



Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 17/2025
Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy
w Dąbrowie Górniczej z 12.05.2025 r.

**ZASADY UBIEGANIA SIĘ O ŚRODKI KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO
W POWIATOWYM URZĘDZIE PRACY
W DĄBROWIE GÓRNICZEJ W 2025 ROKU
tekst ujednolicony
PODSTAWA PRAWNA**

§ 1

1. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2025 r., poz. 214, z późn. zm.).
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (tekst jednolity: Dz. U. z 2018 r. poz. 117).
3. Rozporządzenie Komisji (UE) 2023/2831 z dnia 13 grudnia 2023 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 2023/2831 z 15.12.2023).
4. Rozporządzenie Komisji (UE) nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013 r., s. 9 ze zmianami).
5. 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 akwakultury (Dz. Urz. UE L 190 z 28.06.2014 r., str. 45) ze zmianami.
6. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (tekst jednolity: Dz. U. z 2023 r., poz. 702 z późn. zm.).
7. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 marca 2010 r. w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis (tekst jednolity: Dz.U. z 2024 poz. 40 z późn.zm.).
8. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 2010 r. w sprawie informacji składanych przez podmioty ubiegające się o pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie Dz. U. z 2010 r. nr 121, poz. 810).
9. Rozporządzenie z dnia 20 marca 2007 r. w sprawie zaświadczeń o pomocy de minimis i pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie (tekst jednolity: Dz. U. z 2024 r., poz. 1546).
10. Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r., poz. 236 z późn.zm.).
11. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jednolity: Dz. U. z 2024 r., poz. 1061 z późn.zm.).
12. Ustawa z 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (tekst jednolity: Dz. U. z 2024 r. poz. 1568 z późn. zm.)

13. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (tekst jednolity: Dz.U. z 2024 r. nr 1530 z późn. zm.)
14. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2022 r. o szczególnych rozwiązaniach w zakresie przeciwdziałania wspieraniu agresji na Ukrainę oraz służących ochronie bezpieczeństwa narodowego (tekst jednolity: Dz.U. z 2024 r. nr 507).
15. Rozporządzenie Rady (UE) nr 833/2014 r. z 31 lipca 2014 r. dotyczące środków ograniczających w związku z działaniami Rosji destabilizującymi sytuację na Ukrainie (Dz. U. L 229 z 31.7.2014, s. 1 ze zmianami).
16. Rozporządzenie Rady (WE) nr 765/2006 z dnia 18 maja 2006 r. dotyczące środków ograniczających w związku z sytuacją na Białorusi i udziałem Białorusi w agresji Rosji wobec Ukrainy (Dz. U. L 134 z 20.5.2006, s.1 ze zmianami).
17. Rozporządzenie Rady (UE) nr 269/2014 z dnia 17 marca 2014 r. w sprawie środków ograniczających w odniesieniu do działań podważających integralność terytorialną, suwerenność i niezależność Ukrainy lub im zagrażających (Dz. U. L 78 z 17.3.2014, str. 6 ze zmianami).

PODSTAWOWE POJĘCIA

§ 2

Ilekcioć w Zasadał jest mowa o:

- 1) **Dyrektor Urzędu** – oznacza to Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Dąbrowie Górniczej,
- 2) **Krajowym Funduszu Szkoleniowym (KFS)** – należy przez to rozumieć wydzieloną część Funduszu Pracy, przeznaczoną na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników, podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy,
- 3) **kształceniu ustawicznym** – należy przez to rozumieć uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny,
- 4) **pracodawcy** – oznacza to jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika,
- 5) **pracowniku** – oznacza to osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, w tym na umowę w celu przygotowania zawodowego, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę,
- 6) **środkach KFS** – oznacza to zarówno środki KFS przyznane w ramach podstawowego limitu jak również środki rezerwy KFS,
- 7) **Urzędzie** – oznacza to Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej przy ul. Jana III Sobieskiego 12,
- 8) **wniosku** – oznacza to Wniosek o dofinansowanie kształcenia ustawicznego zgodny ze wzorem zamieszczonym w ogłoszeniu o naborze wniosków na stronie internetowej Urzędu <https://dabrowagornicza.praca.gov.pl>.

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 3

1. Dokument ten określa zasady ubiegania się pracodawców o środki KFS na dofinansowanie kształcenia ustawicznego siebie i/lub zatrudnionych pracowników w 2025 r.
2. W 2025 r. Urząd dysponuje w ramach limitu podstawowego środkami KFS w wysokości 1 073 000,00 zł (słownie: jeden milion siedemdziesiąt trzy tysiące złotych).

3. Środki KFS przyznane pracodawcy na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego stanowią pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.
4. Wysokość dofinansowania kosztów kształcenia ustawicznego ze środków KFS może wynieść 80% tych kosztów za wyjątkiem dofinansowania dla mikroprzedsiębiorcy, który może otrzymać środki KFS na sfinansowanie 100% kosztów kształcenia ustawicznego.
5. Wysokość przyznanych środków KFS na jednego uczestnika kształcenia ustawicznego nie może przekroczyć 300 % przeciętnego wynagrodzenia.
6. Planowana forma kształcenia ustawicznego powinna się przyczynić do wzrostu wiedzy i umiejętności a także zapobiegać utracie zatrudnienia oraz być adekwatna do zajmowanego lub planowanego do zmiany stanowiska pracy.
7. Kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS mogą być objęci:
 - 1) pracodawcy, nawet jeśli w treści priorytetu zawarto sformułowania odnoszące się bezpośrednio do pracowników,
 - 2) pracownicy świadczący pracę, którzy nie przebywają na np. urlopie macierzyńskim/rodzicielskim/wychowawczym lub urlopie bezpłatnym.
8. Środki KFS można przeznaczyć na:
 - 1) określenie potrzeb 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 ukończeniu kształcenia,
 - 5) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.
9. Środków KFS nie można przeznaczyć na:
 - 1) kształcenie ustawiczne odbywające się poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
 - 2) koszty wyżywienia, zakwaterowania oraz dojazdu na szkolenia osób objętych kształceniem ustawicznym,
 - 3) kształcenie ustawiczne, którego obowiązek przeprowadzenia wynika wprost z obowiązujących przepisów prawa np. dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony danych osobowych, szkolenia obowiązkowe dla lekarzy lub lekarzy dentystów, pielęgniarek i położnych,
 - 4) koszty udziału w stażach, konferencjach,
 - 5) kształcenie ustawiczne osoby współpracującej, w rozumieniu art. 8 ust. 11 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, tj. małżonka, dzieci własnych, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobionych, rodziców, macochy, ojczyma, pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracujących przy prowadzeniu działalności, chyba, że jest ona zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę,
 - 6) kształcenie ustawiczne pracowników służb mundurowych, w tym funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej,
 - 7) kształcenie ustawiczne pracowników młodocianych, ponieważ ich kształcenie jest już finansowane ze środków publicznych,

- 8) kształcenie ustawiczne członków Zarządu w spółkach prawa handlowego (z wyjątkiem sytuacji, gdy są zatrudnieni na umowę o pracę w spółce),
- 9) kształcenie ustawiczne członka Zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, który jest jej jedynym lub większościowym udziałowcem.
10. Środki KFS nie mogą zostać przyznane pracodawcy, który na dzień złożenia wniosku:
 - 1) posiada zaległości podatkowe lub zaległości z tytułu innych należności publicznoprawnych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Solidarnościowy i Fundusz Emerytur Pomostowych oraz wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych lub pozostaje pod zarządem komisarycznym lub znajduje się w toku likwidacji albo postępowania upadłościowego,
 - 2) posiada zaległości z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne rolników lub na ubezpieczenie zdrowotne,
 - 3) ma orzeczonej przez sąd zakaz korzystania z dotacji, subwencji lub innych form pomocy finansowanej ze środków publicznych,
 - 4) podlega obowiązkowi zwrotu kwoty stanowiącej równowartość udzielonej pomocy publicznej, co do której Komisja Europejska wydała decyzję o obowiązku zwrotu pomocy,
 - 5) podlega wykluczeniu z możliwości ubiegania się o udzielenie wsparcia na podstawie prawodawstwa unijnego i krajowego wprowadzającego sankcje wobec osób i podmiotów, które w bezpośredni lub pośredni sposób wspierają działania wojenne Federacji Rosyjskiej lub są za nie odpowiedzialne, lub jest powiązany z osobami, podmiotami lub organami, względem których stosowane są środki sankcyjne.
11. Realizatorem kształcenia ustawicznego może być wyłącznie podmiot zarejestrowany jako prowadzący działalność gospodarczą na terenie Rzeczypospolitej Polskiej.
12. Realizatorem kształcenia ustawicznego nie może być:
 - 1) podmiot powiązany osobowo lub kapitałowo z Pracodawcą. Przez powiązania kapitałowe lub osobowe rozumie się w szczególności:
 - udział w spółce, jako wspólnik spółki cywilnej lub spółki osobowej,
 - posiadanie co najmniej 10% udziałów lub akcji spółki kapitałowej,
 - pełnienia funkcji członka organu nadzorczego lub zarządzającego, prokurenta lub pełnomocnika,
 - pozostawanie w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia lub w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli,
 - 2) pracodawca dla siebie i własnych pracowników.
13. Jeżeli pracodawca planuje objęcie siebie/pracownika więcej niż jednym kształceniem ustawicznym (np.: kilkoma szkoleniami lub jednym szkoleniem i jednym studium podyplomowym), zobowiązany jest do wskazania we wniosku jednego kluczowego kształcenia ustawicznego, na które chciałby przede wszystkim otrzymać dofinansowanie.
14. Nie dopuszcza się zmiany wskazanego kluczowego kształcenia ustawicznego na inne w trakcie procedowania złożonego wniosku i realizacji podpisanej umowy.
15. Pracownik, którego kształcenie ustawiczne ma być sfinansowane ze środków KFS musi być zatrudniony przez pracodawcę przed dniem złożenia wniosku o środki KFS.
16. Dopuszcza się zamianę wskazanego we wniosku pracownika na innego pracownika, który musi być zatrudniony przed dniem złożenia wniosku o środki KFS, tylko w uzasadnionych

- przypadkach, w szczególności w przypadku zwolnienia pracownika z pracy lub jego długotrwałej choroby uniemożliwiającej wzięcie udziału w kształceniu ustawicznym.
17. Kształcenie ustawiczne finansowane ze środków KFS nie może rozpocząć się wcześniej niż po zawarciu stosownej umowy pomiędzy pracodawcą a Urzędem.
 18. Zaleca się zaplanowanie terminu rozpoczęcia kształcenia ustawicznego po upływie co najmniej 90 dni od dnia złożenia wniosku, z uwagi na czas niezbędny do przeprowadzenia oceny złożonych wniosków oraz negocjacji.
 19. Co do zasady kształcenie ustawiczne objęte finansowaniem ze środków KFS musi zakończyć się w 2025 r. W indywidualnych i uzasadnionych przypadkach istnieje możliwość wyrażenia zgody na zakończenie kształcenia ustawicznego do końca lutego 2026 r. Istnieje także możliwość wyrażenia zgody na rozpoczęcie studiów podyplomowych w terminie do końca lutego 2026 r. ze względu na cykliczne terminy ich uruchamiania przez szkoły wyższe. Decyzja o możliwości skorzystania z tego wyjątku podejmowana będzie przez Urząd w oparciu o odpowiednie uzasadnienie terminu rozpoczęcia wnioskowanej formy kształcenia ustawicznego przedstawione przez pracodawcę we wniosku.

PRIORYTETY WYDATKOWANIA LIMITU PODSTAWOWEGO KFS W 2025 ROKU

§ 4

W 2025 r. obowiązują następujące priorytety określone przez Ministra właściwego ds. pracy wydatkowania limitu podstawowego KFS:

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

Pracodawca chcący skorzystać ze środków KFS w ramach tego priorytetu powinien udowodnić, że wskazana forma kształcenia ustawicznego jest powiązana z zawodem wymienionym w „Barometrze zawodów 2025” jako deficytowy na terenie Dąbrowy Górniczej lub województwa śląskiego. Wyjątkiem są pracodawcy wnioskujący o środki KFS na kształcenie ustawiczne pracowników zatrudnionych na terenie innego powiatu, którzy muszą wykazać to powiązanie z zawodem deficytowym dla miejsca wykonywania pracy przez pracowników – powiatu lub województwa. Powyżej opisanego wymogu nie spełnia wskazanie, że pracownik jest zatrudniony w zawodzie deficytowym.

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

Pracodawca chcący skorzystać ze środków KFS w ramach tego priorytetu powinien udowodnić, że w ciągu jednego roku przed złożeniem wniosku bądź w ciągu trzech miesięcy po jego złożeniu zostały/zostaną zakupione nowe maszyny i narzędzia, bądź zostały/będą wdrożone nowe procesy, technologie i systemy¹, a osoby objęte kształceniem ustawicznym będą wykonywać nowe zadania

¹ Przez nowe procesy, technologie czy narzędzia pracy należy rozumieć procesy, technologie, maszyny czy rozwiązania nowe dla pracodawcy a nie dla całego rynku. Przykładowo maszyna istniejąca na rynku od bardzo

związane z wprowadzonymi/ planowanymi do wprowadzenia zmianami. Decyzja o tym czy złożony wniosek wpisuje się w ww. priorytet podejmowana będzie w oparciu o logiczne i wiarygodne uzasadnienie przedstawione we wniosku oraz wiarygodne dokumenty potwierdzające fakt zastosowania nowych technologii i narzędzi pracy, np. kopii dokumentów zakupu, decyzji dyrektora/zarządu o wprowadzeniu norm ISO, itp. Wsparciem kształcenia ustawicznego w ramach tego 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. W uzasadnieniu jednoznacznie należy wskazać te zadania oraz ich powiązanie z treściami kształcenia ustawicznego.

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

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

Przywołane rozporządzenie dotyczy następujących gmin:

1) w województwie dolnośląskim:

- ✓ wszystkie gminy położone na terenie powiatów bolesławieckiego, dzierzoniowskiego, jaworskiego, kamiennogórskiego, karkonoskiego, kłodzkiego, legnickiego, lubańskiego, lwóweckiego, średzkiego, świdnickiego, wałbrzyskiego, wołowskiego, ząbkowickiego, zgorzeleckiego i złotoryjskiego oraz miasta na prawach powiatu Jelenia Góra, Legnica i Wałbrzych,
- ✓ w powiecie głogowskim - gmina miejska Głogów, gmina wiejska Głogów, gmina 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,

wielu lat, ale niewykorzystywana do tej pory w firmie pracodawcy, jest w jego przypadku nową technologią czy narzędziem pracy. Pod pojęciem procesów należy rozumieć zaś serię powiązanych ze sobą działań lub zadań, które rozwiązują problem lub prowadzą do osiągnięcia określonego efektu. Przykładowymi kategoriami procesów biznesowych są: proces zarządczy, który kieruje działaniem systemu, np. zarządzanie przedsiębiorstwem lub zarządzanie strategiczne; proces operacyjny, który dotyczy istoty biznesu i źródła wartości dodanej, np. zaopatrzenie, produkcja, marketing, sprzedaż; proces pomocniczy, który wspiera procesy główne, np. księgowość, rekrutacja, wsparcie techniczne.

- ✓ 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.
- 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**

Priorytet ten adresowany jest do firm, w których mobbing i dyskryminacja to jedno z najpoważniejszych zagrożeń. Dlatego kreowanie bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy jest kluczową rolą pracodawców, sprzyja efektywności pracowników. 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 ustawiczne 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.

Kształcenie ustawiczne tego typu ma 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.

- 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 ten adresowany jest 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.

Priorytet ten oferuje wsparcie w zakresie poprawy bardzo szeroko pojętego zdrowia psychicznego w tym również kształcenie ustawiczne z zakresu działań go wspierających np. organizacji pracy.

Przykładem może być kształcenie ustawiczne z niestandardowych (elastycznych) form pracy.

Kształcenie ustawiczne dotyczące promowania i wspierania zdrowia psychicznego oraz tworzenia przyjaznych środowisk pracy powinno obejmować szeroki zakres tematów, które pomagają zarówno menedżerom, jak i pracownikom tworzyć zdrowe, wspierające i produktywnie miejsca pracy. Przykładowe obszary, które mogą znaleźć się w zakresie tematycznym kształcenia ustawicznego:

- ✓ 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.

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 może być finansowane kształcenie ustawiczne 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

Priorytet ten adresowany jest do osób zatrudnionych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych. Warunkiem skorzystania z dostępnych środków jest oświadczenie pracodawcy o konieczności odbycia wnioskowanego kształcenia ustawicznego lub nabycia określonych umiejętności z zakresu usług zdrowotnych i opiekuńczych. Dostęp do priorytetu ma każdy pracodawca posiadający PKD w Sekcji Q/R według Klasyfikacji PKD 2025 tj. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna w działach 86 – Opieka zdrowotna, 87- Pomoc społeczna z zakwaterowaniem, 88 – Pomoc społeczna bez zakwaterowania. W ramach KFS nie można finansować tych samych szkoleń, na które przeznaczone są inne środki publiczne np. środki na specjalizacje pielęgniarek i położnych.

8) Rozwój umiejętności cyfrowych

Składając wniosek o dofinansowanie podnoszenia kompetencji cyfrowych pracodawca powinien wykazać w składanym wniosku, że posiadanie konkretnych umiejętności cyfrowych, które objęte są tematyką wnioskowanego kształcenia ustawicznego jest powiązane z pracą wykonywaną przez osobę kierowaną na to kształcenie. Należy wskazać konkretne zadania, w realizacji których pracownik będzie wykorzystywał umiejętności cyfrowe, które nabędzie lub udoskonali w związku z udziałem w kształceniu ustawicznym. Rodzaj działalności (wyrażony kodem PKD), jaki prowadzi pracodawca nie jest istotny w tym przypadku.

Priorytet ten ma na celu wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności cyfrowych², aby zapobiec ich dezaktualizacji i pozwolić na stały rozwój posiadanego doświadczenia, wiedzy i umiejętności. Oznacza to, że punktem odniesienia do opisu nabywanych/podnoszonych kompetencji powinna być Rama DigComp w tym sensie, że należy wykazać co najmniej w jakim z 5 obszarów ramy nabywane będą kompetencje, jakie to będą kompetencje i w jaki sposób zostaną one nabyte oraz zweryfikowane.

Pięć obszarów Ramy DigComp to:

- 1) Informacja i dane,
- 2) Komunikacja i współpraca,
- 3) Tworzenie treści cyfrowych,
- 4) Bezpieczeństwo,
- 5) Rozwiązywanie problemów.

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

² Umiejętności lub kompetencje cyfrowe – harmonijna kompozycja wiedzy, umiejętności i postaw umożliwiających życie, uczenie się i pracę w społeczeństwie cyfrowym, tj. społeczeństwie wykorzystującym w życiu codziennym i pracy technologie cyfrowe. Kompetencje cyfrowe określono w Ramie DigComp

energetycznej np. przejścia z energetyki tradycyjnej, na przykład węglowej, do bardziej przyjaznych środowisku źródeł energii np. wiatraków czy farm fotowoltaicznych. W ramach tego priorytetu będzie można finansować kształcenie ustawiczne mające na celu rozwój tzw. zielonych kompetencji czyli zestawu umiejętności pozwalających na działania na rzecz zrównoważonego rozwoju jak również kształcenie ustawiczne w obszarze szeroko pojętej ekologii.

10) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z wprowadzeniem elastycznego czasu pracy z zachowaniem poziomu wynagrodzenia lub rozpowszechnianiem w firmach work-life balance – priorytet dodany w kwietniu 2025 r.

Priorytet adresowany jest 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 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).

PRIORYTETY WYDATKOWANIA ŚRODKÓW REZERWY KFS W 2025 ROKU

§ 5

W 2025 r. obowiązują następujące określone przez Radę Rynku Pracy priorytety wydatkowania środków rezerwy KFS:

1) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób po 50 roku życia

Pracodawca chcący skorzystać ze środków KFS w ramach tego priorytetu, do udziału w kształceniu ustawicznym może wskazać siebie jeżeli ukończył 50 lat lub pracowników w wieku powyżej 50 roku życia. Decyduje wiek osoby, która skorzysta z kształcenia ustawicznego w momencie składania przez pracodawcę wniosku w Urzędzie. Spełnienie tego warunku zostanie zweryfikowane na podstawie numeru PESEL kandydata na szkolenie. Temat kształcenia ustawicznego nie jest narzucony z góry. W uzasadnieniu należy wykazać potrzebę nabycia umiejętności lub kwalifikacji.

2) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności

Pracodawca chcący skorzystać ze środków KFS w ramach tego priorytetu do udziału w kształceniu ustawicznym może wskazać siebie, jeśli ma orzeczoną stopień niepełnosprawności lub pracowników z orzeczoną stopniem niepełnosprawności, potwierdzając ten fakt przedstawionym do wglądu orzeczeniem o niepełnosprawności lub oświadczeniem kandydata na szkolenie o posiadaniu takiego orzeczenia wraz z uzasadnieniem potrzeby nabycia danych umiejętności/kompetencji, kwalifikacji.

3) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z niskim wykształceniem

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

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

Priorytet ten adresowany jest do pracowników zatrudnionych w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju województwa śląskiego określonych w:

- ✓ Strategii Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2030”,
- ✓ Strategii Rozwoju Miasta: Dąbrowa Górnicza 2030,

- ✓ dokumencie Lista zawodów i specjalności na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy w Dąbrowie Górniczej na 2025 rok.

Warunkiem dostępu do niniejszego priorytetu jest posiadanie odpowiedniego przeważającego (według stanu na 1 stycznia 2025 roku) kodu PKD zawierającego się w jednej z trzech poniższych sekcji/działów/grup PKD 2025:

- 1) Przetwórstwo przemysłowe – cała sekcja C,
lub
- 2) Budownictwo – cała sekcja F,
lub
- 3) Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne – tylko podgrupa 84.2 Działalność usługowa na rzecz całego społeczeństwa w ramach działu 84, sekcji P

oraz zawarte we wniosku wiarygodne uzasadnienie konieczności nabycia nowych umiejętności.

NABÓR WNIOSKÓW

§ 6

1. Ogłoszenie o naborze wniosków dostępne będzie na tablicy informacyjnej znajdującej się w siedzibie Urzędu przy głównym wejściu oraz na stronie internetowej <http://dabrowagornicza.praca.gov.pl>, między innymi w zakładce „Aktualności”.
2. W ogłoszeniu zawarte będą informacje o priorytetach wydatkowania środków KFS, wysokości środków KFS, terminie rozpoczęcia i zakończenia naboru wniosków oraz kryteriach oceny branych pod uwagę przy rozpatrywaniu wniosków.
3. Nabór, o którym mowa w ust. 1 może być powtarzany do wyczerpania ustalonego limitu środków KFS.
4. W drodze wyjątku, dbając o możliwe jak najpełniejsze wydatkowanie środków KFS, Urząd dopuszcza możliwość ogłoszenia naboru wniosków o środki KFS na kształcenie ustawiczne niespełniające priorytetów wydatkowania ww. środków, w przypadku jeśli po co najmniej jednym naborze pozostaną niezakontraktowane środki KFS.
5. Wniosek może złożyć pracodawca, którego siedziba znajduje się na terenie Dąbrowy Górniczej lub który prowadzi działalność gospodarczą na terenie Dąbrowy Górniczej.
6. Wniosek musi być złożony na udostępnionym w ramach ogłoszonego naboru wzorze formularza.
7. Wniosek nie będzie rozpatrzony w przypadku gdy został złożony na innym druku niż udostępniony w ramach ogłoszonego naboru.
8. Pracodawca może złożyć jeden wniosek w ramach jednego naboru o dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS. W przypadku złożenia więcej niż jednego wniosku przez jednego pracodawcę w ramach jednego naboru, ocenie podlegał będzie pierwszy, który wpłynie do Urzędu. Kolejność określona będzie na podstawie numeru kancelaryjnego, pod którym zostanie zarejestrowany wniosek. Pozostałe wnioski oraz załączone do nich dokumenty złożone przez tego pracodawcę pozostaną bez rozpatrzenia.

9. Wniosek wraz z załącznikami powinien być wypełniony czytelnie w języku polskim (wskazane wypełnienie komputerowe lub drukowanymi literami).
10. Niedopuszczalna jest ingerencja w treść wzoru formularza wniosku oraz treść wzorów załączników.
11. Wniosek należy złożyć w terminie naboru wskazanym w ogłoszeniu o naborze.
12. Wniosek nie będzie rozpatrywany w przypadku gdy został złożony przed bądź po terminie wskazanym w ogłoszeniu o naborze.
13. Wniosek można złożyć:
 - 1) osobiście w Kancelarii Urzędu w godzinach jego pracy tj.: w poniedziałek, wtorek i czwartek w godz. 7.30-15.30, w środę w godz. 7.30-17.00, w piątek w godz. 7.30-14.00;
 - 2) za pośrednictwem poczty lub firmy kurierskiej na adres: Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej, ul. Jana III Sobieskiego 12, 41-300 Dąbrowa Górnicza;
 - 3) elektronicznie przez:
 - a) ePUAP, rekomendowany przez Urząd
w zakładce załatw sprawę- sprawy ogólne, pisma do urzędu – pismo ogólne do podmiotu publicznego – stary wzór – załatw sprawę,
 - b) e-Doręczenia w zakładce twoje skrzynki/skrzynka firmowa
Uwaga! Przy składaniu wniosku tym kanałem mogą wystąpić problemy techniczne w przekazywaniu dokumentów,
 - c) platformę praca.gov.pl
Uwaga! Urząd stosuje własny formularz wniosku aplikacyjnego. Wniosek dostępny na platformie praca.gov.pl jest nieobowiązujący w ogłaszanych naborze.
14. Wniosek złożony elektronicznie musi być podpisany kwalifikowalnym podpisem elektronicznym. Dopuszcza się podpisanie wniosku profilem zaufanym w przypadku osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą.
15. W przypadku złożenia wniosku elektronicznie zaleca się telefoniczny kontakt z Urzędem w celu ustalenia czy przesłany wniosek został skutecznie doręczony. Numery telefonów do kontaktu: 32 262 37 37 wew. 206, 211 lub 786 863 312.
16. Za datę złożenia wniosku za pośrednictwem poczty oraz firmy kurierskiej uznaje się faktyczną datę wpływu wniosku do tut. Urzędu.

OCENA WNIOSKÓW

§ 7

1. Złożone w ramach naboru wnioski, w pierwszej kolejności podlegają ocenie formalnej, która polega na sprawdzeniu spełniania przez pracodawcę wymogów formalnych oraz prawidłowości wypełnienia wniosku i jego kompletności.
2. W przypadku, gdy pracodawca nie spełnia wymogów formalnych wniosku zostaje rozpatrzony negatywnie, o czym pracodawca zostaje poinformowany w formie pisemnej.
3. W przypadku gdy wniosek jest nieprawidłowo wypełniony i/lub niekompletny pracodawca zostaje wezwany do jego poprawienia i/lub uzupełnienia w terminie wskazanym w wezwaniu, nie krótszym niż 7 dni i nie dłuższym niż 14 dni.

4. W przypadku, gdy wniosek nie zostanie poprawiony i/lub uzupełniony w wyznaczonym terminie, pozostaje on bez rozpatrzenia, o czym pracodawca zostaje poinformowany w formie pisemnej.
5. Bez rozpatrzenia pozostają także wnioski pracodawców, którzy nie dołączyli do wniosku wymaganych następujących załączników:
 - 1) zaświadczeń lub oświadczenia o pomocy *de minimis*, w zakresie, o którym mowa w art. 37 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej;
 - 2) informacji określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej,
 - 3) kopii dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności – w przypadku braku wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej;
 - 4) programu kształcenia ustawicznego i/lub zakresu egzaminu,

UWAGA: W przypadku, jeśli w ramach kształcenia ustawicznego zaplanowano szkolenie, które kończy się egzaminem należy do wniosku dołączyć nie tylko program tego kształcenia, ale również zakres egzaminu. Jeżeli w preliminarzu kosztów kształcenia ustawicznego ujęty został koszt egzaminu (w tym egzaminu końcowego lub też egzamin wynika z programu szkolenia), to zakres tego egzaminu również należy dołączyć nawet jeśli egzamin ten nie został wykazany jako odrębna forma wsparcia w pkt. II.3 wniosku. Brak jednego z ww. dokumentów spowoduje pozostawienie wniosku bez rozpatrzenia.

Zarówno program kształcenia, jak i zakres egzaminu muszą mieć formę odrębnych dokumentów/załączników. Oznacza to, że sytuacja w której do wniosku zostanie dołączony jeden załącznik zatytułowany „program kształcenia i zakres egzaminu” ze wspólnym zakresem zagadnień, traktowana będzie jako niespełnienie tego wymogu, co skutkować będzie pozostawieniem wniosku bez rozpatrzenia.

Ponadto zarówno program kształcenia, jak i zakres egzaminu muszą mieć charakter bezpośredni i samodzielny informacyjnie, w tym sensie, że należy w nich wskazać wprost jakie konkretnie zagadnienia zawiera program szkolenia i odrębnie jakie zagadnienia będą przedmiotem egzaminu. Oznacza to, że sytuacja w której czy to w programie szkolenia, czy też w zakresie egzaminu znajdują się wyłącznie odesłania do innych dokumentów, jak np. przepisów prawa, norm, bez wskazania konkretnych zagadnień, traktowana będzie jako niespełnienie tego wymogu, co skutkować będzie pozostawieniem wniosku bez rozpatrzenia.

- 5) wzoru dokumentu potwierdzającego kompetencje i/lub kwalifikacje nabyte przez uczestników, wystawianego przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących.
6. Wnioski będą rozpatrywane w terminie do 60 dni od daty ich złożenia. Urząd zastrzega sobie możliwość wydłużenia ww. terminu do 90 dni, w wyjątkowych sytuacjach (np. wpływu dużej liczby wniosków).
7. Po uzyskaniu pozytywnego wyniku oceny formalnej, wnioski podlegają ocenie merytorycznej według następujących kryteriów, z tym zastrzeżeniem, że kryteria fakultatywne zostaną

zastosowane w przypadku, jeśli suma z wniosków podlegających ocenie merytorycznej przekroczy dostępny limit środków KFS:

L.p.	Kryteria oceny	Ocena
KRYTERIA OBLIGATORYJNE		
1.	Zgodność dofinansowywanych działań z priorytetami wydatkowania środków KFS	spełnia/nie spełnia W przypadku nie spełniania tego kryterium wniosek nie podlega dalszej ocenie merytorycznej i zostaje rozpatrzony negatywnie, za wyjątkiem sytuacji opisanej w § 6 ust.4.
2.	Możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku	spełnia/nie spełnia Kryterium jest spełnione w przypadku kiedy wnioskowana kwota dofinansowania mieści się w kwocie limitu środków KFS będącego w dyspozycji Urzędu. W przypadku nie spełnienia tego kryterium wniosek nie podlega dalszej ocenie merytorycznej i zostaje rozpatrzony negatywnie.
3.	Zgodność kompetencji i/lub kwalifikacji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego rynku pracy UWAGA: Ocena niniejszego kryterium dokonana będzie w oparciu o Listę zawodów i specjalności z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy w Dąbrowie Górniczej na rok 2025	0 pkt – w przypadku kiedy kompetencje nabywane przez uczestników kształcenia ustawicznego nie będą w żaden sposób związane z potrzebami lokalnego rynku pracy, 2 pkt – w przypadku kiedy kompetencje nabywane przez uczestników kształcenia ustawicznego będą związane z potrzebami lokalnego rynku pracy. W przypadku kiedy we wniosku wskazano więcej niż jedną formę kształcenia ustawicznego, ocenę stanowić będzie średnia arytmetyczna ocen poszczególnych kompetencji zawodowych. Przedział możliwych do uzyskania w takim przypadku pkt. to 0-2
4.	Koszty kształcenia ustawicznego wskazanego do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku UWAGA: Ocena niniejszego kryterium dokonana będzie w oparciu o analizę cen rynkowych np. będących w dyspozycji Urzędu, oferowanych w Internecie czy Bazie Usług Rozwojowych, uzyskanych w wyniku zapytań telefonicznych lub	0 pkt – koszty znacznie odbiegające od kosztów porównywalnych usług dostępnych na rynku (koszt przekraczający 130% uśrednionej ceny rynkowej), 2 pkt – koszty nieznacznie odbiegające od kosztów porównywalnych usług dostępnych na rynku (koszt przekraczający 110 %, ale nie przekraczający 130% uśrednionej ceny rynkowej), 4 pkt – koszty nie odbiegające od kosztów porównywalnych usług dostępnych na rynku (koszt mieszczący się w przedziale 90% - 110 % uśrednionej ceny rynkowej), 6 pkt – koszt poniżej kosztów porównywalnych usług dostępnych na rynku (koszt poniżej 90 % uśrednionej ceny rynkowej).

	mailowych, wskazanych we wniosku cen porównywalnych usług.	W przypadku, kiedy we wniosku wskazano więcej niż jedną formę kształcenia ustawicznego, ocenę stanowić będzie średnia arytmetyczna ocen poszczególnych form kształcenia ustawicznego. Przedział możliwych do uzyskania w takim przypadku pkt. to 0-6.
5.	Posiadanie przez realizatora kształcenia ustawicznego certyfikatu jakości usług kształcenia ustawicznego	0 pkt – brak certyfikatu 1 pkt – posiadanie certyfikatu W przypadku kiedy we wniosku wskazano inną niż kurs formę kształcenia ustawicznego i jest ona jedyną formą wsparcia proponowaną do dofinansowania ze środków KFS za posiadanie certyfikatu jakości usług przyznane zostaną 2 pkt. W przypadku kiedy we wniosku wskazano, więcej niż jednego realizatora kształcenia ustawicznego, ocenę stanowić będzie średnia arytmetyczna ocen poszczególnych realizatorów. Przedział możliwych do uzyskania w takim przypadku pkt. to 0-1
6.	W przypadku kursów – posiadanie przez realizatora kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego	0 pkt – brak dokumentu 1 pkt – posiadanie dokumentu W przypadku kiedy we wniosku wskazano, więcej niż jeden kurs, ocenę stanowić będzie średnia arytmetyczna ocen poszczególnych kursów. Przedział możliwych do uzyskania w takim przypadku pkt. to 0-1
7.	Plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym	0 pkt – plany niezwiązane z zatrudnieniem lub rozwojem firmy, 1 pkt – plany związane z: • zatrudnieniem pracowników objętych kształceniem ustawicznym, w tym dotyczące dalszego zatrudnienia pracowników zatrudnionych na czas określony, zmiany stanowiska pracy pracownika objętego kształceniem ustawicznym i/lub zmiany/zwiększenia zakresu obowiązków, wzrostu wynagrodzenia, rozwoju zawodowego poprzez dalsze kształcenie, • rozwojem firmy w przypadku kształcenia ustawicznego pracodawcy, w tym związane ze strategią i rozwojem firmy w okresie najbliższego roku powiązane z wnioskowanym kształceniem ustawicznym
8.	Rodzaj uzyskanych kompetencji i/lub kwalifikacji	0 pkt – kompetencje i/lub kwalifikacje uniwersalne mogące wspierać wykonywanie zadań w każdym zawodzie, 3 pkt – kompetencje i/lub kwalifikacje doskonalące umiejętności posiadane w danym zawodzie, 3 pkt 1. kompetencje i/lub kwalifikacje doskonalące

		umiejętności posiadane w danym zawodzie, lub 2. kompetencje i/lub kwalifikacje uniwersalne nabywane w ramach priorytetów ukierunkowanych na kompetencje „miękkie” i uniwersalne wskazanych w § 4 pkt. 4, 5, 8, i 10 niniejszych zasad, 6 pkt – kompetencje i/lub kwalifikacje potwierdzone dokumentami wynikającymi z przepisów prawa np. prawo jazdy, spawanie (książka spawacza), uprawnienia SEP (świadectwo kwalifikacyjne), operator wózków jezdniowych (zaświadczenie kwalifikacyjne) itp. W przypadku kiedy we wniosku wskazano, więcej niż jedno kształcenie ustawiczne, ocenę stanowić będzie średnia arytmetyczna poszczególnych ocen. Przedział możliwych do uzyskania w takim przypadku pkt. to 0-6
Maksymalna liczba punktów do uzyskania: 17 pkt		
KRYTERIA FAKULTATYWNE		
9.	Złożenie wniosku kompletnego i prawidłowo wypełnionego tzn. takiego, który przeszedł ocenę formalną bez konieczności wezwania pracodawcy do jego poprawienia lub/i uzupełnienia	3 pkt
10.	Pracodawca nie korzystał w 2024 r. ze środków KFS	2 pkt
Maksymalna liczba punktów do uzyskania: 5 pkt		
Ogółem maksymalna liczba punktów: 22 pkt		

8. Negatywnie będą rozpatrywane w szczególności wnioski:
 - 1) nie spełniające żadnego z priorytetów wydatkowania środków KFS, odpowiednio wydatkowania limitu podstawowego lub rezerwy, za wyjątkiem sytuacji opisanej w § 6 ust.4,
 - 2) w których wnioskowana kwota dofinansowania jest wyższa od kwoty limitu środków KFS będącego w dyspozycji Urzędu i wskazanego w ogłoszeniu o naborze,
 - 3) które w ocenie merytorycznej uzyskają mniej niż 50% możliwych do uzyskania punktów tj. mniej niż 8,5 pkt lub w przypadku zastosowania kryteriów fakultatywnych mniej niż 11 pkt.
9. Po zakończeniu oceny merytorycznej utworzona zostanie lista rankingowa, na której wnioski zostaną uszeregowane w kolejności uzależnionej od liczby przyznanych w ramach oceny merytorycznej punktów (malejąco). Dodatkowo zamieszczona zostanie tam również informacja o potrzebie skierowania wniosku do negocjacji.
10. Lista rankingowa nie będzie utworzona wyłącznie w przypadku, kiedy w ramach ogłoszonego naboru zostanie zgłoszone zapotrzebowanie na środki KFS w kwocie równej lub niższej niż dostępna pula środków KFS.
11. Następnie pracodawcy, których wnioski zostały rozpatrzone pozytywnie i skierowane do negocjacji, zostaną zaproszeni do negocjacji. Mogą one dotyczyć ceny 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. Negocjacje dotyczące liczby osób objętych kształceniem ustawicznym nie mogą powodować zmniejszenia liczby godzin tego kształcenia oraz zwiększenia ceny za jedną osobę, planowaną do objęcia kształceniem ustawicznym.
 13. Negocjacje nie będą prowadzone z pracodawcami, których wnioski zostały rozpatrzone negatywnie.
 14. Po zakończeniu negocjacji ze wszystkimi pracodawcami wnioskującymi o środki KFS lista rankingowa zostanie uzupełniona o kwoty możliwego do przyznania dofinansowania ze środków KFS.
 15. Złożony przez pracodawcę wniosek może zostać:
 - 1) rozpatrzony pozytywnie na warunkach w nim określonych,
 - 2) rozpatrzony pozytywnie na warunkach ustalonych w ramach przeprowadzonych negocjacji,
 - 3) rozpatrzony negatywnie,
 - 4) pozostawiony bez rozpatrzenia.
 16. Ostateczną decyzję o uwzględnieniu wniosku do dofinansowania oraz kwocie dofinansowania podejmuje Dyrektor Urzędu.
 17. Dofinansowanie przyznane będzie na podstawie uzyskanej liczby punktów pracodawcom w kolejności wskazanej na tej liście, z zastrzeżeniem ust. 18.
 18. W przypadku, kiedy kwota zapotrzebowania na środki KFS w pozytywnie ocenionych wnioskach przekroczy dostępny limit, środki będą przyznawane pracodawcom w kolejności wskazanej na liście rankingowej, w pierwszej kolejności na kształcenie kluczowe wskazane we wniosku a następnie na pozostałe kształcenie ustawiczne z zachowaniem kolejności określonej na liście rankingowej.
 19. W przypadku uzyskania takiej samej liczby punktów przez co najmniej dwa wnioski, o rekomendowaniu wniosku do dofinansowania decydować będą kryteria rozstrzygające wg następującej kolejności: 1) liczba punktów uzyskanych w ramach kryterium nr 8 rodzaj uzyskanych kompetencji i/lub kwalifikacji, 2) fakt dotychczasowego niekorzystania ze środków KFS w Powiatowym Urzędzie Pracy w Dąbrowie Górniczej, 3) kolejność złożenia wniosku.
 20. Dyrektor Urzędu powiadamia pracodawcę, w formie pisemnej, o sposobie rozpatrzenia wniosku uzasadniając podjętą decyzję.
 21. Jeżeli w trakcie wydatkowania środków KFS powstaną oszczędności mogą zostać one zaproponowane pracodawcom według zasad opisanych w ust.18. Ostateczną decyzję w tej kwestii podejmuje Dyrektor Urzędu.
 22. W oparciu o oceniony wniosek, z uwzględnieniem wynegocjowanych warunków podpisywana jest umowa.
 23. Nie ma możliwości prowadzenia dodatkowych negocjacji i wprowadzania do umowy zmian w zakresie ustalonych warunków realizacji ocenionego wniosku.

Zatwierdzam:
Małgorzata Gradzik
Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy
w Dąbrowie Górniczej