



Kryteria przyznawania środków na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2025 roku przez Powiatowy Urząd Pracy w Tychach

Wniosek o przyznanie środków na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy z Krajowego Funduszu Szkoleniowego składa pracodawca w urzędzie pracy właściwym ze względu na siedzibę albo miejsce prowadzenia działalności.

I. Środki KFS w 2025 roku będą przeznaczone na:

1. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w Tychach i powiecie bieruńsko-lędzińskim.

Załącznik nr 1
Wykaz zawodów deficytowych zgodnie z Barometrem zawodów 2025
miasto Tychy i powiat bieruńsko-lędziński

WAŻNE – Pracodawca, którego siedziba znajduje się w Tychach lub w powiecie bieruńsko-lędzińskim, wnioskujący o dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracodawcy/pracowników zatrudnionych na terenie innego powiatu lub województwa niż siedziba Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach, w którym składany jest wniosek o dofinansowanie, powinien wykazać, że zawód jest deficytowy (przewidywane jest zapotrzebowanie) dla miejsca wykonywania pracy. Z dofinansowanych form kształcenia ustawicznego w ramach tego priorytetu mogą skorzystać zarówno osoby pracujące w zawodach określonych jako deficytowe, jak i osoby zamierzające wykonywać zadania związane z zawodem deficytowym w przyszłości.

- ✓ PUP Tychy przy ocenie wniosków w pierwszej kolejności będzie brał pod uwagę czy pracownicy/pracodawca wykonuje pracę na terenie Tychów lub powiatu bieruńsko-lędzińskiego.
- ✓ W ramach ww. priorytetu może zostać sfinansowane kształcenie ustawiczne w zakresie umiejętności ogólnozawodowych (w tym tzw. kompetencji miękkich), o ile powiązane są one z wykonywaniem pracy w zawodzie deficytowym.

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

WAŻNE – Pracodawca powinien udowodnić, że w ciągu jednego roku przed złożeniem wniosku o przyznanie środków na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy z KFS 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.

- ✓ Pod pojęciem procesów należy rozumieć serię powiązanych ze sobą działań lub zadań, które rozwiązują problem lub prowadzą do osiągnięcia określonego efektu (np. proces zarządczy, operacyjny).

- ✓ Pracodawca jest zobligowany do przedstawienia dokumentu np. kopii dokumentu zakupu, decyzji dyrektora/zarządu o wprowadzeniu norm ISO, itp. Za nowe technologie nie uznaje się programów, które są ogólnodostępne i które można bezpłatnie pobrać z Internetu. W przypadku, gdy koszt kształcenia ustawicznego przewyższa cenę zakupu nowej technologii PUP Tychy może podjąć decyzję o częściowym finansowaniu bądź odmowie finansowania takiego szkolenia.
- ✓ Wsparciem kształcenia ustawicznego w ramach priorytetu można objąć jedynie osobę, która w ramach wykonywania swoich zadań zawodowych/na stanowisku pracy korzysta lub będzie korzystała z nowych technologii i narzędzi pracy lub która wymaga nabycia nowych kompetencji niezbędnych do wykonywania pracy w związku z wdrożeniem nowego procesu.

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

Wykaz gmin zgodnie z Rozporządzeniem:

- 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 górskim - 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,
 - ✓ 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.

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

- ✓ do rozpoznawania, rozumienia i przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy,
- ✓ dotyczące różnych form mobbingu,
- ✓ rozpoznawania/uważności na zachowania i relacje w zespołach,
- ✓ do promowania bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy,
- ✓ na temat skutków ubocznych i prawnych mobbingu lub dyskryminacji,
- ✓ dotyczące wdrażania procedur przeciwdziałania i reagowania na przypadki nieprawidłowości.

5. Promowanie i wspieranie zdrowia psychicznego oraz tworzenie przyjaznych środowisk pracy poprzez m.in. szkolenia z zakresu zarządzania wiekiem, radzenia sobie za stresem, pozytywnej psychologii, dobrostanu psychicznego oraz budowania zdrowej i różnorodnej kultury organizacyjnej.

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.

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

WAŻNE – w ramach priorytetu mogą być finansowane szkolenia **tylko** dla cudzoziemców.

Przykładowa tematyka szkoleń:

- ✓ 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.

WAŻNE – o przynależności do branży decydować będzie jeden z poniższych PKD

86.10.Z	Działalność szpitali.
86.21.Z	Praktyka lekarska ogólna.
86.22.Z	Praktyka lekarska specjalistyczna.
86.23.Z	Praktyka lekarska dentystyczna.
86.90.A	Działalność fizjoterapeutyczna.
86.90.B	Działalność pogotowia ratunkowego.
86.90.C	Praktyka pielęgniarek i położnych.
86.90.D	Działalność paramedyczna.
86.90.E	Pozostała działalność w zakresie opieki zdrowotnej, gdzie indziej nie sklasyfikowana.
87.10.Z	Pomoc społeczna z zakwaterowaniem zapewniająca opiekę pielęgniarzką.
87.20.Z	Pomoc społeczna z zakwaterowaniem dla osób z zaburzeniami psychicznymi
87.30.Z	Pomoc społeczna z zakwaterowaniem dla osób w podeszłym wieku i osób niepełnosprawnych.

- 87.90.Z Pozostała pomoc społeczna z zakwaterowaniem.
88.10.Z Pomoc społeczna bez zakwaterowania dla osób w podeszłym wieku i osób niepełnosprawnych.
88.91.Z Opieka dzienna nad dziećmi.
88.99.Z Pozostała pomoc społeczna bez zakwaterowania, gdzie indziej niesklasyfikowana.

8. Rozwój umiejętności cyfrowych.

WAŻNE – Pracodawca powinien wykazać, że posiadanie konkretnych umiejętności cyfrowych, które objęte są tematyką wnioskowanego szkolenia, jest powiązane z pracą wykonywaną przez osobę kierowaną na szkolenie.

9. Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.

WAŻNE – priorytet adresowany jest do pracodawców, którzy w jakikolwiek sposób chcą przyczynić się do realizacji założonych celów transformacji energetycznej.

II. Środki finansowe na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy z Krajowego Funduszu Szkoleniowego mogą być przyznane PRACODAWCY

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy definicja pracodawcy - oznacza jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika*. W przypadku spółki jawnej zgodnie z interpretacją art. 3 Kodeksu Pracy pracodawcą jest spółka, a nie osoby ją prowadzące.

WAŻNE – Pracownikiem zgodnie z art. 2. Kodeksu Pracy jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (umowy cywilno – prawne np. umowy zlecenie nie są zatrudnieniem w rozumieniu Kodeksu Pracy).

Ze środków KFS nie mogą zatem korzystać pracownicy przebywający np. na urlopie macierzyńskim/ojcowskim/wychowawczym lub urlopie bezpłatnym.

III. Na wniosek pracodawcy, PUP Tychy może przyznać środki KFS w wysokości **80% kosztów kształcenia**, nie więcej niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika, w przypadku mikro przedsiębiorców **w wysokości 100%**, nie więcej niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

[Załącznik nr 2](#)

[Definicja MŚP zgodnie z Załącznikiem nr 1 do Rozporządzenia Komisji \(UE\) nr 651/2014](#)

Do kosztów kształcenia na osobę zalicza się koszty: kursów i studiów podyplomowych, egzaminów umożliwiających uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych, badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu, ubezpieczenie NNW. Kwota dofinansowania nie obejmuje kosztów wyżywienia, zakwaterowania oraz dojazdu na szkolenia.

IV. Wnioski poddawane są ocenie formalnej oraz merytorycznej. Przy rozpatrywaniu składanych wniosków PUP Tychy będzie brał pod uwagę m.in.:

1. zgodność dofinansowanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na dany rok;
2. zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami 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 (PUP Tychy przy ocenie wniosków będzie brał pod uwagę czy instytucja szkoleniowa posiada ww. certyfikaty wykazane we wniosku);
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 ze środków KFS (PUP Tychy przy ocenie wniosków będzie brał pod uwagę czy pracodawca posiada dalsze plany zatrudnienia osób wskazanych do kształcenia);
7. plany, co do działania firmy w przyszłości (rozwój, zmiana lub rozszerzenie profilu działalności itp.) – w przypadku, gdy pracodawca sam bierze udział w kształceniu (PUP Tychy przy ocenie wniosków będzie brał pod uwagę czy pracodawca posiada dalsze plany rozwoju firmy);
8. dotychczasową współpracę pracodawcy z urzędem, o ile miała ona miejsce, a zwłaszcza wywiązanie się z dotychczas zawartych umów, a w przypadku korzystania ze środków KFS tematykę odbytych szkoleń i zasadność finansowania kolejnych, terminowe rozliczanie się z przyznaných środków, zakupione uprzednio technologie i narzędzia pracy.
9. limit środków finansowych pozostających w dyspozycji PUP Tychy na realizację kształcenia ustawicznego w danym roku kalendarzowym.

V. PUP Tychy nie będzie finansował:

- ✓ działań już rozpoczętych,
- ✓ kształcenia odbywającego się za granicą (**wyłącznie szkolenia krajowe**),
- ✓ studiów wyższych (licencjackich, magisterskich, doktoranckich),
- ✓ staży, konferencji naukowych lub branżowych,
- ✓ kursów języków obcych na poziomie podstawowym,
- ✓ kosztów kształcenia lekarzy i lekarzy dentyków, którzy chcą sfinansować szkolenia specjalizacyjne i staże podyplomowe, a także pielęgniarek i położnych które chcą sfinansować specjalizacje, o których mowa w przepisach o zawodach pielęgniarki i położnej,
- ✓ kursów prawa jazdy kat. A, B,
- ✓ kształcenia ustawicznego, które nie jest niezbędne w wykonywanym zawodzie, na danym stanowisku pracy.

VI. PUP Tychy będzie finansować kształcenie ustawiczne, którego ceny nie będą odbiegać od cen rynkowych.

Zawyżona cena kształcenia może być podstawą do nieuwzględnienia wniosku pracodawcy. W sytuacjach budzących wątpliwości, PUP Tychy ma prawo wymagać szczegółowych wyjaśnień i uzasadnień dofinansowania kształcenia we wskazanej instytucji lub proponować wybór innej instytucji, która proponuje kształcenie w cenach nieodbiegających od średniej rynkowej.

VII. Pracownik zgłoszony we wniosku do kształcenia ustawicznego musi być zatrudniony na umowę o pracę w oparciu o Kodeks pracy.

W przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony, krótszy niż termin zakończenia wskazanego kształcenia, pracodawca składa wraz z wnioskiem KFS oświadczenie o zamiarze kontynuowania zatrudnienia wskazanego pracownika.

VIII. Ze względu na racjonalność zaangażowania środków publicznych kształcenie ustawiczne musi rozpocząć się w terminie do dnia 30.09.2025 r., **jednak nie wcześniej niż po zawarciu z PUP umowy** w sprawie finansowania działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy z KFS. Umowy będą zawierane z pracodawcami w terminie do 30.06.2025 r. W przypadku braku chęci zawarcia umowy w ww. terminie, wniosek nie będzie realizowany.

Pracodawca powinien dochować należytej staranności przy ustalaniu harmonogramu kształcenia ustawicznego, o które wnioskuje. Przy ustalaniu terminu rozpoczęcia kształcenia ustawicznego należy brać pod uwagę co najmniej 30 – dniowy termin rozpatrzenia wniosków oraz czas niezbędny do zawarcia umowy.

IX. Kształcenie ustawiczne musi być przeprowadzone przez **instytucje uprawnione**.

W zależności od formy prawnej są to instytucje świadczące usługi szkoleniowe, kształcenie ustawiczne, posiadające wpis do Ewidencji Działalności Gospodarczej lub Krajowego Rejestru Sądowego, w którym zawarte jest określenie zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD) przedmiotu wykonywanej działalności związane z świadczeniem usług szkoleniowych w formach pozaszkolnych dla zdobywania, poszerzania lub zmiany kwalifikacji zawodowych i specjalistycznych przez osoby dorosłe. Dotyczy to również instytucji prowadzących ww. działalność (edukacyjną/szkoleniową) na podstawie odrębnych przepisów.

X. Kształcenie ustawiczne może być realizowane w formie stacjonarnej lub zdalnej. Pracodawca jest zobowiązany do poddania się ocenie prawidłowości wykonania umowy oraz wizycie monitorującej w trakcie szkolenia, a w przypadku szkolenia online dodatkowo do udostępnienia danych do logowania w postaci linku do szkolenia.

XI. W przypadku, gdy pracodawca zawarł układ ratalny z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych do wniosku KFS dołącza zaświadczenie o braku zaległości wobec ZUS wydane nie wcześniej niż 1 miesiąc przed dniem złożenia wniosku.

XII. W przypadku gdy wniosek jest **wypełniony nieprawidłowo** PUP Tychy wyznacza **pracodawcy termin nie krótszy niż 7 dni kalendarzowych i nie dłuższy niż 14 dni kalendarzowych** do jego poprawienia.

W przypadku niepoprawienia wniosku we wskazanym terminie lub niedołączenia wymaganych załączników PUP Tychy pozostawia wniosek bez rozpatrzenia.

XIII. W celu zapewnienia racjonalnego wydatkowania środków i zapewnienia najwyższej jakości usługi dopuszcza się **możliwość negocjacji** treści wniosku w zakresie ceny usługi kształcenia ustawicznego, liczby osób objętych kształceniem ustawicznym, realizatora usługi, programu kształcenia/zakresu egzaminu.

Tychy, 31.01.2025 r.