

ZASADY PRYZYNAWANIA ŚRODKÓW NA KSZTAŁCENIE USTAWICZNE PRACODAWCY I PRACOWNIKÓW W RAMACH KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO W 2025 ROKU.

1. PRIORYTETY

PRIORYTET nr 1. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe wyłącznie w powiecie szczycieńskim zawodach deficytowych.

1. Wniosek będzie spełniał wymóg tego priorytetu, jeżeli kształcenie ustawiczne będzie zgodne z zawodem deficytowym zidentyfikowanym wyłącznie w powiecie szczycieńskim, wskazanym w poniższej tabeli opracowanej na podstawie Barometru zawodów na 2025 rok.
2. Kształceniem ustawicznym może być objęta osoba pracująca w zawodzie deficytowym lub bez względu na aktualnie zajmowane stanowisko pod warunkiem, że pracodawca deklaruje zatrudnienie pracownika na stanowisku w zawodzie deficytowym, zgodnym z wnioskowanym kształceniem.

ZAWODY DEFICYTOWE W POWIECIE SZCZYCIEŃSKIM W 2025 ROKU

Dekarze i blacharze budowlani
Diagności laboratoryjni medyczni
Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
Fizjoterapeuci i masażyści
Kierowcy autobusów
Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
Kucharze
Lekarze
Mechanicy pojazdów samochodowych
Murarze i tynkarze
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
Nauczyciele przedmiotów zawodowych
Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych
Pielęgniarki i położne
Pracownicy służb mundurowych*
Pracownicy socjalni
Psycholodzy i psychoterapeuci
Spawacze
Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki
Technicy mechanicy

Źródło: www.barometrzwodow.pl

***UWAGA!** W związku z tym, że w zawodach deficytowych w powiecie szczycieńskim znalazł się zawód: pracownicy służb mundurowych, informujemy, że zawody te najczęściej nie mogą korzystać ze środków KFS. Warunkiem bowiem skorzystania ze wsparcia w ramach środków KFS jest posiadanie statusu pracodawcy bądź pracownika zgodnie z przepisami ustawy *Kodeks pracy*, odpowiednio artykułem 3 lub 2.

PRIORYTET nr 2. Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy.

1. 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 lub planowanymi do wprowadzenia zmianami.
2. 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. Wyklucza się finansowanie kursów, które są powiązane z zakupem/wdrożeniem nowych maszyn/technologii/procesów i przeprowadzane są bezpłatnie przez dostawcę tych maszyn/technologii/procesów.

UWAGA! Pracodawca do wniosku musi dołączyć kopię dokumentu potwierdzającego spełnianie wymogu tego priorytetu, np. dokument zakupu maszyny, narzędzi etc.

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.

Powyższy priorytet nie dotyczy województwa warmińsko-mazurskiego i w związku z tym nie będzie realizowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w Szczytnie.

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.

Szkolenia związane z powyższym priorytetem powinny zawierać tematykę, w ramach której pracodawcy i pracownicy zostaną wyposażeni w wiedzę i umiejętności m.in.:

- ✓ do rozpoznawania, rozumienia i przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, co zwiększy ich uważność na sposób komunikacji i budowania relacji w ich zespołach;
- ✓ dotyczące różnych formy mobbingu, jak zrozumieć jego wpływ na zespół oraz jak skutecznie reagować i zapobiegać sytuacjom o charakterze mobbingu w przyszłość;
- ✓ rozpoznawania/uważności 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;
- ✓ związane z tworzeniem i wsparciem w zakresie zasad funkcjonowania i działania rad pracowniczych.

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.

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.

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

- ✓ rola pracodawcy w wspieraniu zdrowia psychicznego;
- ✓ przyczyny i skutki stresu zawodowego, wypalenia zawodowego oraz radzenia sobie z nimi;
- ✓ skuteczna komunikacja w zespole, budowanie otwartego środowiska pracy tworzenie przyjaznego środowiska pracy;
- ✓ różnorodność w miejscu pracy, integracja pracowników wywodzących się z różnych grup pokoleniowych;
- ✓ promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zdrowego stylu życia, technik relaksacyjnych i innych metod radzenia sobie ze stresem.

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

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

Wśród specyficznych potrzeb pracowników cudzoziemskich wskazać można w szczególności:

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

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

Warunkiem skorzystania z priorytetu nr 7 jest oświadczenie pracodawcy o konieczności odbycia wnioskowanego szkolenia lub nabycia określonych umiejętności z zakresu usług zdrowotnych i opiekuńczych.

Powyższy priorytet ma na celu wsparcie osób zatrudnionych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych. O przynależności do ww. branży decydować będzie posiadanie jako przeważającego jednego z poniższych kodów PKD:

- 86.1 Działalność szpitali,
- 86.2 Praktyka lekarska,
- 86.9 Pozostała działalność w zakresie opieki zdrowotnej
(z wyłączeniem 86.90 D. Działalność paramedyczna),
- 87.1 Pomoc społeczna z zakwaterowaniem zapewniająca opiekę pielęgniarską,
- 87.2 Pomoc społeczna z zakwaterowaniem dla osób z zaburzeniami psychicznymi,

- 87.3 Pomoc społeczna z zakwaterowaniem dla osób w podeszłym wieku i osób niepełnosprawnych,
- 87.9 Pozostała pomoc społeczna z zakwaterowaniem,
- 88.1 Pomoc społeczna bez zakwaterowania dla osób w podeszłym wieku i osób niepełnosprawnych,
- 88.9 Pozostała pomoc społeczna bez zakwaterowania.

W ramach priorytetu przewiduje się szeroki zakres wspieranych działań dotyczący podnoszenia umiejętności i kwalifikacji dla osób wykonujących zawody związane z usługami zdrowotnymi i opiekuńczymi oraz planujących kontynuację pracy w tej branży. Urząd nie będzie finansował szkoleń specjalizacyjnych lekarzy i lekarzy dentyistów, a także staży podyplomowych i specjalizacji pielęgniarek i położnych na finansowanie których przeznaczone są oddzielne środki Funduszu Pracy.

PRIORYTET nr 8. Rozwój umiejętności cyfrowych.

Pracodawca w uzasadnieniu wniosku powinien wykazać, że posiadanie konkretnych umiejętności cyfrowych, które objęte są tematyką wnioskowanego kształcenia, jest powiązane z pracą wykonywaną przez osobę kierowaną na kurs lub studia podyplomowe.

PRIORYTET nr 9. Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.

Priorytet niniejszy adresowany jest do wszystkich pracodawców, którzy w jakikolwiek sposób chcą przyczynić się do realizacji założonych celów transformacji energetycznej 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 10. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z wprowadzeniem elastycznego czasu pracy z zachowaniem poziomu wynagrodzenia lub rozpowszechnianiem w firmach work-life balance.

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).

2. OGÓLNE INFORMACJE

1. Środki w ramach KFS zostaną przyznane pracodawcom wyłonionym w drodze konkursu. Po dokonaniu oceny formalnej i merytorycznej wniosków zostanie sporządzony ranking punktowy wszystkich złożonych wniosków, z zastrzeżeniem punktu 3.5.
2. W ramach aktualnego naboru pracodawca może złożyć maksymalnie dwa wnioski – oddzielnie na każde kształcenie.
3. Dofinansowywanie działań musi być zgodne z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na dany rok.
4. W sytuacji, gdy w dyspozycji Urzędu pozostają niewystarczające do ogłoszenia kolejnego naboru środki z Puli Ministra, Urząd Pracy przy rozpatrywaniu wniosków ze środków rezerwy, może wziąć pod uwagę możliwość realizacji wniosku z puli podstawowej, w przypadku spełniania przez niego jednego z priorytetów Ministra.
5. Wnioskodawca musi być pracodawcą zatrudniającym co najmniej jedną osobę na umowę o pracę. Pracownik zgłoszony we wniosku do kształcenia ustawicznego musi być zatrudniony na umowę o pracę w oparciu o Kodeks Pracy. W przypadku umowy o pracę na czas określony, czas trwania umowy o pracę nie może być krótszy niż termin zakończenia wskazanego kształcenia.
6. Zaleca się zaplanowanie terminu rozpoczęcia kształcenia w terminie **co najmniej 45 dni** od dnia złożenia wniosku, z uwagi na niezbędny czas na przeprowadzenie konkursu wniosków, rozpatrzenie wniosków i zawarcie umowy. W przypadku zbyt krótkiego terminu do rozpoczęcia wnioskowanego kształcenia, urząd może odmówić podpisania umowy.
7. Kształcenie ustawiczne musi rozpoczynać się w roku, w którym przyznano środki finansowe na realizację kształcenia.
8. 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.

3. KRYTERIA OCENY WNIOSKÓW

1. Złożone wnioski będą podlegały ocenie formalnej oraz merytorycznej.
2. **Ocena formalna wniosku polega na weryfikacji wniosku pod względem spełniania wymogów formalnych, tj.:**
 - posiadania przez wnioskodawcę statusu pracodawcy zgodnie z Kodeksem Pracy i ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
 - posiadania przez uczestnika planowanego do objęcia kształceniem statusu pracownika (lub pracodawcy) zgodnie z Kodeksem Pracy;
 - posiadania przez pracodawcę siedziby lub miejsca prowadzenia działalności gospodarczej na terenie powiatu szczycieńskiego;
 - złożenia kompletnego wniosku wraz z niezbędnymi załącznikami;
 - zgodności planowanych działań edukacyjnych z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS,
 - możliwości sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku z uwzględnieniem limitów finansowych.

3. W przypadku uzyskania pozytywnej oceny formalnej wniosek zostaje przekazany do oceny merytorycznej. W przypadku uzyskania negatywnej opinii z przyczyn formalnych, wniosek pracodawcy na tym etapie zostanie odrzucony.
4. **Ocena merytoryczna wniosku jest dokonywana w oparciu o następujące kryteria:**

KRYTERIA OCENY WNIOSKU			LICZBA PUNKTÓW
1.	Zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników z potrzebami lokalnego, co oznacza zgodność z aktualnymi standardami kwalifikacji w danym zawodzie, biorąc pod uwagę m.in. zakres programowy szkolenia, stosowanie nowoczesnych narzędzi i technologii, oraz kształcenie w zawodach deficytowych w powiecie szczycieńskim zgodnie z Barometrem zawodów 2025 - maksymalnie 5 pkt	1) zgodność zaproponowanego przez pracodawcę programu kształcenia ze standardami kwalifikacji zawodowych; 2) uzyskane umiejętności zapewniają rozwój kompetencji dostosowanych do potrzeb lokalnego rynku pracy (zawód deficytowy w powiecie szczycieńskim)	0-5 pkt
2.	Koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS (maks. 25 pkt), w tym: 1) porównanie wskazanej ceny kształcenia do średniej ceny kształcenia w ramach KFS w 2024 r. - maksymalnie 10 pkt. Średni koszt jednostkowy w 2024 r. wyniósł 2 031 zł, co stanowi 100% badanej ceny. <i>* Uwaga: średni koszt jednostkowy w ramach KFS w 2024 r. został wyliczony jako stosunek wydatków środków KFS do liczby osób objętych wsparciem.</i> 2) porównanie wskazanej ceny kształcenia do	do 1 000 zł (<50% średniego kosztu jednostkowego) - 10 pkt powyżej 1 000 zł do 1 500 zł (50-75% średniego kosztu jednostkowego) - 9 pkt powyżej 1 500 zł - 2 000 zł (75-100% średniego kosztu jednostkowego) - 8 pkt powyżej 2 000 zł – 2 500 zł (100-125% średniego kosztu jednostkowego) - 7 pkt powyżej 2 500 zł – 3 700 zł (125-185% średniego kosztu jednostkowego) - 6 pkt powyżej 3 700 zł – 5 000 zł (185-250% średniego kosztu jednostkowego) - 5 pkt powyżej 5 000 zł – 6 200 zł (250-310% średniego kosztu jednostkowego) - 4 pkt powyżej 6 200 zł – 7 500 zł (310-375% średniego kosztu jednostkowego) - 3 pkt powyżej 7 500 zł – 8 700 zł (375-435% średniego kosztu jednostkowego) - 2 pkt powyżej 8 700 zł – 10 000 zł (435-500% średniego kosztu jednostkowego) - 1 pkt powyżej 10 000 zł (>500% średniego kosztu jednostkowego) - 0 pkt	15 pkt

		porównywalnych usług kształcenia dostępnych na rynku - maks.15 pkt	2) cena planowanego kształcenia jest rynkowa, tj. w granicach cen porównywalnych usług kształcenia dostępnych na rynku	10 pkt
			3) cena planowanego kształcenia jest wyższa niż ceny rynkowe porównywalnych usług kształcenia dostępnych na rynku	0-5 pkt
3.	Posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług - maksymalnie 5 pkt <i>* Uwaga: w powyższym kryterium będą uwzględniane: certyfikaty jakości ISO, Akredytacja Kuratora Oświaty oraz inne certyfikaty ściśle związane z potwierdzeniem wysokiej jakości usług w zakresie kształcenia ustawicznego wydane przez instytucje niezależne od realizatora usługi.</i>		1) posiadanie przez realizatora kształcenia ustawicznego certyfikatu/ów jakości usług	5 pkt
			2) brak certyfikatów jakości usług	0 pkt
4.	Plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS - maksymalnie 15 pkt, w tym: - pkt 1-3 dotyczy kształcenia pracowników - pkt 4 dotyczy kształcenia pracodawcy		1) wysoki poziom uzasadnienia, w tym: - pracodawca deklaruje stałe zatrudnienie pracownika zatrudnionego na umowę o pracę na czas określony, - zmianę stanowiska pracy/poszerzenie zakresu obowiązków zawodowych zgodnie z kierunkiem kształcenia, i/lub - wzrost wynagrodzenia za pracę, i/lub - rozwój zawodowy poprzez dalsze kształcenie pracownika	11-15 pkt
			2) średni poziom uzasadnienia, w tym: - pracodawca deklaruje zatrudnienie pracownika na co najmniej jeden rok lub utrzymanie zatrudnienia dla pracownika zatrudnionego na umowę o pracę na czas nieokreślony, i/lub - zmianę stanowiska pracy/poszerzenie zakresu obowiązków zawodowych zgodnie z kierunkiem kształcenia, i/lub - wzrost wynagrodzenia za pracę	6-10 pkt
			3) niski poziom uzasadnienia, w tym: - pracodawca nie zawarł deklaracji dalszego zatrudnienia pracownika lub deklaracja zatrudnienia nie wskazuje okresu dalszego zatrudnienia, i/lub - pracodawca nie planuje zmiany stanowiska pracy ani poszerzenia zakresu obowiązków zawodowych zgodnie z kierunkiem kształcenia	0-5 pkt
			4) w przypadku kształcenia ustawicznego pracodawcy oceniane będą plany, strategia i rozwój firmy w okresie najbliższego roku, powiązane z ukończeniem wnioskowanego kształcenia	0-15 pkt

5.	Uzasadnienie potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego przez pracownika lub pracodawcę, przy uwzględnieniu obecnych lub przyszłych potrzeb pracodawcy - maksymalnie 30 pkt	1) wysoki poziom uzasadnienia, w tym m.in.: - kształcenie jest niezbędne/wymagane przepisami prawa do wykonywania obowiązków zawodowych, - kształcenie zwiększy kwalifikacje i umiejętności pracownika lub pracodawcy, - kształcenie wpłynie na konkurencyjność, rozwój firmy i jakość świadczonych usług, - kształcenie przyczyni się do utrzymania zatrudnienia/awansowania/rozwoju zawodowego osób objętych wsparciem, - informacja na temat posiadanego sprzętu, urządzeń, maszyn, np. ilość posiadanych samochodów ciężarowych w przypadku kształcenia w zakresie prawa jazdy kat. C, CE z kwalifikacją wstępną przyspieszoną lub planów dotyczących ich zakupu,	21-30 pkt
		2) średni poziom uzasadnienia – oceniany będzie stopień podanych informacji	11-20 pkt
		3) niski poziom uzasadnienia – oceniany będzie stopień podanych informacji	1-10 pkt
		4) brak uzasadnienia	0 pkt
	Maksymalna liczba punktów		

- 1) łącznie wnioski może otrzymać maksymalnie 80 punktów;
 - 2) minimalna liczba punktów kwalifikująca wnioski do przyznania dofinansowania ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego wynosi 40 punktów.
5. Mając na względzie sprawną obsługę pracodawców, w sytuacji kiedy kwota dofinansowania w złożonych wnioskach przewyższa dostępny limit, Urząd może zawrzeć umowę o kształcenie przed rozstrzygnięciem konkursu i sporządzeniem rankingu punktowego w przypadku uzyskania min. 50 punktów w ocenie merytorycznej wniosku. Jeżeli natomiast posiadany limit środków pozwoli na pokrycie zapotrzebowania zgłoszonego przez pracodawców w danym naborze, Urząd dopuszcza zawarcie umów w trybie ciągłym, dla wniosków które uzyskały minimum 40 punktów przed sporządzeniem rankingu punktowego.
6. W sytuacji, kiedy rozpatrzone wnioski w ocenie merytorycznej uzyskują minimalną liczbę punktów kwalifikującą je do przyznania środków z KFS, a limit finansowy będzie niewystarczający na pokrycie całego zapotrzebowania, wówczas dofinansowanie zostanie przyznane pracodawcy, który nie korzystał ze środków KFS w ostatnich dwóch latach.

ZATWIERDZAM

DYREKTOR
Powiatowego Urzędu Pracy

Beata Januszczyk

(podpis Dyrektora PUP)