

INFORMACJA

DOTYCZĄCA UBIEGANIA SIĘ O ŚRODKI KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO W 2024 ROKU W POWIATOWYM URZĘDZIE PRACY W OLECKU

Słowniczek pojęć:

1. **Starosta** – oznacza to Starostę Powiatu Oleckiego, w imieniu którego działa Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Olecku.
2. **PUP** – Powiatowy Urząd Pracy w Olecku.
3. **Ustawa** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2023 r., poz. 735 z późn. zm.).
4. **Rozporządzenie** – należy przez to rozumieć rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 117).
5. **Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)** - oznacza to środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego przeznaczone na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników oraz pracodawców.
6. **Dofinansowanie** – należy przez to rozumieć dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
7. **Wniosek** – oznacza to Wniosek Pracodawcy o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy.
8. **Pracodawca** – oznacza to jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika (zgodnie z definicją zawartą w art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).
9. **Pracownik** – oznacza to osobę fizyczną zatrudnioną przez pracodawcę na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (zgodnie z definicją zawartą w art. 2 Kodeksu pracy). Pracownikiem jest tylko osoba wykonująca pracę w ramach stosunku pracy. Nie jest pracownikiem osoba, która wykonuje pracę w ramach przepisów prawa cywilnego, np. na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło czy też innych rodzajów umów cywilnoprawnych. Pracownikiem nie jest też osoba współpracująca, za którą (zgodnie z art. 8 ust. 11 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych) uważa się małżonka, dzieci własne lub dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodziców, macochę i ojczyma oraz osoby przysposabiające, pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracujących przy prowadzeniu działalności.
10. **Przeciętne wynagrodzenie** – oznacza to przeciętne wynagrodzenie w poprzednim kwartale, od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski", na podstawie art. 20 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

11. **Przedsiębiorca** - podmiot prowadzący działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji UE. W prawie UE za przedsiębiorstwo uważa się podmiot prowadzący działalność gospodarczą bez względu na jego formę prawną.
12. **Działalność gospodarcza** – oferowanie towarów i usług na rynku, przy czym pojęcie to dotyczy zarówno działalności produkcyjnej, jak i dystrybucyjnej i usługowej. Nie jest istotne występowanie zarobkowego charakteru działalności, w związku z czym działalność gospodarczą, w rozumieniu unijnego prawa konkurencji, prowadzić mogą także podmioty typu non-profit (stowarzyszenia, fundacje). Nie ma również znaczenia jak dana działalność jest kwalifikowana w prawie krajowym oraz czy podmiot wpisany jest do krajowego rejestru przedsiębiorców lub ewidencji działalności gospodarczej.
13. **Wielkość przedsiębiorstwa**¹ – zgodnie z ustawą z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 221 z późn. zm.):
- **Mikroprzedsiębiorca** – przedsiębiorca, który w co najmniej jednym roku 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;
 - **Mały przedsiębiorca** – przedsiębiorca, 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;
 - **Średni przedsiębiorca** – przedsiębiorca, 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.

¹ Wyrażone w euro wielkości przelicza się na złote według średniego kursu ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski w ostatnim dniu roku obrotowego wybranego do określenia statusu przedsiębiorcy. Średnioroczne zatrudnienie określa się w przeliczeniu na pełne etaty, nie uwzględniając pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich, urloпах na warunkach urloпу macierzyńskiego, urloпах ojcowskich, urloпах rodzicielskich i urloпах wychowawczych, a także zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego. W przypadku gdy przedsiębiorca wykonuje działalność gospodarczą krócej niż rok, jego przewidywany obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych, a także średnioroczne zatrudnienie określa się na podstawie danych za ostatni okres udokumentowany przez przedsiębiorcę.

WARUNKI PRYZYNAWANIA DOFINANSOWANIA ZE ŚRODKÓW KFS

1. O przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w PUP Olecko może ubiegać się Pracodawca, mający siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności na terenie powiatu oleckiego.
2. Podstawę ubiegania się o przyznanie środków z KFS stanowi pisemny wniosek Pracodawcy złożony w terminie określonym w ogłoszeniu o naborze.
3. Dofinansowanie może być przeznaczone na:
 - 1) określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
 - 2) kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
 - 3) egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
 - 4) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
 - 5) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.
4. Środki KFS mogą być przeznaczone na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców zgodnie z priorytetami wydatkowania środków KFS, ustalonymi na dany rok przez ministra właściwego do spraw pracy, a w przypadku środków rezerwy KFS zgodnie z priorytetami określonymi na dany rok przez Radę Rynku Pracy.
5. **Zgodnie z priorytetami ministra właściwego ds. pracy** (limit podstawowy), środki KFS w 2024 roku przeznacza się na wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, których wnioski spełniają wymagania określone przynajmniej w jednym z przyjętych priorytetów, tj.:
 - 1) Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy.
 - 2) Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych.
 - 3) Wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych.
 - 4) Wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności cyfrowych.
 - 5) Wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej.
 - 6) Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia.
 - 7) Wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców.
 - 8) Wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie zarządzania finansami i zapobieganie sytuacjom kryzysowym w przedsiębiorstwach.
6. PUP może wystąpić również o środki z rezerwy KFS. Środki puli rezerwy KFS mogą być wydatkowane nie wcześniej niż po otrzymaniu zawiadomienia o ustaleniu limitu środków na ten cel. Środki rezerwy przeznaczone będą na realizację wniosków, które wpisywać się będą w co najmniej jeden z **priorytetów określonych przez Radę Rynku Pracy**, którymi w 2024 roku są:

Priorytet A: Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni społecznych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRPiPS.

Priorytet B: Wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności.

Priorytet C: Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej.

Priorytet D: Wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju.

7. Starosta może przyznać środki z KFS w maksymalnej wysokości 80% kosztów, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika. Wkład własny wnoszony przez pracodawcę wynosi minimum 20% wysokości tych kosztów.
8. W przypadku mikroprzedsiębiorstw lub podmiotów niebędących przedsiębiorcami zatrudniających mniej niż 10 pracowników, Starosta może przyznać środki KFS w wysokości 100%, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.
9. W przypadku kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy przekraczających wysokość dopuszczalnego poziomu dofinansowania, Powiatowy Urząd Pracy finansuje koszty do wysokości dopuszczalnych limitów, a koszty przekraczające przyznany limit pokrywa pracodawca.
10. Przy wyliczaniu kosztów kształcenia ustawicznego oraz wkładu pracodawcy mogą być uwzględniane wyłącznie koszty samego kształcenia ustawicznego. Nie podlegają natomiast uwzględnieniu pozostałe koszty, jakie ponosi pracodawca 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 (koszty dojazdu, wyżywienia, zakwaterowania), itp.
11. Finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, udzielane Pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji Unii Europejskiej, **stanowi pomoc de minimis**, o której mowa we właściwych przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących pomocy *de minimis* oraz pomocy *de minimis* w rolnictwie lub rybołówstwie.
12. Pracownik, którego kształcenie ustawiczne finansowane jest z KFS, musi być zatrudniony przez pracodawcę co najmniej przed dniem złożenia wniosku, a okres jego zatrudnienia musi obejmować minimum czas realizacji dofinansowanego kształcenia.
13. Wybór instytucji edukacyjnej prowadzącej kształcenie ustawiczne lub przeprowadzającej egzamin oraz wykonawców realizujących pozostałe działania

pozostawia się do decyzji Pracodawcy, przy czym mając na względzie zasady racjonalności i gospodarności przy wydatkowaniu środków publicznych, Pracodawca powinien planować wydatki na kształcenie ustawiczne 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.
14. Racjonalność oraz gospodarność wydatkowania środków na działania kształcenia ustawicznego potwierdzona powinna być ofertami pozyskanymi w ramach rozeznania rynku usług w przedmiotowym zakresie (jeżeli występują na rynku), które Pracodawca przedstawia we wniosku.
15. Usługi edukacyjne muszą być realizowane przez jednostkę zewnętrzną, nie powiązaną osobowo lub kapitałowo z Pracodawcą.
16. Obowiązkiem Pracodawcy jest zawarcie z pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego, umowy określającej prawa i obowiązki stron, w tym uregulowanie sytuacji, w której pracownik w trakcie szkolenia zmienia pracę.
17. Pracownik, który nie ukończył kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS z powodu rozwiązania przez niego umowy pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeksu pracy*, jest obowiązany do zwrotu Pracodawcy poniesionych kosztów, na zasadach określonych w umowie z Pracodawcą.
18. W ramach limitu środków z KFS na 2024 r. może być sfinansowane wyłącznie kształcenie ustawiczne, które rozpocznie się po zawarciu przez Starostę umowy o dofinansowanie z Pracodawcą. Przyznane środki PUP wypłaca Pracodawcy w roku, w którym limit środków został przyznany.
19. Ze środków KFS wyłączone jest w szczególności finansowanie:
- 1) kosztów przejazdu, wyżywienia i zakwaterowania związanych z określoną formą kształcenia,
 - 2) kosztów delegacji, kosztów nieobecności pracownika w pracy spowodowane uczestnictwem w szkoleniu,
 - 3) zajęć integracyjnych i innych działań nie związanych z tematyką określonej formy kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy,
 - 4) rozpoczętej lub zakończonej formy kształcenia ustawicznego przed złożeniem wniosku i podpisaniem umowy z Urzędem,
 - 5) kształcenia rozpoczynającego się po 2024 roku (w uzasadnionych przypadkach, dopuszcza się przesunięcie terminu rozpoczęcia kształcenia max. do 28 lutego 2025 r.),
 - 6) form kształcenia ustawicznego realizowanych samodzielnie przez pracodawcę dla swoich pracowników,
 - 7) kształcenia osób przebywających na urlopach macierzyńskich, rodzicielskich, bezpłatnych, wychowawczych,
 - 8) szkoleń obowiązkowych dla pracowników, takich jak np. szkolenie BHP, PPOŻ,
 - 9) obowiązkowych badań wstępnych i okresowych,

- 10) studiów wyższych, studiów doktoranckich,
- 11) konferencji branżowych, kongresów naukowych,
- 12) kosztów szkoleń w przypadku, gdy pracodawca zamierza samodzielnie szkolić swoich pracowników, lub gdy szkolić ma podmiot powiązany organizacyjnie lub osobowo z pracodawcą,
- 13) kształcenia ustawicznego realizowanego poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- 14) kształcenia ustawicznego osób współpracujących, tj.: małżonka, dzieci własnych lub dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobionych, rodziców, macochy i ojczyma oraz osób przysposabiających, którzy pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu działalności.
- 15) kształcenia ustawicznego osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych,
- 16) kształcenia ustawicznego osób pełniących funkcje zarządcze w spółkach akcyjnych, spółkach z o.o. (z wyjątkiem sytuacji, gdy są zatrudnione na umowę o pracę w spółce),
- 17) kształcenia ustawicznego prezesów spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, którzy są jej jedynymi lub większościami udziałowcami.

TRYB SKŁADANIA I ROZPATRYWANIA WNIOSKÓW

1. Pracodawca zainteresowany uzyskaniem środków na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy składa w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na siedzibę Pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności wniosek, na opracowanym przez PUP formularzu wniosku, wraz z wymaganymi załącznikami.
2. Pracodawca może złożyć wniosek jedynie o sfinansowanie jeszcze nie rozpoczętej formy kształcenia ustawicznego – wszelkie wydatki na kształcenie ustawiczne poniesione przez Pracodawcę przed złożeniem wniosku i zawarciem umowy nie będą uwzględniane przy rozliczeniach.
3. Wnioski mogą być składane w formie papierowej lub elektronicznej – wniosek złożony w formie elektronicznej powinien posiadać:
 - 1) bezpieczny podpis elektroniczny weryfikowany za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu z zachowaniem zasad przewidzianych w przepisach o podpisie elektronicznym
lub
 - 2) podpis potwierdzony profilem zaufanym elektronicznej platformy usług administracji publicznej.
4. Przyjmowanie wniosków odbywa się w terminie określonym przez PUP w ogłoszeniu o naborze – informacja o naborze dostępna będzie na tablicy informacyjnej w siedzibie PUP Olecko oraz na stronie internetowej <http://olecko.praca.gov.pl>. Nabór powtarzany będzie do wyczerpania posiadanego limitu środków, do czasu pozwalającego na realizację wniosków.
5. Rozpatrywane będą tylko wnioski złożone w terminie naboru.
6. W przypadku gdy wniosek jest wypełniony nieprawidłowo, Starosta wyznacza Pracodawcy termin nie krótszy niż 7 dni i nie dłuższy niż 14 dni do jego poprawienia.

7. Wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia, o czym informuje się Pracodawcę na piśmie, w przypadku:
 - 1) niepoprawienia wniosku we wskazanym terminie lub
 - 2) niedołączenia wymaganych załączników.
8. Przy rozpatrywaniu wniosku Starosta uwzględnia:
 - 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 środków KFS przyznanych dla powiatu oleckiego na 2024 rok.
9. W związku z ograniczonym limitem środków, możliwe jest wprowadzenie przez PUP dodatkowych kryteriów uwzględnianych przy ocenie wniosków. Zostaną one wskazane w ogłoszeniu o naborze wniosków i/lub karcie oceny wniosków, stanowiącej część dokumentacji dotyczącej naboru.
10. W sytuacjach budzących wątpliwości, m.in. w przypadku ceny/kosztów kształcenia odbiegającego od zazwyczaj spotykanych na rynku usług szkoleniowych, PUP ma prawo poprosić Pracodawcę o złożenie wyjaśnień i przedstawienie szczegółowego uzasadnienia dofinansowania kształcenia ustawicznego u danego usługodawcy.
11. Dopuszcza się negocjacje pomiędzy Starostą a Pracodawcą dotyczące 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.
12. Dofinansowanie ze środków KFS ma charakter fakultatywny, co oznacza że Starosta może przyjąć wniosek do realizacji, odrzucić, zwrócić do poprawienia lub przystąpić do negocjacji.
13. W terminie do 30 dni od dnia złożenia wniosku pracodawca zostanie poinformowany o sposobie jego rozpatrzenia.
14. Ze względu na fakt, iż wniosek nie jest rozpatrywany w trybie wydania decyzji administracyjnej, rozstrzygnięcie nie podlega odwołaniu.
15. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku Starosta uzasadnia odmowę dofinansowania ze środków KFS wnioskowanego kształcenia ustawicznego.
16. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku Starosta zawiera z Pracodawcą umowę dotyczącą finansowania działań obejmujących kształcenie ustawiczne

pracowników i pracodawcy ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, określając co najmniej:

- 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;
 - 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.
17. Do umowy dołącza się jako jej integralną część wniosek Pracodawcy o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy.
18. Umowy z Pracodawcami zawierane są do momentu wyczerpania wysokości przyznanego limitu KFS na dany rok.

KOMENTARZ DO STOSOWANIA PRIORYTETÓW WYDATKOWANIA ŚRODKÓW KFS W 2024 r.

Przygotowano na podstawie opracowania „Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2024. Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy”.

Należy pamiętać, że nawet jeśli w treści priorytetu zawarto sformułowania odnoszące się bezpośrednio do pracowników, skorzystać z niego mogą zarówno pracownicy jak i pracodawcy.

PRIORYTETY MINISTRA DS. PRACY:

Priorytet PM/1 tj. wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy – bez zmian w stosunku do roku 2023

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.

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 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 ma zostać podjęta na podstawie jakiegokolwiek wiarygodnego dla urzędu dokumentu dostarczonego przez wnioskodawcę, np. kopii dokumentów zakupu, decyzji dyrektora/zarządu o wprowadzeniu norm ISO, itp., oraz logicznego i wiarygodnego uzasadnienia. Decyzja należy do urzędu.

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 wdrażała nowe procesy.

Priorytet PM/2 tj. wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych – bez zmian w stosunku do lat poprzednich

Przyjęte sformułowanie niniejszego priorytetu 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.

Należy zwrócić uwagę, że granica pomiędzy szkoleniami zawodowymi a tzw. „miękkimi” nie jest jednoznaczna. Przykładowo: szkolenie dotyczące umiejętności autoprezentacji i nawiązywania kontaktów interpersonalnych dla sprzedawcy czy agenta nieruchomości jest jak najbardziej szkoleniem zawodowym. Podobnie przy szkoleniach językowych – dla kierowcy TIR-a jeżdżącego na trasach międzynarodowych kurs języka obcego jest szkoleniem zawodowym. W takich przypadkach kluczową rolę odgrywa uzasadnienie odbycia szkolenia i na tej podstawie powiatowy urząd pracy będzie mógł podjąć decyzję co do przyznania dofinansowania.

Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania niniejszego priorytetu powinien udowodnić, że wskazana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego na terenie powiatu oleckiego lub województwa warmińsko-mazurskiego. Informacja na temat zawodów deficytowych branych pod uwagę podczas oceny wniosków znajduje się

w ogłoszeniu o naborze wniosków oraz dostępna jest na stronie <http://olecko.praca.gov.pl> w zakładce „Dokumenty do pobrania – Pracodawcy i przedsiębiorcy – Krajowy Fundusz Szkoleniowy”

Priorytet PM/3 tj. wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych – bez zmian w stosunku do roku 2023

Przyjęty zapis priorytetu pozwala na sfinansowanie niezbędnych form kształcenia ustawicznego osobom (np. matce, ojcu, opiekunowi prawnemu), które powracają na rynek pracy po przerwie spowodowanej sprawowaniem opieki nad dzieckiem.

Priorytet adresowany jest do osób, które w ciągu jednego roku przed datą złożenia wniosku o dofinansowanie podjęły pracę po przerwie spowodowanej sprawowaniem opieki nad dzieckiem.

Dostępność do priorytetu nie jest warunkowana powodem przerwy w pracy tj. nie jest istotne czy był to urlop macierzyński, wychowawczy czy zwolnienie na opiekę nad dzieckiem. Nie ma również znaczenia długość przerwy w pracy jak również to czy jest to powrót do pracodawcy sprzed przerwy czy zatrudnienie u nowego pracodawcy.

Wnioskodawca powinien do wniosku dołączyć oświadczenie, że potencjalny uczestnik szkolenia spełnia warunki dostępu do priorytetu bez szczegółowych informacji mogących zostać uznane za dane wrażliwe np. powody pozostawania bez pracy.

Priorytet adresowany jest także do osób, które mają na utrzymaniu rodziny 3+ bądź są członkami takich rodzin, ma na celu zachęcić te osoby do inwestowania we własne umiejętności i kompetencje, a przez to dać im szansę na utrzymanie miejsca pracy.

Z dofinansowania w ramach priorytetu mogą skorzystać członkowie rodzin wielodzietnych, którzy na dzień złożenia wniosku posiadają Kartę Dużej Rodziny bądź spełniają warunki jej posiadania. Należy pamiętać, że dotyczy to zarówno rodziców i ich małżonków, jak i pracujących dzieci pozostających z nimi w jednym gospodarstwie domowym.

Prawo do posiadania Karty Dużej Rodziny przysługuje wszystkim rodzicom oraz małżonkom rodziców, którzy mają lub mieli na utrzymaniu łącznie co najmniej troje dzieci. Przez rodzica rozumie się także rodzica zastępczego lub osobę prowadzącą rodzinny dom dziecka.

Prawo do Karty Dużej Rodziny przysługuje także dzieciom:

- ✓ w wieku do 18. roku życia,
- ✓ w wieku do 25. roku życia – w przypadku dzieci uczących się w szkole lub szkole wyższej,
- ✓ bez ograniczeń wiekowych w przypadku dzieci legitymujących się orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności,

ale tylko w przypadku, gdy w chwili składania wniosku w rodzinie jest co najmniej troje dzieci spełniających powyższe warunki.

Należy pamiętać, że prawo do posiadania Karty Dużej Rodziny nie przysługuje rodzicowi, którego sąd pozbawił władzy rodzicielskiej lub któremu sąd ograniczył władzę rodzicielską przez umieszczenie dziecka w pieczy zastępczej, chyba że sąd nie pozbawił go władzy rodzicielskiej lub jej nie ograniczył przez umieszczenie dziecka w pieczy zastępczej w stosunku do co najmniej trojga dzieci, prawo to nie przysługuje również

rodzicowi zastępczemu lub prowadzącemu rodzinny dom dziecka, w przypadku gdy sąd orzekł o odebraniu im dzieci z uwagi na niewłaściwe sprawowanie pieczy zastępczej. Karta jest przyznawana niezależnie od dochodu w rodzinie.

Prawo do posiadania Karty przysługuje członkowi rodziny wielodzietnej, który jest:

- ✓ osobą posiadającą obywatelstwo polskie, mającą miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- ✓ cudzoziemcem mającym miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie zezwolenia na pobyt stały, zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, zezwolenia na pobyt czasowy udzielony w związku z okolicznością, o której mowa w art. 159 ust. 1 oraz art. 186 ust. 1 pkt. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. z 2023 r. poz. 519 z późn. zm.), lub w związku z uzyskaniem w Rzeczypospolitej Polskiej statusu uchodźcy lub ochrony uzupełniającej, jeżeli zamieszkuje z członkami rodziny na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- ✓ mającym miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej obywatelem państwa członkowskiego Unii Europejskiej, państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej oraz członkom jego rodziny w rozumieniu art. 2 pkt. 4 ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (Dz.U. z 2021 r. poz. 1697 z późn. zm.), posiadającym prawo pobytu lub prawo stałego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Uwaga: Warunki - powrotu na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz bycia członkiem rodziny wielodzietnej - nie muszą być spełniane łącznie.

Priorytet PM/4 tj. wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności cyfrowych – zmodyfikowany priorytet z roku 2023

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.

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.

Powyższy priorytet dotyczy wszystkich wnioskodawców, PKD nie jest istotne.

Priorytet PM/5 tj. wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej

Niniejszy priorytet wynika z trwającej obecnie transformacji branży motoryzacyjnej w kierunku napędów niskoemisyjnych i zeroemisyjnych oraz wzrostu wykorzystania paliw alternatywnych. Powoduje to zmniejszenie produkcji tradycyjnych silników spalinowych i ich części, przy czym przyczynia się do zwiększenia produkcji akumulatorów montowanych w pojazdach elektrycznych oraz komponentów elektronicznych wykorzystywanych w tych pojazdach.

W przypadku serwisów obsługujących i naprawiających dotychczas tradycyjne pojazdy spalinowe pojawia się potrzeba podnoszenia umiejętności w zakresie budowy zeroemisyjnych (samochody elektryczne) i niskoemisyjnych (samochody hybrydowe i hybrydowe typu plug-in), układów napędowych oraz diagnozowania i naprawy ich usterek.

W związku z tym uzasadnione oraz konieczne jest podnoszenie kwalifikacji dla pracowników branży motoryzacyjnej, aby mogli nabyć umiejętności związane z innowacyjnymi rozwiązaniami technicznymi. Szczególnie dotyczy to zatrudnionych w fabrykach pojazdów spalinowych oraz części i komponentów do silników spalinowych. W ramach priorytetu przewiduje się szeroki zakres wspieranych działań dotyczących podnoszenia kompetencji dla osób planujących kontynuację pracy w branży motoryzacyjnej, zatrudnionych obecnie przy produkcji i naprawie pojazdów samochodowych.

Wsparcie w ramach priorytetu mogą otrzymać pracodawcy i pracownicy zatrudnieni w firmach z szeroko rozumianej branży motoryzacyjnej.

O przynależności do ww. branży decydować będzie posiadanie **jako przeważającego** jednego z poniższych kodów PKD:

- 29.10.B Produkcja samochodów osobowych
- 29.10.D Produkcja pojazdów samochodowych przeznaczonych do przewozu towarów
- 29.10.E Produkcja pozostałych pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli
- 29.20.Z Produkcja nadwozi do pojazdów silnikowych; produkcja przyczep i naczep
- 29.31.Z Produkcja wyposażenia elektrycznego i elektronicznego do pojazdów silnikowych
- 29.32.Z Produkcja pozostałych części i akcesoriów do pojazdów silnikowych, z wyłączeniem motocykli

- 45.20.Z Konserwacja i naprawa pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli. Celem priorytetu jest dofinansowanie specjalistycznych szkoleń technicznych, które pozwalają nabyć nowe kwalifikacje osobom zatrudnionym w branży motoryzacyjnej przy produkcji pojazdów i ich komponentów. Szkolenia te mogą obejmować między innymi obszary dotyczące: budowy układów magazynowania energii (akumulatorów) stosowanych w pojazdach elektrycznych, budowę instalacji elektrycznej pojazdów nisko i zeroemisyjnych, technologie napędów wodorowych, uzyskanie uprawnień SEP do 1kV, urządzeń elektronicznych stosowanych w pojazdach zeroemisyjnych.

W przypadku serwisów i zakładów naprawczych w ramach priorytetu przewiduje się dofinansowanie m.in. specjalistycznych szkoleń technicznych w zakresie serwisowania i obsługi samochodów elektrycznych dla mechaników obsługujących i naprawiających dotychczas tradycyjne pojazdy spalinowe, uzyskanie uprawnień SEP do 1kV, które są niezbędne do wykonywania prac przy wysokonapięciowej instalacji elektrycznej pojazdów.

Priorytet PM/6 tj. wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia.

W ramach niniejszego priorytetu środki KFS będą mogły sfinansować kształcenie ustawiczne osób wyłącznie w wieku powyżej 45 roku życia.

Decyduje wiek osoby, która skorzysta z 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 PM/7 tj. wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców – bez zmian w stosunku do lat poprzednich, przeniesiony z priorytetów Rady Rynku Pracy.

W ramach tego priorytetu mogą być finansowane szkolenia zarówno dla cudzoziemców, jak i polskich pracowników (to samo dotyczy pracodawców), które adresują specyficzne potrzeby, jakie mają pracownicy cudzoziemscy i pracodawcy ich zatrudniający. Proszę jednocześnie pamiętać, że szkolenia dla cudzoziemców mogą być finansowane również w ramach innych priorytetów, o ile spełniają oni kryteria w nich określone.

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.

Ze szkoleń w ramach tego priorytetu mogą korzystać również pracodawcy i pracownicy z polskim obywatelstwem o ile wykażą w uzasadnieniu wniosku, że szkolenie to ułatwi

czy też umożliwi im pracę z zatrudnionymi bądź planowanymi do zatrudnienia w przyszłości cudzoziemcami.

Priorytet PM/8 tj. wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie zarządzania finansami i zapobieganie sytuacjom kryzysowym w przedsiębiorstwach – nowy priorytet

Należy mieć na uwadze, iż obecnie wiele firm zwłaszcza w sektorze MŚP boryka się z trudnościami, w tym trudnościami finansowymi. W wielu przypadkach nastąpiła kumulacja wielu niekorzystnych czynników takich jak rynkowe skutki pandemii COVID-19, wojna na terytorium Ukrainy, rosnące koszty energii i koszty pracy, wzrost inflacji, które przekładają się na spowolnienie rozwoju gospodarczego i rosnącą liczbę podmiotów kończących lub zawieszających działalność. Konieczne staje się zatem wspieranie nabywania umiejętności przedsiębiorców i kadry zarządzającej w zakresie prawidłowej identyfikacji ryzyk towarzyszących danej działalności gospodarczej, umiejętności prawidłowej oceny sytuacji finansowej, trafnej oceny symptomów zwiastujących nadchodzących kryzys finansowy w danej firmie, a nade wszystko umiejętności znajdowania konkretnych sposobów i rozwiązań przezwyciężania trudności i umiejętności budowania długofalowej odporności na kryzysy, aby pomimo trudności firma mogła przetrwać na rynku.

Warunki kryzysu sprawiają, że szanse na przetrwanie mają organizacje uczące się, mogące elastycznie dostosować się do zmian, co stanowi warunek wypracowania przewagi konkurencyjnej na rynku. W celu zapewnienia przedsiębiorstwu możliwości osiągnięcia sukcesu należy optymalizować warunki pracy, budować skuteczny system zarządzania kryzysem, wypracowywać innowacyjne rozwiązania.

W szczególności wspierane powinny być szkolenia i kursy, które są dedykowane dla danej branży i dotyczą analizowania sytuacji finansowej, pozwalają na poznanie w praktyce narzędzi do controllingu i monitorowania kondycji danego przedsiębiorstwa, podczas których omówione zostaną przypadki odstępstw od przyjętych norm w zakresie prawidłowego zarządzania finansami, nakładami na inwestycje czy marketing a także uczące pozyskiwania dodatkowych preferencyjnych źródeł finansowania lub restrukturyzacji zadłużenia.

W ramach tego priorytetu mogą być finansowane szkolenia przede wszystkim dla właścicieli firm, kadry zarządzającej, menadżerów oraz pracowników realizujących zadania w obszarze zarządzania i finansów.

Przykładowe tematy szkoleniowe (moduły) programów szkoleniowych z zakresu zarządzania finansami i zapobiegania sytuacjom kryzysowym przedsiębiorstwach:

1. Zarządzanie finansami:

- Analiza finansowa i interpretacja sprawozdań finansowych
- Planowanie budżetu i kontroli kosztów
- Skuteczne zarządzanie płynnością finansową .

2. Zapobieganie sytuacjom kryzysowym:

- Wczesne wykrywanie sygnałów ostrzegawczych
- Ocena ryzyka i strategię jego minimalizacji
- Planowanie awaryjne i scenariusze kryzysowe.

3. Komunikacja w sytuacjach kryzysowych:

- Skuteczna komunikacja z interesariuszami w trudnych sytuacjach
- Zarządzanie wizerunkiem firmy podczas kryzysu

4. Doskonalenie umiejętności przywódczych:

- Rozwijanie umiejętności decyzyjnych w warunkach presji
- Motywowanie zespołu w trudnych czasach

5. Technologie wspierające zarządzania finansami:

- Wykorzystanie nowoczesnych narzędzi i systemów do analizy danych finansowych
- Automatyzacja procesów księgowych

Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania niniejszego priorytetu powinien wykazać powiązania zakresu obowiązków pracownika z wnioskowanym szkoleniem.

Składając stosowny wniosek o dofinansowanie w ramach przedmiotowego priorytetu wnioskodawca w uzasadnieniu powinien wykazać, że posiadanie konkretnych umiejętności, wiedzy, które objęte są tematyką wnioskowanego szkolenia, jest powiązane z pracą wykonywaną przez osobę kierowaną na szkolenie.

Dofinansowanie w ramach tego priorytetu może otrzymać każdy pracodawca, który w przekonujący sposób uzasadni, że dla prawidłowego działania jego firmy bądź dla jej ratowania niezbędne jest nabycie konkretnych umiejętności. Nie ma potrzeby spełniania jakiś konkretnych warunków czy kryteriów. Wystarczające jest wiarygodne uzasadnienie.

PRIORYTETY RADY RYNKU PRACY WYDATKOWANIA ŚRODKÓW REZERWY KFS

Pracodawca aby skorzystać ze środków rezerwy KFS musi spełnić wyłącznie wymagania priorytetów wydatkowania rezerwy, określonych przez Radę Rynku Pracy.

Priorytet RRP/A tj. wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRiPS – bez zmian w stosunku do roku 2023

Podmioty uprawnione do korzystania z środków w ramach tego priorytetu to:

- ✓ **CIS i KIS** to jednostki prowadzone przez JST, organizacje pozarządowe, podmioty kościelne lub spółdzielnie socjalne. Centra i Kluby Integracji Społecznej zatrudniają kadrę odpowiedzialną za reintegrację społeczną i zawodową uczestników.

O przyznaniu statusu CIS decyduje Wojewoda, który prowadzi także rejestr tych podmiotów. Ponadto wojewoda prowadzi również rejestr KIS.

CIS może prowadzić działalność wytwórczą, handlową lub usługową oraz działalność wytwórczą w rolnictwie. W związku z tym Centrum zatrudnia pracowników odpowiedzialnych za prowadzenie danej działalności, a ponadto pracownika socjalnego, instruktorów zawodu oraz inne osoby prowadzące reintegrację społeczną i zawodową.

- ✓ **WTZ** mogą być tworzone, przez fundacje, stowarzyszenia i inne podmioty. Działają one w celu rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych. Podmiot prowadzący WTZ zawiera z samorządem powiatu umowę regulującą między innymi warunki i wysokość dofinansowania kosztów utworzenia i działalności warsztatu ze środków PFRON.

W WTZ zatrudnieni są psycholodzy, instruktorzy terapii zajęciowej, specjaliści do spraw rehabilitacji lub rewalidacji. Ponadto WTZ może zatrudniać: pielęgniarkę lub lekarza, pracownika socjalnego, instruktora zawodu, a także inne osoby niezbędne do prawidłowego funkcjonowania warsztatu.

Pracodawcy zamierzający skorzystać z tego priorytetu powinni wykazać, że współfinansowane ze środków KFS działania zmierzające do podniesienia kompetencji pracowników związane są z ich zadaniami realizowanymi w CIS, KIS, WTZ, ZAZ, przedsiębiorstwie społecznym lub spółdzielni socjalnej.

- ✓ **Przedsiębiorstwa społeczne** wpisane do wykazu przedsiębiorstw społecznych, który zgodnie z ustawą o ekonomii społecznej prowadzony jest przez MRiPS w systemie Rejestr Jednostek Pomocy Społecznej (RJPS), pod adresem https://rjps.mpips.gov.pl/RJPS/RU/start.do?id_menu=59. Wykaz zawiera tylko przedsiębiorstwa społeczne, którym status ten został nadany przez wojewodę, odpowiedniego ze względu na siedzibę podmiotu. Nadanie statusu odbywa się poprzez wydanie decyzji administracyjnej, po wcześniejszej dokładnej weryfikacji spełniania przez wnioskujący podmiot warunków określonych w ustawie o ekonomii społecznej. Z tego względu nie ma konieczności prowadzenia dodatkowej weryfikacji na potrzeby ustalenia czy pracodawca aplikujący o wsparcie spełnia przesłanki niezbędne do uzyskania tego statusu, wystarczy jedynie sprawdzić, czy w momencie składania wniosku figuruje on w rejestrze przedsiębiorstw społecznych. Status przedsiębiorstwa społecznego mogą uzyskać m.in. organizacje pozarządowe (np. fundacje i stowarzyszenia) spółki non-profit, spółdzielnie socjalne, a także kościelne osoby prawne.
- ✓ **Spółdzielnie socjalne** – to podmioty wpisane do Krajowego Rejestru Sądowego, na tej podstawie można zweryfikować ich formę prawną. Niektóre spółdzielnie socjalne mogą uzyskać status przedsiębiorstwa społecznego. W takiej sytuacji ich uprawnienia do skorzystania ze wsparcia w ramach tego priorytetu można potwierdzić na podstawie listy przedsiębiorstw społecznych, o której mowa powyżej. Bez względu na to, czy spółdzielnia socjalna posiada status przedsiębiorstwa społecznego, jest ona uprawniona do skorzystania ze środków w ramach tego priorytetu.
- ✓ **Zakłady aktywności zawodowej** – to podmioty, które mogą być tworzone przez gminę, powiat oraz fundację, stowarzyszenie lub inną organizację społeczną, decyzję o przyznaniu statusu zakładu aktywności zawodowej wydaje wojewoda.

Ze środków w ramach tego priorytetu korzystać mogą wszyscy pracownicy przedsiębiorstw społecznych i ZAZ oraz pracownicy i członkowie spółdzielni socjalnych. Nie ma potrzeby weryfikowania, czy pracownik, którego przeszkolenie ma być wsparte ze środków KFS należy do grupy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub do osób wymienionych w art. 4 ust 1 ustawy o spółdzielniach socjalnych.

Priorytet RRP/B tj. wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności – bez zmian w stosunku do lat ubiegłych

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 RRP/C tj. wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej – bez zmian w stosunku do lat ubiegłych.

Priorytet ten promuje działania wobec osób pracujących w warunkach niszczących zdrowie i w szczególności powinien objąć osoby, które nie mają prawa do emerytury pomostowej (w stosunku do lat poprzednich nie ma tu żadnych zmian).

Wykaz prac w szczególnych warunkach stanowi załącznik nr 1, a prac o szczególnym charakterze - załącznik nr 2 do ustawy z dnia 19 grudnia 2008 roku o emeryturach pomostowych (Dz. U. z 2023 poz. 164 z późn. zm.)

Priorytet RRP/D Wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju – powtórzony po kilku latach

W ramach niniejszego priorytetu ze środków KFS będzie można sfinansować kształcenie ustawiczne w obszarach/branżach zdefiniowanych jako kluczowe dla rozwoju powiatu oleckiego, tj:

- Przetwórstwo i sprzedaż drewna;
- Produkcja mebli i innych wyrobów stolarskich;
- Przetwórstwo spożywcze;
- Produkcja jachtów i łodzi;
- Budownictwo drogowe;
- Odnawialne źródła energii oraz nośniki energii (sieci gazowe, energetyczne, niskoemisyjne sieci ciepłownicze) ;
- Usługi turystyczne;
- Ochrona zdrowia i pomoc społeczna

Powyższe ustalono w oparciu o następujące dokumenty strategiczne:

- a) Strategia Rozwoju Miasta i Gminy Olecko do roku 2025;
- b) Strategia Rozwoju Powiatu Oleckiego na lata 2016-2025;
- c) Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego województwa warmińsko-mazurskiego do roku 2025.

W/w dokumenty stanowią część dokumentacji dotyczącej naboru i dostępne są na stronie internetowej PUP Olecko <http://olecko.praca.gov.pl> w zakładce „Dokumenty do pobrania – Pracodawcy i przedsiębiorcy – Krajowy Fundusz Szkoleniowy” oraz w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Olecku (pok. nr 4).

Wnioskodawca w celu spełnienia założeń priorytetu powinien w uzasadnieniu wniosku wskazać obszar swojej działalności oraz powiązać zakres wnioskowanego kształcenia z obszarem/branżą kluczową dla rozwoju regionu, dokładnie wskazując opisującą go strategię.

Olecko, dn. 27.02.2024 r.

z up. Starosty
Dyrektor
Powiatowego Urzędu Pracy w Olecku
Renata Jasińska