazwa kształcenia ustawicznego	Realizator usługi kształcenia ustawicznego <i>/nazwa, siedziba, NIP/</i>	Liczba godzin kształcenia ustawicznego	Uzasadnienie wyboru realizatora usługi kształcenia ustawicznego	Cena usługi kształcenia ustawicznego na jedną osobę	Certyfikaty jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego POSIADA / NIE POSIADA <i>/nazwa dokumentu w przypadku posiadania/</i>	W przypadku kursów – dokumenty na podstawie których wybrany realizator usługi prowadzi pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego POSIADA / NIE POSIADA <i>/nazwa dokumentu w przypadku posiadania/</i>	Informacja o cenach podobnych usług, o ile są dostępne <i>/realizator, nazwa usługi, cena/ minimum 1 oferta</i>
1.									
2.									
3.									
4.									

OŚWIADCZENIE PRACODAWCY

Upředzony/a o odpowiedzialności karnej z art. 233 kodeksu karnego za składanie fałszywych zeznań **oświadczam** w imieniu swoim lub podmiotu, który reprezentuję, że:

1. działalność gospodarczą.
(prowadzę / nie prowadzę)
2. beneficjentem pomocy publicznej.
(jestem / nie jestem)
3. co najmniej jednego pracownika.
(zatrudniam / nie zatrudniam)
4. W stosunku do zakładu pracy postępowanie upadłościowe
(toczy się / nie toczy się)

i zgłoszony wniosek o likwidację.
(został / nie został)
5. na dzień złożenia wniosku z zapłatą w terminie wynagrodzeń
(zalegam / nie zalegam)
pracownikom oraz z opłacaniem w terminie składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne,
Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz innych danin
publicznych.
6. jest mi treść Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia
(znana)
14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
7. * jest mi treść i warunki określone w Rozporządzeniu
(znana) (spełniam / nie spełniam)
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*.

☐ nie dotyczy
8. * jest mi treść, działalność w zakresie podstawowej produkcji
(znana) (prowadzę / nie prowadzę)

produktów rolnych i warunki określone w Rozporządzeniu Komisji (UE)
(spełniam / nie spełniam)
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.

☐ nie dotyczy

9. * jest mi treść, działalność w zakresie produkcji, przetwórstwa
(znana) (prowadzę / nie prowadzę)
i wprowadzania do obrotu produktów rybołówstwa i akwakultury oraz warunki
(spełniam / nie spełniam)
określone w Rozporządzeniu 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.
- ☐ nie dotyczy
11. * na mnie obowiązek zwrotu pomocy wynikającej z wcześniejszych
(ciąży / nie ciąży)
decyzji Komisji Europejskiej uznającej pomoc za niezgodną z prawem i ze wspólnym rynkiem.
- ☐ nie dotyczy
12. * do złożenia w dniu podpisania umowy dodatkowego oświadczenia
(zobowiązuję się)
o uzyskanej pomocy, jeżeli w okresie od złożenia wniosku do dnia podpisania umowy,
otrzymam pomoc *de minimis* lub pomoc publiczną.
- ☐ nie dotyczy
13. do zwrotu środków KFS w przypadku nieukończenia kształcenia
(zobowiązuję się)
ustawicznego przez uczestnika.
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 między
pracownikiem a pracodawcą.
14. do zwrotu środków niewykorzystanych lub wykorzystanych niezgodnie
(zobowiązuję się)
z przeznaczeniem.
15. do zwrotu środków KFS w przypadku złożenia niezgodnych z prawdą
(zobowiązuję się)
informacji, zaświadczeń lub oświadczeń w zakresie pomocy publicznej oraz pomocy
de minimis.
16., iż kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy przyznawane
(jestem świadomy)
z Krajowego Funduszu Szkoleniowego jest finansowane ze środków publicznych, dlatego też
podlega szczególnym zasadom rozliczania oraz kontroli.

* nie dotyczy pracodawcy, który nie jest beneficjentem pomocy publicznej.

17., iż środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego na sfinansowanie
(jestem świadomy)
kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy przyznawane są w wysokości 80% tych kosztów, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika, a w przypadku mikroprzedsiębiorstw w wysokości 100%, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

18. Planowane działania kształcenia ustawicznego powierzone zostaną do realizacji podmiotowi,
z którym powiązany osobowo lub kapitałowo.
(nie jestem)

19. środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego na sfinansowanie kształcenia
(otrzymałem / nie otrzymałem)
ustawicznego pracowników i pracodawcy **w bieżącym roku** w wysokości
dla uczestnika/ów, o którego/ych kształcenie ubiegam się w przedmiotowym wniosku.
(ilość osób)

Środki KFS na kształcenie ustawiczne zostały przeznaczone dla:

- , data ur. w wysokości
(imię i nazwisko uczestnika) (przyznana kwota)

- , data ur. w wysokości
(imię i nazwisko uczestnika) (przyznana kwota)

20. Dane zawarte we wniosku są ze stanem faktycznym i prawnym.
(zgodne)

21. do niezwłocznego powiadomienia Urzędu Pracy jeżeli w okresie
(zobowiązuję się)
od dnia złożenia wniosku do dnia podpisania umowy zmianie ulegnie stan faktyczny lub prawny wskazany w dniu złożenia wniosku.

.....
/ PODPIS I PIECZĄTKA PRACODAWCY /

**OŚWIADCZENIE O OTRZYMANIU LUB NIEOTRZYMANIU POMOCY *DE MINIMIS*
ORAZ POMOCY PUBLICZNEJ ***

Świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia, wynikającej z art. 233 Kodeksu karnego („Kto, składając zeznanie mające służyć za dowód w postępowaniu sądowym lub innym postępowaniu prowadzonym na podstawie ustawy, zeznaje nieprawdę lub zataja prawdę, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3”), w imieniu swoim lub podmiotu, który reprezentuję

.....

.....

(nazwa lub imię i nazwisko, adres)

oświadczam, że w ciągu minionych trzech lat

- ☐ nie otrzymałem pomocy *de minimis*
- ☐ otrzymałem środki stanowiące pomoc *de minimis*.

W przypadku otrzymania pomocy *de minimis* należy wypełnić poniższe zestawienie:

Lp.	Podmiot udzielający pomocy	Dzień udzielenia pomocy	Nr umowy, decyzji, programu pomocowego	Wartość pomocy w euro
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
ŁĄCZNIE				

..... pomoc *de minimis* w rolnictwie lub rybołówstwie w wysokości euro
(otrzymałem / nie otrzymałem)

.....
/ PODPIS I PIECZĄTKA PRACODAWCY /

Limit pomocy *de minimis*, którą jedno przedsiębiorstwo może otrzymać przez okres trzech lat od jednego państwa członkowskiego, nie może przekroczyć wysokości 300 000 EUR.

* nie dotyczy pracodawcy, który nie jest beneficjentem pomocy publicznej.

INFORMACJA !

WNIOSEK STANOWIĆ BĘDZIE INTEGRALĄ CZĘŚĆ UMOWY!

- W przypadku, gdy wniosek jest nieprawidłowo wypełniony, starosta wyznacza pracodawcy termin nie krótszy niż 7 dni i nie dłuższy niż 14 dni do jego poprawienia.
- Odmowa przyznania środków nie podlega odwołaniu.
- Złożony wniosek oraz załączniki nie podlegają zwrotowi.
- Wniosek należy wypełnić czytelnie, najlepiej drukowanymi literami oraz kolorem niebieskim.
- Nie należy modyfikować i usuwać elementów wniosku.
- Dokumenty składane w kserokopii winny być potwierdzone „za zgodność z oryginałem” wraz z pieczętą i podpisem osoby uprawnionej.
- Zaświadczenia o niezaleganiu w płatnościach ważne są 30 dni od daty ich wystawienia.

Wsparcie przyznawane będzie pracodawcom, których wnioski spełniają wymagania określone w obszarze przynajmniej jednego z priorytetów wydatkowania środków KFS w roku 2025:

- 1) wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie lub w województwie*;
- 2) wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy;
- 3) wsparcie kształcenia ustawicznego pracodawców i ich pracowników zgodnie z potrzebami szkoleniowymi, które pojawiły się na terenach dotkniętych przez powódź we wrześniu 2024 roku;
- 4) poprawa zarządzania i komunikacji w firmie w oparciu o zasady przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, rozwoju dialogu społecznego, partycypacji pracowniczej i wspierania integracji w miejscu pracy;
- 5) promowanie i wspieranie zdrowia psychicznego oraz tworzenie przyjaznych środowisk pracy poprzez m.in. szkolenia z zakresu zarządzania wiekiem, radzenia sobie ze stresem, pozytywnej psychologii, dobrostanu psychicznego oraz budowania zdrowej i różnorodnej kultury organizacyjnej;
- 6) wsparcie cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania wiedzy na temat polskiego prawa pracy i integracji tych osób na rynku pracy;
- 7) wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych;
- 8) rozwój umiejętności cyfrowych;
- 9) wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną;
- 14) wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z wprowadzeniem elastycznego czasu pracy z zachowaniem poziomu wynagrodzenia lub rozpowszechnianiem w firmach work-life balance.

Dopuszcza się negocjacje pomiędzy starostą a pracodawcą treści wniosku, w celu ustalenia ceny usługi kształcenia ustawicznego, liczby osób objętych kształceniem ustawicznym, realizatora usługi, programu kształcenia ustawicznego lub zakresu egzaminu, z uwzględnieniem zasady zapewnienia najwyższej jakości usługi oraz zachowania racjonalnego wydatkowania środków publicznych.

Środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego są środkami publicznymi w rozumieniu ustawy o finansach publicznych. Zgodnie z ustawą o podatku od towarów i usług oraz rozporządzeniem Ministra Finansów w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień, **zwalnia się od podatku usługi kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego finansowane w co najmniej 70% ze środków publicznych.**

* Zawody deficytowe zidentyfikowane w powiecie pułtuskim i/lub województwie mazowieckim i/lub powiecie właściwym dla miejsca pracy, określone w „Barometrze zawodów 2025”.

ZAŁĄCZNIKI do wniosku:

1. Informacja związana z przetwarzaniem danych osobowych (RODO).
2. Kserokopia dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności – w przypadku braku wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej.
3. Kserokopia decyzji w sprawie nadania Numeru Identyfikacji Podatkowej.*
4. Kserokopia zaświadczenia o numerze identyfikacyjnym REGON.*
5. Kserokopia umowy spółki w przypadku spółek prawa cywilnego oraz koncesja lub pozwolenie na prowadzenie działalności – w przypadku, gdy wymaga tego przepis prawa.
6. Zaświadczenie z Urzędu Skarbowego o niezaleganiu z opłatami z tytułu zobowiązań podatkowych.
7. Zaświadczenie z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o niezaleganiu z tytułu opłacania składek na ubezpieczenia społeczne.
8. Beneficjent pomocy publicznej - formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc *de minimis* lub o pomoc *de minimis* w rolnictwie lub rybołówstwie.
9. W przypadku otrzymania pomocy *de minimis* należy dołączyć kserokopię zaświadczeń o otrzymanej pomocy.
10. Program kształcenia ustawicznego lub zakres egzaminu.
11. Wzór dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników, wystawiony przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących.
12. W przypadku, gdy osobą planowaną do objęcia wsparciem jest pracownik, należy dołączyć zgodę pracownika na przetwarzanie jego danych osobowych.
13. W przypadku ubiegania się o wsparcie w ramach priorytetu nr 2 – tj. *Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy* – Pracodawca przedkłada do wniosku stosowne oświadczenie, wraz z dokumentem potwierdzającym dokonanie zakupu.
14. W przypadku ubiegania się o wsparcie w ramach priorytetu nr 7 – tj. *Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych* – Pracodawca przedkłada do wniosku oświadczenie o konieczności odbycia wnioskowanego szkolenia lub nabycia określonych umiejętności z zakresu usług zdrowotnych i opiekuńczych.

* Nie dotyczy podmiotów zarejestrowanych w rejestrze publicznym

Komentarz do stosowania priorytetów wydatkowania KFS w 2025 roku.

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

Składając wniosek o przyznanie środków KFS w ramach priorytetu 1 należy wykazać powiązanie wnioskowanej formy kształcenia ustawicznego z zawodem deficytowym z terenu danego powiatu lub województwa.

Źródłem, które będzie podstawą do oceny czy wniosek dotyczy zawodu deficytowego jest *Barometr zawodów 2025* dla powiatu pułtuskiego i/lub województwa mazowieckiego i/lub powiatu właściwego dla miejsca pracy *.

* Pracodawca wnioskujący o dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych na terenie innego powiatu lub województwa niż siedziba powiatowego urzędu pracy, w którym składany jest wniosek o dofinansowanie, powinien wykazać, że zawód jest deficytowy dla miejsca wykonywania pracy pracowników.

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

Przez „nowe procesy, technologie czy narzędzia pracy” w ramach priorytetu 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”.

Aby skorzystać ze środków KFS w ramach priorytetu 2 Pracodawca przedkłada do wniosku oświadczenie, w którym 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 będą wdrożone nowe procesy, technologie i systemy, a osoby objęte kształceniem ustawicznym będą wykonywać nowe zadania związane z wprowadzonymi/ planowanymi do wprowadzenia zmianami. Do oświadczenia należy dołączyć dokument potwierdzający dokonanie zakupu.

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.

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

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. z 2024 r. 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 Kotła, gmina Pęcław i gmina Żukowice,
- ✓ w powiecie górowskim - gmina Jemielno,
- ✓ w powiecie lubińskim - miasto i gmina Ścinawa,
- ✓ w powiecie oławskim - gmina miejska Oława i gmina wiejska Oława,
- ✓ w powiecie strzelińskim - gmina Strzelin,
- ✓ w powiecie wrocławskim - gmina Kąty Wrocławskie, gmina Mietków i gmina Sobótka;

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

- 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.

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.

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.

Kształcenie w ramach niniejszego priorytetu powinno 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 form 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.

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. Zapobieganie wypaleniu zawodowemu, rozładowywanie nadmiernych napięć pozwala minimalizować rozwinięcie choroby psychicznej, dlatego tak ważna jest higiena zdrowia psychicznego, którą należy utrzymywać na co dzień.

Niniejszy priorytet oferuje wsparcie w zakresie poprawy bardzo szeroko pojętego zdrowia psychicznego, w tym również kształcenie z zakresu działań go wspierających np. organizacji pracy.

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

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

- ✓ różnorodność w miejscu pracy, integracja pracowników wywodzących się z różnych grup pokoleniowych;
- ✓ promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zdrowego stylu życia, technik relaksacyjnych i innych metod radzenia sobie ze stresem.

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

W ramach tego priorytetu można ubiegać się o kształcenie 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.

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 (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.

Warunkiem skorzystania z kształcenia w ramach niniejszego priorytetu 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, kształcenie ustawiczne musi być bezpośrednio związane z szeroko pojętą opieką zdrowotną czy opieką społeczną.

8) Rozwój umiejętności cyfrowych.

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

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 – m.in. wiatraków czy farm fotowoltaicznych. W ramach priorytetu można sfinansować kształcenie mające na celu rozwój tzw. zielonych kompetencji czyli zestawu umiejętności pozwalających na działania na rzecz zrównoważonego rozwoju, a także kształcenie w obszarze szeroko pojętej ekologii.

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

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 kształcenie 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.