

......................................................... ..........................................................

pieczęć firmowa wnioskodawcy (miejscowość i data)

**Powiatowy Urząd Pracy**

**w Augustowie**

**WNIOSEK PRACODAWCY O PRZYZNANIE ŚRODKÓW**

**Z KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO**

**NA KSZTAŁCENIE USTAWICZNE PRACOWNIKÓW I PRACODAWCY W RAMACH WYDATKOWANIA KFS**

**Priorytety wydatkowania KFS w 2025 r. w ramach KFS:**

Minister właściwy ds. pracy określił następujące priorytety wydatkowania KFS w 2025 r:

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

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

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

4. Poprawa zarządzania i komunikacji w firmie w oparciu o zasady przeciwdziałania dyskryminacji   
i mobbingowi, rozwoju dialogu społecznego, partycypacji pracowniczej i wspierania integracji w miejscu pracy.

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

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

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

8. Rozwój umiejętności cyfrowych.

9. Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.

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 2025r.

**Uwaga!**

**Umowa może zostać zawarta tylko na działania, które jeszcze się nie rozpoczęły.**

1. **DANE DOTYCZĄCE WNIOSKODAWCY**
2. Pełna nazwa podmiotu ..............................................................................................................................................................

...............................………………………………………………………...…………………………

1. Adres siedziby podmiotu

telefon:

fax:

e – mail:

1. Miejsce prowadzenia działalności …………………………………………………………………...

………………………………………………………………………………………………………..

1. Numer REGON
2. Numer NIP
3. Numer KRS (w przypadku spółek handlowych i kapitałowych)…………………………………………………..
4. Data rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej (zgodnie z wpisem w odpowiednim rejestrze)

………………………………………………………………………………………………………..

1. Przeważający rodzaj działalności (symbol podklasy prowadzonej działalności określony zgodnie z PKD)……………………….
2. Podstawowa forma prawna działalności wnioskodawcy

(np. spółdzielnia, Spółka (podać jaka), działalność indywidualna, inna)

1. Forma finansowania………………………………………………………………………………….

………………………………………………………………………………………………………..

(np. zasady samofinansowania, jednostka budżetowa, inna)

1. Forma własności …………………………………………………………………..............................

(np. prywatna, Skarbu Państwa, samorządowa, inna)

1. Forma opodatkowania podmiotu (właściwe należy podkreślić):

* księga przychodów i rozchodów
* pełna księgowość
* karta podatkowa
* ryczałt od przychodów ewidencjonowanych
* podatek liniowy
* zasady ogólne

stawka podatkowa podatku dochodowego aktualnie obowiązująca podmiot: ……….%.

1. Imię i nazwisko oraz stanowisko osoby uprawnionej do podpisania umowy

………………………………………………………………………………………………………..

1. Imię i nazwisko, numer telefonu, adres poczty elektronicznej osoby wskazanej przez pracodawcę do kontaktów z Urzędem …………………………………………………………………………….

………………………………………………………………………………………………………..

1. Numer konta bankowego Pracodawcy

1. Wielkość przedsiębiorstwa – zgodnie z Ustawą prawo przedsiębiorców z dnia 6 marca 2018 r.   
   (t.j. Dz. U. z 2024r., poz. 236 z późn. zm.):

* mikroprzedsiębiorstwo
* małe przedsiębiorstwo
* średnie przedsiębiorstwo
* inne

1. Liczba osób zatrudnianych przez podmiot na dzień złożenia wniosku ...............................................
2. Urząd Skarbowy ……………………………………………………………………………………..
3. Oświadczam, że otrzymałem/am w okresie obejmującym bieżący rok i poprzedzające go dwa lata, pomoc de minimis w wysokości ………………………… zł / …………………….euro.

W przypadku uzyskania pomocy prosimy o przedstawienie zaświadczeń potwierdzających ten fakt.

1. **DANE DOTYCZĄCE WYSOKOŚCI I HARMONOGRAMU WSPARCIA**

1. Całkowita wartość planowanych działań kształcenia ustawicznego …………………………. w tym:

- kwota wnioskowana z KFS: ……………………..…………………………………...…….  
(słownie: .......……………………………………………………………………………..…..zł);

- kwota wkładu własnego: ……………………………………………………………………….  
(słownie: …………………………………………………………………………………..….zł);

2. Koszt na jednego uczestnika:…………….………………...……………………….………………….

……………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………

3. Rodzaj i nazwa wsparcia *(np. kurs, studia podyplomowe)* …...........……………….………………...

…………………………………………………………………………………………………................

…………………………………………………………………………………………………................

……………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………

4. Wybór realizatora usługi finansowanej z KFS:

|  |  |
| --- | --- |
| Nazwa realizatora *(np. nazwa instytucji szkolącej lub uczelni )* i siedziba |  |
| Miejsce realizacji kształcenia |  |
| Termin realizacji kształcenia ustawicznego oraz liczba godzin |  |
| Posiadanie przez realizatora certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego,  a w przypadku kursów – posiadanie dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego |  |
| Uzasadnienie wyboru realizatora |  |
| Cena usługi kształcenia ustawicznego w porównaniu z ceną podobnych usług oferowanych na rynku (podać co najmniej dwie konkurencyjne oferty o ile istnieją na rynku) |  |

**Uwaga! Przy wyliczaniu wkładu własnego pracodawcy:**

* uwzględnia się wyłącznie koszty samego kształcenia ustawicznego
* nie uwzględnia się innych kosztów, które pracodawca ponosi 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 itp.

**III. INFORMACJE DOTYCZĄCE DZIAŁAŃ (określenie potrzeb pracodawcy)**

1. **Informacje o uczestnikach kształcenia ustawicznego:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Lp | Imię i Nazwisko | Rodzaj uczestnika | Wiek uczestnika kształcenia | Poziom wykształcenia | Płeć | Według rodzaju wsparcia | Według wykonywanych zawodów | Priorytet wydatkowania środków KFS |
| - pracownik  - pracodawca | - 15-24 lat  - 25-34 lata  - 35-44 lata  - 45 i więcej | - gimnazjalne i poniżej  - zasadnicze zawodowe  - średnie ogólnokształcące  - policealne i średnie zawodowe  - wyższe | - kobieta  - mężczyzna | - kursy  - studia podyplomowe  - badania lekarskie  - badania psychologiczne  - ubezpieczenie NNW | - siły zbrojne  - przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy  - specjaliści  - technicy i średni personel  - pracownicy biurowi  - pracownicy usług i sprzedawcy  - rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy  - rolnicy przemysłowi i rzemieślnicy  - operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń  - pracownicy wykonujący prace proste | (uczestnika można przepisać tylko do jednego priorytetu) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  |  |  |  |  |  |

**IV. INFORMACJE DOTYCZĄCE spełniania PRIORYTETów Z KFS MINISTRA ds. PRACY NA ROK 2025:**

### **Priorytety** [**Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**](https://www.gov.pl/web/rodzina)

1. dotyczące wydatkowania środków z KFS na 2025 rok:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Nazwa priorytetu | Opis priorytetu | Wskazanie wnioskowanego priorytetu  (zaznaczyć X) | Kwota dofinansowania  w ramach wnioskowanego priorytetu |
| **1** | Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie czy województwie | 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 danego powiatu bądź województwa. Oznacza to zawód zidentyfikowany jako deficytowy w oparciu o wyniki najbardziej aktualnych badań/ analiz, takich jak np.:  ✓ „Barometr zawodów”,  ✓ plany i strategie rozwoju (np. planowane inwestycje strategiczne). |  |  |
| **2** | Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy | 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. 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) -  https://www.gov.pl/web/popcwsparcie/zarzadzanie-procesami-biznesowymi-bpm  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/ planowanymi do wprowadzenia zmianami. |  |  |
| **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,  dzierżoniowskiego, 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  Kotla, gmina Pęcław i gmina Żukowice,  ✓ w powiecie górowskim - gmina Jemielno,  ✓ w powiecie lubińskim - miasto i gmina Ścinawa,  ✓ w powiecie oławskim - gmina miejska Oława i gmina wiejska Oława,  ✓ w powiecie strzelińskim - gmina Strzelin,  ✓ w powiecie wrocławskim - gmina Kąty Wrocławskie, gmina Mietków i gmina  Sobótka;  2) w województwie lubuskim:  ✓ w powiecie krośnieńskim - gmina Dąbie i gmina Krosno Odrzańskie,  ✓ w powiecie nowosolskim - gmina Bytom Odrzański, gmina Kolsko, gmina miejska  Nowa Sól, gmina wiejska Nowa Sól, gmina Otyń i gmina Siedlisko,  ✓ w powiecie słubickim - gmina Cybinka i gmina Słubice,  ✓ w powiecie wschowskim - gmina Szlichtyngowa,  ✓ e) w powiecie zielonogórskim - gmina Bojadła, gmina Czerwieńsk, gmina  Nowogród Bobrzański, gmina Sulechów, gmina Trzebiechów i gmina Zabór,  ✓ f) w powiecie żagańskim - gmina miejsko-wiejska Szprotawa i gmina wiejska  Żagań oraz miasto Małomice i miasto Żagań;  3) w województwie opolskim - wszystkie gminy położone na terenie powiatów brzeskiego,  głubczyckiego, kędzierzyńsko-kozielskiego, krapkowickiego, nyskiego, opolskiego i  prudnickiego;  4) w województwie śląskim - wszystkie gminy położone na terenie powiatów bielskiego,  cieszyńskiego, pszczyńskiego i raciborskiego oraz miasto na prawach powiatu Bielsko-Biała.  Nie ma żadnych ograniczeń co do tematu czy obszaru wybranych form kształcenia  ustawicznego. Dofinansowane formy kształcenia ustawicznego mają wspomagać wprowadzenie zmian umożliwiających utrzymanie się na rynku czy pozwalających uniknąć zwolnień czy wręcz zatrudnić nowych pracowników |  |  |
| **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 prac | Mobbing i dyskryminacja to jedno z najpoważniejszych zagrożeń spotykanych w wielu firmach. Dlatego kreowanie bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy jest kluczową rolą pracodawców, sprzyja efektywności pracowników. Dlatego też dialog społeczny stanowi bardzo ważną funkcję w zapobieganiu tym zjawiskom. Poprzez współpracę między pracodawcami, pracownikami i związkami zawodowymi możliwe jest wykształcenie umiejętności identyfikowania oraz reagowania na mobbing i dyskryminację na każdym szczeblu organizacyjnym, co przyczynia się do budowania kultur organizacyjnych opartych na szacunku i równości.  Szkolenia powinny 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 formy mobbingu, jak zrozumieć jego wpływ na zespół oraz jak  skutecznie reagować i zapobiegać sytuacjom o charakterze mobbingu w przyszłości,  ✓ rozpoznawania/uważności (szczególnie menedżerowie/pracodawcy) na zachowania i  relacje w zespołach.  ✓ do promowania bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy  ✓ na temat skutków społecznych i prawnych mobbingu lub dyskryminacji  ✓dotyczące wdrażania procedur przeciwdziałania i reagowania na przypadki  nieprawidłowości.  Szkolenia tego typu mają na celu wzmocnienie umiejętności zarządzania, poprawę komunikacji  wewnętrznej oraz stworzenie środowiska opartego na równości, integracji i zaangażowaniu pracowników. Realizacja tych celów wpływa na budowanie kultury organizacyjnej, która sprzyja efektywności i zadowoleniu zespołu. |  |  |
| **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. Brak jest konkretnych kryteriów dostępu tzn.  że o środki może aplikować każdy zainteresowany pracodawca. Priorytet ten oferuje wsparcie w zakresie poprawy bardzo szeroko pojętego zdrowia psychicznego w tym również szkolenia z zakresu działań go wspierających np. organizacji pracy.  Przykładem mogą być szkolenia z niestandardowych (elastycznych) form pracy.  Szkolenia dotyczące promowania i wspierania zdrowia psychicznego oraz tworzenia  przyjaznych środowisk pracy powinny obejmować szeroki zakres tematów, które pomagają zarówno menedżerom, jak i pracownikom tworzyć zdrowe, wspierające i produktywne miejsca pracy.  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 | W ramach tego priorytetu mogą być finansowane szkolenia tylko dla cudzoziemców.  Zdecydowano o rezygnacji z zezwolenia na dostęp dla polskich pracowników (to samo dotyczy pracodawców), aby środki tego priorytetu skierować tylko na potrzeby pracowników cudzoziemców. Proszę jednocześnie pamiętać, że szkolenia dla cudzoziemców mogą by 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;  ✓ 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. |  |  |
| **7** | Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze  usług zdrowotnych i opiekuńczych | Zgodnie z ustawą z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz.  799) świadczeniami zdrowotnymi są działania służące zachowaniu, ratowaniu, przywracaniu  lub poprawie zdrowia oraz inne działania medyczne wynikające z procesu leczenia. Udzielanie świadczeń zdrowotnych odbywa się w ramach działalności leczniczej. Ustawodawca  wyodrębnił przy tym jej dwa rodzaje – polegającą na: stacjonarnym i całodobowym udzielaniu świadczeń zdrowotnych oraz ambulatoryjnym udzielaniu świadczeń zdrowotnych – czyli w warunkach niewymagających udzielania świadczeń w trybie stacjonarnym i całodobowym.  Obecnie, biorąc pod uwagę stan zdrowia społeczeństwa i nasilający się proces starzenia rosną potrzeby rozwoju usług opiekuńczych i opieki zdrowotnej. Potrzeba jest coraz więcej dobrze wyszkolonych i posiadających umiejętności na wysokim poziomie osób zatrudnionych w tych sektorach. Celem wprowadzenia niniejszego priorytetu jest chęć wsparcia osób zatrudnionych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych.  Warunkiem skorzystania z dostępnych środków jest oświadczenie pracodawcy o konieczności  odbycia wnioskowanego szkolenia lub nabycia określonych umiejętności z zakresu usług  zdrowotnych i opiekuńczych. Dostęp do priorytetu ma każdy pracodawca posiadający PKD w Sekcji Q tj. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna w działach 86 – Opieka zdrowotna, 87- Pomoc społeczna z zakwaterowaniem, 88 – Pomoc społeczna bez zakwaterowania. W ramach tego priorytetu można dofinansować dopuszczalne ustawą formy kształcenia ustawicznego bezpośrednio związane z szeroko pojętą opieką zdrowotną czy opieką społeczną. Należy jednak pamiętać, że 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 | 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. W każdej dziedzinie  gospodarki i w większości współczesnych zawodów kompetencje cyfrowe nabierają  kluczowego znaczenia. Dlatego pracodawcy coraz częściej poszukują takich pracowników,  którzy będą rozumieć potrzebę funkcjonowania w cyfrowym świecie i – przede wszystkim –  sprawnie i twórczo posługiwać się narzędziami nowych technologii. Kompetencje cyfrowe to  nie tylko obsługa komputera i programów. Wraz z postępem technologicznym zmienia się ich  zakres. Dziś kompetencje cyfrowe to także umiejętności korzystania z danych i informacji,  umiejętności porozumiewania się i współpracy, tworzenie treści cyfrowych, programowanie,  kompetencje związane z cyberbezpieczeństwem. Z jednej strony zapotrzebowanie na kompetencje cyfrowe stale rośnie, ponieważ pojawiają się nowe zawody i kwalifikacje, które wymagają od pracowników nowych umiejętności, a poruszanie się w cyfrowej rzeczywistości staje się tak samo ważne jak umiejętność czytania i pisania. Z drugiej strony deficyty kompetencji cyfrowych można znaleźć w praktycznie każdej grupie zawodowej: wśród menedżerów i techników, wśród sprzedawców i pracowników biurowych. Te deficyty ograniczają możliwość rozwoju przedsiębiorstw.  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 (https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/004171).  Należy pamiętać, że PKD Wnioskodawcy nie jest w tym przypadku istotne. Dotyczy wszystkich wnioskodawców. |  |  |
| **9** | Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją  energetyczną | Transformacja energetyczna to długotrwały proces modyfikacji gospodarki i sieci  energetycznych, aby były bardziej zrównoważone, mniej zależne od paliw kopalnych i bardziej efektywne energetycznie. Celem transformacji energetycznej jest zmniejszenie szkód dla klimatu, zdrowia publicznego i środowiska naturalnego.  W Polsce ma oznaczać ona rozwój i przebudowę polskiej energetyki zgodnie z celami polityki  klimatyczno-energetycznej. Przyjęto, że ma opierać się na trzech filarach:  ✓ dekarbonizacja – czyli redukcja emisji gazów cieplarnianych i rozwój OZE,  ✓ decentralizacja – dotyczy odejścia od dużych elektrowni na rzecz rozproszonych  odnawialnych źródeł energii o mniejszej mocy,  ✓ digitalizacja – to postawienie na infrastrukturę informatyczną, dzięki której możliwe  będzie np. wprowadzenie taryf dynamicznych (czyli takich, w których końcowa opłata za  energię jest bezpośrednio powiązana z bieżącymi cenami na hurtowym rynku energii).  Priorytet niniejszy adresowany jest do wszystkich pracodawców, którzy w jakikolwiek sposób chcą przyczynić się do realizacji założonych celów transformacji energetycznej np. przejścia z energetyki tradycyjnej, na przykład węglowej, do bardziej przyjaznych środowisku źródeł energii 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. |  |  |
| **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 2025r. | Kwestie wskazane w priorytecie zostały m.in. podjęte w Konkluzjach Rady w sprawie zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz równości płci dla wszystkich pokoleń w kontekście wyzwań demograficznych. W dokumencie tym zawarto m.in. apel do państw członkowskich, aby zgodnie ze swoimi kompetencjami,  z poszanowaniem roli i autonomii partnerów społecznych oraz uwzględnieniem uwarunkowań krajowych wspierały pracodawców w stosowaniu dostosowanych do indywidualnych potrzeb pracowników rozwiązań, (takich jak praca zdalna)  i elastycznej organizacji pracy, w tym systemu skróconego tygodnia pracy lub obniżenia wymiaru czasu pracy.  Priorytet adresowany do wszystkich pracodawców. W kontekście wprowadzania elastycznego czasu pracy i rozpowszechniania zasad work-life balance, pracodawcy mogą zaproponować różnorodne szkolenia i wsparcie dla pracowników uwzględniając w ich tematyce kilka kluczowych obszarów takich jak:   * Zarządzanie czasem i priorytetami  (w tym m. in. techniki efektywnego planowania dnia pracy zdalnej lub  w elastycznych godzinach, optymalizacja czasu pracy, priorytetyzacja zadań, zarządzanie stresem związanym z pracą elastyczną) * Komunikacja w elastycznym środowisku pracy (w tym m.in. **s**kuteczna 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) |  |  |
| SUMA: | | | |  |

1. **Szczegółowa specyfikacja i harmonogram wydatków dotyczących dofinansowania kształcenia ustawicznego:**

(w przypadku, gdy dana forma kształcenia ustawicznego podlega obciążeniu podatkiem od towarów i usług, należy wskazać kwoty netto, które będą stanowiły podstawę do obliczenia wysokości przyznanych środków)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Lp | 1. Imię i Nazwisko  2. Status osoby pracodawca/pracownik  3. Umowa o pracę zawarta na okres od - do | Nazwa i kod zawodu wykonywanego przez uczestnika kształcenia zgodnie z klasyfikacją zawodów | Wiek uczestnika kształcenia | | | | RODZAJ DZIAŁANIA obejmującego finansowanie z KFS | | | | | | w tym wnioskowana wysokość z KFS w zł | w tym wysokość wkładu własnego wnoszonego przez pracodawcę w zł |
| 15-24 lat | 25-34 lata | 35-44 lata | 45 i więcej | 1. Nazwa kursu 2. Nazwa i adres realizatora 3. Termin realizacji od-do 4. Cena | 1. Nazwa studiów podyplomowych 2. Nazwa i adres realizatora 3. Termin realizacji od-do 4. Cena | 1. Nazwa egzaminu 2. Nazwa i adres realizatora 3. Termin realizacji od-do 4. Cena | 1. Badania lekarskie/psychologiczne 2. Nazwa i adres realizatora 3. Termin realizacji od-do 4. Cena | 1. Ubezpieczenie NNW 2. Nazwa i adres ubezpieczyciela 3. Termin realizacji od-do 4. Cena | Całkowita wysokość wydatków na wsparcie w zł |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | | | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 (kol. 5+6+7+8+9) | 11 | 12 |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Razem koszt | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |

**V. UZASADNIENIE WNIOSKU:**

1. Uzasadnienie potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego, przy uwzględnieniu obecnych lub przyszłych potrzeb pracodawcy

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. Uzasadnienie spełnienia obowiązujących priorytetów wydatkowania środków z podstawy KFS.

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. Plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem.

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

...................................................... ………………………………………..

/miejscowość, data/

/podpis i pieczęć

wnioskodawcy lub osoby uprawnionej do reprezentowania wnioskodawcy/

**Do wniosku należy dołączyć załączniki,** **które stanowią jego integralną część tj.:**

1. Oświadczenie pracodawcy - Załącznik nr 1;
2. Formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis - dotyczy tylko prowadzących działalność gospodarczą – Załącznik nr 2;
3. Pełnomocnictwo, jeżeli Pracodawcę reprezentuje Pełnomocnik;
4. Kopia dokumentu potwierdzającego prawną formę prowadzenia działalności – w przypadku braku wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego (KRS) lub CEiDG. Np. może to być umowa spółki cywilnej wraz z ewentualnymi wprowadzonymi do niej zmianami lub statut w przypadku stowarzyszenia, fundacji czy spółdzielni lub inne dokumenty (właściwe np. dla jednostek budżetowych, szkół, przedszkoli);
5. Program kształcenia ustawicznego lub zakres egzaminu – Załącznik nr 3;
6. Kopię dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności przez realizatora;
7. Wzór dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników, wystawionego przez realizatora;
8. Dokument potwierdzający uprawnienia realizatora do prowadzenia edukacji pozaszkolnej – w przypadku kursów.

**UWAGA !**

Wnioski o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego rozpatrywane są w terminie 30 dni od dnia złożenia, natomiast pracodawca zostanie poinformowany o sposobie jego rozpatrzenia.

W przypadku, gdy wniosek pracodawcy jest wypełniony nieprawidłowo, pracodawcy zostanie wyznaczony termin nie krótszy niż 7 dni i nie dłuższy niż 14 dni na jego uzupełnienie.

**Wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia w przypadku niedołączania wymaganych załączników o których mowa w § 5 ust. 2 w Rozporządzeniu Ministra Pracy i  Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego lub niepoprawienia wniosku we skazanym terminie.**

Przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy jest dokonywane na podstawie umowy cywilnoprawnej, a nie na podstawie decyzji administracyjnej. W związku z powyższym odmowa przyznania tych środków nie podlega odwołaniu.

Każdy punkt wniosku powinien być wypełniony w sposób czytelny. Nie należy modyfikować i usuwać elementów wniosku. Ewentualne dodatkowe informacje należy sporządzić jako załącznik. Wniosek może być złożony, jeżeli pracodawca posiada siedzibę lub prowadzi działalność na terenie Augustowa lub powiatu augustowskiego.

**WYSOKOŚĆ WSPARCIA:**

**- 80% kosztów**, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika, pracodawca pokryje 20% kosztów,

**- 100% kosztów**-jeśli należy do grupy mikroprzedsiębiorców, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

**Mikroprzedsiębiorca** to przedsiębiorca, który zatrudnia mniej niż 10 pracowników, a jego roczny obrót lub całkowity bilans roczny nie przekracza 2 mln. EUR, zgodnie z załącznikiem nr I do rozporządzenia Komisji (WE) nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 traktatu (ogólne rozporządzenie w sprawie wyłączeń blokowych) (Dz. Urz. UE L 214 z 09.08.2008, str. 3)

**Środki KFS** przekazane pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji UE, stanowią pomoc de minimis, o której mowa we właściwych przepisach prawa UE dotyczących pomocy de minimis oraz pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie.

*Podstawy prawne:*

*1. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2023 r., poz. 735 z późn. zm.) w zawiązku z Ustawą z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. z 2025 r. poz. 620 z późn. zm), art.443;*

*2. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz. U. z 2018 poz. 117 t.j. z dnia 15.01.2018 r.);*

*3. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz.U. z 2023 r., poz. 702),*

*4. Rozporządzenie Komisji (UE) nr (UE) nr 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);*

*5. Rozporządzenie Komisji (UE) nr 2023/2832 z dnia 13 grudnia 2023 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis przyznawanej przedsiębiorstwom wykonującym usługi świadczone w ogólnym interesie gospodarczym (Dz. Urz. UE L, 2023/2832 z 15.12.2023).*

**Wypełnia Powiatowy Urząd Pracy w Augustowie:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Ocena wniosku** | |
| **Zgodność dofinansowanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na dany rok** | □ TAK □ NIE |
| **Zgodność kompetencji nabytych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego rynku pracy** | □ Zgodne □ Niezgodne |
| **Koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowana ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku pracy** | □ Niski □ Średni □ Wysoki |
| **Posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego** | □ Posiada □ Nie posiada |
| **W przypadku kursów – posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego** | □ Posiada □ Nie posiada |
| **Plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS** | □ Pozytywne □ Negatywne |
| **Możliwość finansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem limitów, o których mowa w art. 109 ust. 2k i 2m ustawy** | □ TAK □ NIE |
| **Negocjacje między starosta a pracodawcą treści wniosku, w celu ustalenia ceny usługi kształcenia ustawicznego, liczy osób objętych kształceniem ustawicznym, realizator usługi, programu kształcenia ustawicznego lub zakresu egzaminu, z uwzględnieniem zasady zapewnienia najwyższej jakości usług oraz zachowaniem racjonalnego wydatkowania środków publicznych.** |  |
| Ocena wniosku pod względem formalnym z uwzględnieniem zgodności z założeniami KFS oraz posiadanych środków finansowych:  ☐ do poprawy/uzupełnienia  ☐ do realizacji  ☐ niezgodny z priorytetami KFS  ☐ brak środków  …………..……..…..………………………  (data i podpis pracownika PUP) | |

Przyznaję środki na kształcenie ustawiczne z Krajowego Funduszu Szkoleniowego dla:

……………………………………………………………………………………………………….……………

(nazwa firmy)

w wysokości ............................... zł (słownie:............................................................................................................................).

Wniosek odrzucono ze względu na (niezgodność z założeniami KFS, brak środków):

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….……………………………………………………………………………………

………………………………………………………..

/pieczęć i podpis Dyrektora PUP /