

REGULAMIN
w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego
przez Powiatowy Urząd Pracy w Opolu Lubelskim

§ 1

Podstawa prawna

1. Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia;
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego;
3. Rozporządzenie Komisji (UE) nr 2023/2831 z dnia 13 grudnia 2023 r. w sprawie stosowania art. 170 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis;
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;
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;
6. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej;
7. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 marca 2010 r. w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis;
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;
9. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych;
10. Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych;
11. Ustawa z dnia 6 marca 2018r. Prawo przedsiębiorców;
12. Ustawa z dnia 6 marca 2018r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy.

§ 2

Informacje ogólne

Ileokroć w niniejszym Regulaminie mowa jest o:

1. **Ustawie** - oznacza ustawę z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia;
2. **PUP** - należy przez to rozumieć Powiatowy Urząd Pracy w Opolu Lubelskim;
3. **Dyrektorze** - należy przez to rozumieć Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Opolu Lubelskim działającego na podstawie udzielonego przez Starostę Opolskiego upoważnienia;
4. **KFS** - należy przez to rozumieć Krajowy Fundusz Szkoleniowy - to wydzielona część środków Funduszu Pracy określona w planie Funduszu Pracy na dany rok budżetowy, przeznaczona na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy, którego celem jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. Dysponentem KFS jest minister właściwy do spraw pracy. Minister ustala ogólnokrajowe priorytety wydatkowania KFS i limity środków na działania powiatowego urzędu pracy finansowane z tego funduszu;
5. **Pracowniku** – należy przez to rozumieć zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks Pracy (Dz. U. z 2021, poz. 1162), osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Pracownikiem nie jest, w rozumieniu ustawy, osoba, która wykonuje pracę lub świadczy usługi na podstawie umów cywilnoprawnych np. umowy zlecenia, umowy agencyjnej, umowy o dzieło. Nie jest pracownikiem osoba współpracująca, tj. zgodnie z art. 8 ust. 11 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych: małżonek, dzieci własne lub dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodzice, macocha i ojczym pozostający we wspólnym gospodarstwie i współpracujący przy prowadzeniu działalności gospodarczej;
6. **Pracodawcy** - należy przez to rozumieć w myśl ustawy jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika. Osoba prowadząca działalność gospodarczą niezatrudniająca żadnego pracownika nie jest pracodawcą;
7. **Przedsiębiorcy** - należy przez to rozumieć przedsiębiorcę w rozumieniu prawa konkurencji UE, tj. podmiot prowadzący działalność gospodarczą bez względu na jego formę prawną;
8. **Mikroprzedsiębiorcy** - należy przez to rozumieć przedsiębiorcę, który zatrudnia mniej niż 10 pracowników, a jego roczny obrót lub całkowity bilans roczny nie przekracza 2 mln. EUR, (załącznik nr I do rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 187 z 26.06.2014 r. str. 1);
9. **Personel** – wyrażany jest w liczbie rocznych jednostek (RJP), tj. liczbie pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w obrębie danego przedsiębiorstwa lub w jego imieniu w ciągu całego uwzględnionego roku referencyjnego.

W skład personelu, którego członków należy uwzględniać przy obliczaniu RJP, wchodzi: pracownicy, osoby pracujące dla przedsiębiorstwa, podlegające mu i uważane za pracowników na mocy prawa krajowego, właściciele-kierownicy, partnerzy prowadzący regularną działalność w przedsiębiorstwie i czerpiący z niego korzyści finansowe (załącznik nr 1 do rozporządzenia Komisji (UE) nr 65/2014 z dnia 17 czerwca 2014);

10. **Działalności gospodarczej** - należy rozumieć jako oferowanie towarów i usług na rynku, przy czym pojęcie to dotyczy zarówno działalności produkcyjnej, jak i dystrybucyjnej i usługowej, zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Nie jest istotne występowanie zarobkowego charakteru działalności, w związku z czym działalność gospodarczą, w rozumieniu unijnego prawa konkurencji, prowadzić mogą także podmioty typu non-profit (stowarzyszenia, fundacje). Nie ma również znaczenia jak dana działalność jest kwalifikowana w prawie krajowym oraz czy podmiot wpisany jest do krajowego rejestru przedsiębiorców lub ewidencji działalności gospodarczej;
11. **Kursie** - należy przez to rozumieć pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych potrzebnych do wykonywania pracy - zaplanowane i zrealizowane przez instytucję szkoleniową w określonym czasie, wg ustalonego programu;
12. **Powiązaniach kapitałowych** - należy przez to rozumieć posiadanie przez Pracodawcę lub osobę upoważnioną do zaciągania zobowiązań w imieniu Pracodawcy pośrednio lub bezpośrednio 10% udziałów lub akcji w kapitale podmiotów wskazanych we wniosku jako realizator działań kształcenia ustawicznego polegające w szczególności na uczestniczeniu w spółce jako wspólnik spółki cywilnej lub spółki osobowej,
13. **Powiązaniach osobowych** - należy przez to rozumieć sytuację, w której:
 - pracodawca lub osoba upoważniona do zaciągania zobowiązań w imieniu Pracodawcy łączy funkcje zarządzające lub nadzorcze w podmiotach wskazanych we wniosku jako realizatora działań kształcenia ustawicznego;
 - pomiędzy Pracodawcą lub osobą upoważnioną do zaciągania zobowiązań w imieniu Pracodawcy oraz osobami pełniącymi funkcje zarządzające, kontrolne lub nadzorcze w podmiotach wskazanych we wniosku jako realizatora działań kształcenia ustawicznego zachodzą powiązania o charakterze rodzinnym (pozostawianiu 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) lub wynikające ze stosunku pracy lub powiązania majątkowe;
 - wspólnik spółki cywilnej lub spółki osobowej jest powiązany z realizatorem działań kształcenia ustawicznego.
14. **Kształceniu ustawicznemu** - należy przez to rozumieć kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny (art. 4 pkt.30 ustawy Prawo oświatowe, Dz.U. z 2023, poz. 900);
15. **Przedsiębiorstwie społecznym** - należy przez to rozumieć organizację prowadzącą działalność gospodarczą, która wyznacza sobie cele ściśle społeczne i która inwestuje wypracowane nadwyżki zależnie od wyznaczonych sobie celów w działalność lub we wspólnotę, zamiast kierować się potrzebą osiągania maksymalnego zysku na rzecz akcjonariuszy lub właścicieli, np. spółdzielnia socjalna, organizacja pozarządowa prowadząca działalność gospodarczą, spółka non-profit;
16. **Nowych procesach, technologiach czy narzędziach pracy** - należy przez to rozumieć procesy, technologie, maszyny czy nowe rozwiązania dla pracodawcy, a nie całego rynku, zakupione w ciągu jednego roku przed złożeniem wniosku bądź w ciągu 3 miesięcy po złożeniu wniosku.

§ 3

Zakres działań możliwych do sfinansowania ze środków KFS i wysokość wsparcia

1. PUP może przeznaczyć środki KFS na sfinansowanie działań obejmujących:
 - 1) kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, na które składają się:
 - a) określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS;
 - b) kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą;
 - c) egzaminy umożliwiający uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych;
 - d) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowych po ukończonym kształceniu;
 - e) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem;
 - 2) określanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy;
 - 3) badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS;
 - 4) promocję KFS;
 - 5) konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS.
2. **Ze środków KFS wyłączone jest w szczególności finansowanie:**
 - 1) zajęć integracyjnych i innych działań nie związanych z tematyką określonej formy kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy,
 - 2) kształcenia ustawicznego poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
 - 3) udziału w konferencjach branżowych i kongresach naukowych, ponieważ nie mieszczą się w definicji kursu,
 - 4) kosztów przejazdu, zakwaterowania i żywienia związanych z określoną formą kształcenia ustawicznego,
 - 5) kształcenia ustawicznego osoby współpracującej, o której mowa w części I, ust.1, pkt 5,
 - 6) rozpoczętej lub zakończonej, przed złożeniem wniosku i podpisaniem umowy, formy kształcenia ustawicznego,
 - 7) kształcenia ustawicznego kadr publicznych służb zatrudnienia, tzn. pracowników powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy, starostów oraz marszałków,

- 8) szkoleń z zakresu bhp i ppoż. oraz pierwszej pomocy;
- 9) szkoleń obowiązkowych dla wszystkich pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy (np. szkolenie BHP dla pracowników i pracowników wykonujących zadania BHP, ochrona danych osobowych, RODO oraz inne, które pracodawca ma obowiązek przeprowadzić w oparciu o przepisy prawne obowiązujące w danej branży);
- 10) studiów wyższych;
- 11) kształcenia podplomowego lekarzy, pielęgniarek i położnych w formie szkolenia specjalistycznego, czyli specjalizacji,
- 12) kształcenia ustawicznego pracodawcy zamierzającego samodzielnie realizować usługi edukacyjne dla własnych pracowników.
3. Pracodawca może otrzymać środki z KFS na finansowanie w wysokości:
 - 1) **80% kosztów kształcenia ustawicznego**, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika (20% kosztów pokrywa Pracodawca);
Przy wyliczaniu wkładu własnego pracodawca uwzględnia wyłącznie koszty samego kształcenia ustawicznego, nie uwzględnia innych kosztów związanych z udziałem pracowników/pracodawcy w kształceniu ustawicznym np. wynagrodzenia za godziny nieobecności w pracy w związku z uczestnictwem w kształceniu, kosztów delegacji w przypadku konieczności dojazdu do miejscowości innej niż miejsce pracy.
 - 2) **100% kosztów kształcenia ustawicznego**, jeśli należy do grupy mikroprzedsiębiorców, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.
4. Środki KFS przyznawane są na dany rok budżetowy. Zatem działania, o których sfinansowanie występuje pracodawca muszą zostać rozpoczęte w roku, na który przyznano środki, a faktury muszą zostać opłacone ze środków KFS najpóźniej do połowy grudnia 2025 r. O dofinansowanie kształcenia ustawicznego, które planowane są na rok przyszły należy wystąpić z wnioskiem w roku następnym. Jeśli forma kształcenia, na którą pracodawca otrzymał środki KFS nie rozpoczęła się w roku, na który została przyznana, środki te podlegają zwrotowi na rachunek bankowy PUP, a umowa zawarta między PUP a pracodawcą - rozwiązuje się.
5. **Priorytety Ministra ds. Pracy :**
 - 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;
 - 14) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z wprowadzaniem elastycznego czasu pracy z zachowaniem poziomu wynagrodzenia lub rozpowszechnianie w firmach work-life balance.
6. **Priorytety Rady Rynku Pracy wydatkowania rezerwy KFS w 2025 r.:**
 - 10) Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 50 roku życia;
 - 11) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności;
 - 12) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z niskim wykształceniem;
 - 13) 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.

§ 4

Uprawnieni do korzystania ze środków KFS

1. O przyznanie środków z KFS mogą ubiegać się wszyscy Pracodawcy, w rozumieniu przepisów ustawy, którzy zamierzają inwestować w podnoszenie swoich własnych kompetencji lub kompetencji osób pracujących w firmie, zgodnie ustalonymi przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej priorytetami.
2. Pracodawca nie może otrzymać dofinansowania do usług świadczonych przez usługodawcę, z którymi jest powiązany osobowo lub kapitałowo.
3. Jeden pracodawca składa jeden wniosek, w którym uwzględnia wszystkie działania, o których dofinansowanie ubiega się oraz wszystkie osoby, które chce nimi objąć.
4. Ze środków KFS nie może być finansowane wsparcie dla osób:
 - 1) zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych;
 - 2) prowadzących działalność gospodarczą niezatrudniających żadnego pracownika;

- 3) przebywających na urlopie macierzyńskim/ojcowskim/wychowawczym/bezpłatym, gdyż dofinansowanie w ramach środków KFS jest dostępne tylko dla osób świadczących pracę;
- 4) współpracujących;
- 5) będących udziałowcem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz członkiem organów zarządzających spółki, jeżeli nie spełniają definicji pracownika lub prezesa zarządu spółki z o.o., który jest jej jedynym lub większościowym udziałowcem, chyba że na wniosek zainteresowanej spółki sąd pracy potwierdzi istnienie stosunku pracy- ze względu na wątpliwości przedstawiane w orzecznictwie sądowym co do możliwości zaistnienia stosunku pracy pomiędzy spółką z o.o. a prezesem zarządu tej spółki, będącym jednocześnie jej jedynym lub większościowym udziałowcem.
5. Ze środków KFS może skorzystać pracodawca, który spełnia wymagania przynajmniej jednego z priorytetów wydatkowania środków KFS ustalonych przez ministra właściwego ds. pracy na 2025 r.

§ 5

Tryb składania i rozpatrywania wniosków

1. Nabór wniosków Pracodawców o przyznanie środków z KFS na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego ogłaszany jest niezwłocznie po uzyskaniu informacji o limicie środków KFS i opracowaniu odpowiednich druków.
2. Nabór wniosków jest prowadzony z podaniem terminu rozpoczęcia i zakończenia naboru wniosków, wskazując priorytety wydatkowania środków KFS na dany rok. Nabór jest powtarzany do wyczerpania ustalonego limitu środków.
3. **Podstawą ubiegania się o przyznanie środków z KFS jest złożenie przez Pracodawcę wniosku** w postaci papierowej w siedzibie PUP/ oddziale w Poniatowej lub elektronicznej na elektroniczną skrzynkę podawczą Powiatowego Urzędu Pracy w Opolu Lubelskim (ePUAP) lub za pośrednictwem portalu www.praca.gov.pl, za pośrednictwem eDoręczeń, jeżeli tutejszy urząd jest powiatowym urzędem pracy właściwym ze względu na siedzibę pracodawcy lub miejsce prowadzenia działalności gospodarczej.
4. Wnioski składane w innej formie niż wymienione w ust. 3 nie będą rozpatrywane.
5. Wniosek złożony w formie elektronicznej musi posiadać:
 - 1) bezpieczny podpis elektroniczny weryfikowany za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu z zachowaniem zasad przewidzianych w przepisach o podpisie elektronicznym albo
 - 2) podpis potwierdzony profilem zaufanym elektronicznej platformy usług administracji publicznej.
6. **Do wniosku o przyznanie środków z KFS Pracodawca dołącza:**
 - 1) zaświadczenia lub oświadczenie 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* (Dz. U. z 2023r, poz. 702)
 - 2) informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. *o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej* (formularz);
 - 3) kopię dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności - w przypadku braku wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej;
 - 4) program kształcenia ustawicznego lub zakres egzaminu;
 - 5) wzór dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników, wystawionego przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących.
 - 6) klauzulę informacyjną;
 - 7) dokument, na podstawie którego prowadzone są pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego, jeżeli informacja ta nie jest dostępna w publicznych rejestrach elektronicznych;
- Dodatkowo należy złożyć:**
 - 8) umowę szkoleniową zawartą między pracownikiem a pracodawcą, określającą prawa i obowiązki pracownika korzystającego z dofinansowania ze środków KFS.
7. Złożenie wniosku nie gwarantuje otrzymania środków na rzecz kształcenia ustawicznego ze środków KFS.
8. Złożony w PUP wniosek nie podlega zwrotowi.
9. Wnioskowane działania muszą rozpocząć się w 2025 r., jednak nie wcześniej niż po zawarciu umowy pomiędzy Pracodawcą a Starostą, z upoważnienia którego działa Dyrektor PUP w Opolu Lubelskim. Przyznane środki muszą zostać wydatkowane do połowy grudnia 2025 r. Środki KFS są wydatkowane na zasadzie prefinansowania, co oznacza, że **Pracodawca opłaca dany koszt kształcenia ustawicznego wraz z wkładem własnym (jeśli dotyczy) dopiero po podpisaniu umowy, o której mowa w § 5 ust.12 i po otrzymaniu odpowiedniej części dofinansowania ze strony PUP w Opolu Lubelskim. PUP przekazuje te środki na podstawie dostarczonej przez Pracodawcę nieopłaconej faktury, potwierdzającej zakup usługi szkoleniowej finansowanej ze środków KFS na działania wymienione w umowie.**
10. O sposobie rozpatrzenia wniosku, Dyrektor powiadamia pracodawcę w formie pisemnej w terminie do 30 dni od dnia złożenia wniosku.
11. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku Dyrektor uzasadnia odmowę.
12. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku PUP zawiera z Pracodawcą umowę o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i Pracodawcy na podstawie umowy cywilnoprawnej, a nie na podstawie decyzji administracyjnej ujętej w katalogu decyzji wymienionych w art. 38 ust.1 pkt 14 ustawy z dnia 20 marca 2025 o rynku pracy i służbach zatrudnienia. W związku z tym rozstrzygnięcie w przedmiocie odmowy przyznania środków z KFS nie podlega odwołaniu.
13. Wnioski złożone przez Pracodawców w pierwszej kolejności podlegają ocenie formalnej, która polega na sprawdzeniu prawidłowości ich wypełnienia i kompletności.
14. W przypadku gdy wniosek Pracodawcy jest nieprawidłowo wypełniony lub niekompletny, Dyrektor wyznacza termin nie krótszy niż 7 dni i nie dłuższy niż 14 dni do jego poprawienia z zastrzeżeniem § 5 ust. 15 regulaminu.

15. Wniosek pozostaje bez rozpatrzenia, o czym Dyrektor informuje pracodawcę na piśmie, w przypadku:
 - 1) niepoprawienia wniosku we wskazanym terminie lub
 - 2) niedołączenia załączników wymaganych zgodnie z § 5 ust.6 regulaminu.
16. Wnioski o przyznanie środków na dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego są rozpatrywane przez Starostę lub osoby przez niego upoważnione, przy uwzględnieniu wyników oceny formalnej i merytorycznej wniosku. Ocena formalna i merytoryczna (każdej wykazanej formy wsparcia przedmiotowego wniosku będzie dokonywana na formularzu (karta oceny), którego wzór stanowi załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu.
17. W przypadku gdy we wniosku wskazano więcej niż jedną formę kształcenia ustawicznego danego rodzaju, ocenę stanowić będzie średnia arytmetyczna ocen poszczególnych form kształcenia.
18. Po zakończeniu oceny wniosków zostanie sporządzona lista rankingowa wniosków, które uzyskały pozytywny wynik w ocenie merytorycznej, stanowiąc co najmniej połowę punktów.
19. W sytuacji gdy zainteresowanie pracodawców skorzystaniem ze środków KFS przekroczy limit przyznany na 2025 r. dla powiatu opolskiego pierwszeństwo dofinansowania mogą otrzymać Pracodawcy wnioskujący o sfinansowanie działań, który w br. nie otrzymali wsparcia ze środków KFS.
20. Wnioski składane przez powiat oraz powiatowe jednostki organizacyjne powinny być opiniowane przez Powiatową Radę Rynku Pracy. W przypadku gdy po obu stronach umowy występuje ten sam podmiot, tj. powiat reprezentowany przez starostę, dopuszczalne jest zawarcie porozumienia o sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego ze środków KFS.
21. Pracodawca składający wniosek do PUP, na terenie którego wykonuje działalność jednostka zatrudniająca pracowników, dla których planowane jest szkolenie finansowane z KFS, powinien złożyć oświadczenie, że nie ubiega się o środki na szkolenie tych samych pracowników w innym PUP – właściwym ze względu na siedzibę główną.
22. Brak rzetelnego uzasadnienia potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego może skutkować zmniejszeniem kwoty na finansowanie szkolenia, a nawet odmową finansowania wnioskowanego wsparcia.
23. PUP, w sytuacji budzących wątpliwości co do: kierunku szkolenia, wyboru jednostki szkoleniowej, uzasadnienia czy innych wątpliwości, mających wpływ na rozpatrzenie wniosku, ma prawo poprosić pracodawcę o wyjaśnienia i szczegółowe uzasadnienie dofinansowania kształcenia ustawicznego pod kątem obecnych i przyszłych potrzeb pracodawcy. Brak szczegółowego uzasadnienia potrzeby takiego szkolenia lub niejasne/wątpliwe uzasadnienie może skutkować zmniejszeniem kwoty na finansowanie szkolenia a nawet odmową finansowania wnioskowanego wsparcia.
24. Kształcenie ustawiczne musi być przeprowadzone przez uprawnione instytucje szkoleniowe. W zależności od formy prawnej są to instytucje posiadające wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG) lub Krajowego Rejestru Sądowego (KRS), w których wskazany jest przedmiot wykonywanej działalności związany z prowadzeniem pozaszkolnych form edukacji zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD).
25. Dopuszcza się negocjacje pomiędzy Dyrektorem a Pracodawcą treści wniosku, w celu ustalenia ceny usługi kształcenia ustawicznego, liczby osób objętych kształceniem ustawicznym, realizatora usługi, programu kształcenia ustawicznego lub zakresu egzaminu, z uwzględnieniem zasady zapewnienia najwyższej jakości usługi oraz zachowania racjonalnego wydatkowania środków publicznych.
26. **Przy rozpatrywaniu wniosku Dyrektor uwzględni następujące kryteria:**
 - 1) zgodność dofinansowanych działań z co najmniej jednym z ustalonych priorytetów wydatkowania środków KFS na dany rok – opis priorytetów znajduje się w odrębnej informacji „**Priorytety wydatkowania środków KFS**”,
 - 2) zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy,
 - 3) koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku,
 - 4) posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego,
 - 5) w przypadku kursów- posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego,
 - 6) plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS,
 - 7) możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem dostępnego w PUP limitu, o którym mowa w art.300 ust. 5 ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia,
27. Potrzeby rynku pracy jako element pomagający w ocenie zasadności przyznania dofinansowania kształcenia ustawicznego określone są na podstawie „Barometru zawodów deficytowych i nadwyżkowych” w powiecie opolskim i województwie lubelskim. Oznacza to, że zawód zidentyfikowany jako deficytowy musi znaleźć się w ww. badaniach/analizach.
28. **Umowa może zostać zawarta tylko na działania, które jeszcze się nie rozpoczęły.**
29. Dokonywanie wypłaty środków KFS następuje na podstawie umowy zawieranej pomiędzy Starostą powiatu opolskiego, w imieniu którego działa Dyrektor a Pracodawcą.
30. Umowy z Pracodawcami zawierane są do momentu wyczerpania przyznanego limitu.
31. Wybór instytucji edukacyjnej prowadzącej kształcenie ustawiczne lub przeprowadzającej egzamin pozostawia się do decyzji Pracodawcy.
32. **Finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego** pracowników i Pracodawcy, udzielane pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji Unii Europejskiej, **stanowi pomoc de minimis**, w rozumieniu przepisów rozporządzenia Komisji (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 oraz Rozporządzenia 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 lub Rozporządzenia Komisji (UE) Nr 717/2014 z dnia 27 czerwca 2014r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rybołówstwa i akwakultury.
33. O otrzymanej pomocy de minimis informuje zaświadczenie wydane na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 marca 2007r. w sprawie zaświadczeń o pomocy de minimis i pomocy de minimis w sektorze rolnym lub rybołówstwa i akwakultury.
34. Łączna wartość pomocy de minimis dla jednego pracodawcy nie może przekroczyć równowartości 300 tys. euro w okresie 3 lat od momentu skorzystania z pomocy.

§6

Obowiązki Pracodawcy, który otrzymał wsparcie na kształcenie ustawiczne ze środków KFS

1. Pracodawca jest zobowiązany do zawarcia z pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego, umowy określającej prawa i obowiązki stron, w tym zasady zwrotu środków w przypadku nieukończenia szkolenia z powodu jego odejścia z pracy z uwzględnieniem odpowiedzialności pracownika względem pracodawcy w przypadku, gdy pracownik nie ukończył kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS, w tym z powodu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2021 r., poz. 1162).
2. Pracodawca jest zobowiązany do dostarczenia do PUP umowy szkoleniowej, o której mowa w ust.1, przed podpisaniem umowy o dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS.
3. Pracownik, który nie ukończył kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS z powodu rozwiązania przez niego umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 Kodeksu Pracy, jest zobowiązany do zwrotu pracodawcy poniesionych kosztów.
4. Pracodawca zobowiązany jest do powiadomienia na piśmie PUP o każdej zmianie okoliczności mających wpływ na realizację umowy o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego w terminie 7 dni roboczych od dnia uzyskania informacji o wystąpieniu danej okoliczności, w tym w szczególności o:
 - 1) ustaniu stosunku pracy z pracownikiem objętym kształceniem ustawicznym;
 - 2) przerwaniu kształcenia przez pracownika/pracodawcę w trakcie kształcenia ustawicznego;
 - 3) wszelkich zmianach w dokumentach stanowiących podstawę prawną funkcjonowania Pracodawcy, a w szczególności miejsca prowadzenia działalności lub świadczenia pracy przez pracowników objętych umową;
 - 4) zmianie danych zawartych we wniosku, w tym dotyczących zmiany zakresu działań na rzecz kształcenia ustawicznego, terminu ich realizacji, osób objętych tymi działaniami, podmiotów wskazanych do realizacji kształcenia ustawicznego.
5. Pracodawca zobowiązany jest do okazania wszelkich dokumentów i składania stosownych wyjaśnień pracownikom PUP przeprowadzającym u niego kontrolę w zakresie przestrzegania postanowień zawartej umowy.
6. Pracodawca zobowiązany jest do przekazania na żądanie PUP danych dotyczących liczby, płci grup wiekowych, poziomu wykształcenia osób, które rozpoczęły i które zakończyły udział w poszczególnych formach kształcenia.
7. **Pracodawca w terminie 14 dni po zakończeniu kształcenia ustawicznego w ramach KFS zobowiązany jest do rozliczenia otrzymanego dofinansowania i przedłożenia w urzędzie pracy następujących dokumentów:**
 - 1) wniosku o dokonanie rozliczenia otrzymanych środków KFS – załącznik nr 3 do umowy,
 - 2) informacji o uczestnikach działań finansowanych ze środków KFS – załącznik nr 4 do umowy,
 - 3) oświadczenia o odsetkach – załącznik nr 5 do umowy,
 - 4) kserokopii zaświadczenia, polisy, badań lekarskich i psychologicznych lub innych dokumentów potwierdzających ukończenie przez niego lub pracowników z wynikiem pozytywnym kursu lub zdanie egzaminu (oryginały do wglądu), potwierdzonych za zgodność z oryginałem,
 - 5) potwierdzenie zapłaty za faktury/rachunki lub polisy ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków (przelew lub zapis na fakturze: „zapłacono gotówką”), potwierdzonych za zgodność z oryginałem,
 - 6) faktury do wglądu.
8. Pracodawca jest zobowiązany zwrócić środki KFS w terminie 14 dni od daty otrzymania wezwania PUP w przypadku:
 - 1) wydania środków niezgodnie z przeznaczeniem tj. na działania o innym zakresie, adresowane do innych grup lub innej liczby osób, realizowane w innym terminie niż wskazane we wniosku załączonym do umowy;
 - 2) nieukończenia szkolenia przez pracownika z powodu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę;
 - 3) niespełnienia warunków zawartych w umowie o sfinansowanie ze środków KFS kształcenia ustawicznego pracowników;
 - 4) niepoddania się kontroli przeprowadzanej przez PUP.
9. W przypadku ubiegania się przez Pracodawcę o środki KFS na kształcenie ustawiczne obejmujące kurs, biorąc pod uwagę fakt, że środki KFS są środkami publicznymi i muszą być właściwie oraz racjonalnie wydatkowane, Pracodawca zobowiązany jest:
 - 1) wybrać do realizacji kursu ofertę zewnętrznej instytucji szkoleniowej posiadającej uprawnienia do prowadzenia pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego, konkurencyjną merytorycznie i cenowo w stosunku do ofert innych instytucji szkoleniowych oferujących podobne kursy. W sytuacji budzących wątpliwości np. wskazania cen kursów, które odbiegają od zazwyczaj spotykanych na rynku usług szkoleniowych, zbyt rozbudowanego zakresu kursów skutkującego ich wysokim kosztem itp. Dyrektor zastrzega sobie prawo wezwania Pracodawcy do złożenia wyjaśnień i szczegółowego kształcenia ustawicznego we wskazanej instytucji. Uzasadnienie niewystarczające lub nieprzekonujące może być podstawą do nieuwzględnienia wniosku pracodawcy;
 - 2) zlecić zewnętrznej instytucji szkoleniowej, z którą nie jest powiązany osobowo lub kapitałowo przeprowadzanie kursów poprzez zawarcie z nią umowy o świadczenie usług kształcenia ustawicznego. Umowę tę Pracodawca zobowiązany jest okazać, na wezwanie Dyrektorowi PUP lub upoważnionym pracownikom PUP;

- 3) przekazać świadczącemu usługę kształcenia ustawicznego informację, że:
 - kursy spełniają definicję kształcenia ustawicznego lub przekwalifikowania;
 - w jakiej części kursy będą finansowane ze środków KFS, tj. ze środków publicznych w rozumieniu ustawy o finansach publicznych.
10. W przypadku powstania odsetek od środków Funduszu Pracy na rachunku bankowym Pracodawcy, w związku ze środkami KFS przekazanymi pracodawcy na podstawie umowy, z przeznaczeniem na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i Pracodawcy, narosłych od dnia otrzymania przez Pracodawcę środków na swój rachunek do dnia ich przekazania na konto instytucji szkoleniowej/organizatora studiów podyplomowych, odsetki stanowią przychód Funduszu Pracy. Odsetki narosłe na koncie Pracodawcy podlegają niezwłocznemu zwrotowi przez pracodawcę na rachunek bankowy, z którego zostały przekazane.
11. Pracodawca jest zobowiązany przedstawić informację pisemną czy na jego koncie bankowym, na które zostały przekazane środki z tytułu realizacji umowy o finansowanie ze środków KFS działań obejmujących kształcenie ustawiczne narosły/ nie narosły odsetki (załącznik nr 5 do umowy).
12. Pracodawcy, będący podatnikami podatku dochodowego od osób prawnych na podstawie ustawy z dnia 15 lutego 1992r. o podatku dochodowym od osób prawnych, są zobowiązani do uiszczenia podatku CIT od otrzymanych środków w ramach KFS, pomimo że stanowią *pomoc de minimis*. Środki pochodzące z państwowego funduszu celowego, jakim jest Fundusz Pracy, a przekazane na finansowanie kosztów zadań realizowanych w ramach KFS nie posiadają statusu wartości nieodpłatnych lub częściowo odpłatnych świadczeń finansowanych lub współfinansowanych ze środków budżetu państwa w ramach rządowych programów, a co za tym idzie nie są wyłączone z opodatkowania podatkiem dochodowym na podstawie art. 12 ust.4 pkt 14 ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych (t.j.Dz. U. 2021r., poz. 1800 z późn.zm.).

§ 7

Kontrola i monitoring realizacji umowy

1. PUP zastrzega sobie prawo kontroli u Pracodawcy w zakresie przestrzegania postanowień umowy, wydatkowania środków KFS zgodnie z przeznaczeniem, właściwego dokumentowania oraz rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków i w tym celu może żądać danych, dokumentów i udzielania wyjaśnień w sprawach objętych zakresem kontroli.
2. W trakcie czynności kontrolnych Dyrektor PUP i upoważnieni pracownicy PUP mają prawo w szczególności do:
 - 1) badania dokumentów i danych, niezbędnych do sprawowania kontroli;
 - 2) wykonywania niezbędnych do celów kontroli odpisów, wyciągów z dokumentów lub kserokopii oraz zestawień i obliczeń sporządzonych na podstawie dokumentów;
 - 3) przeprowadzania oględzin obiektów i pomieszczeń oraz obserwację przebiegu czynności objętych kontrolą;
 - 4) żądania od pracowników kontrolowanej jednostki udzielania informacji w formie ustnej i pisemnej w związku z czynnościami kontrolnymi;
 - 5) wzywania i przesłuchiwania świadków;
 - 6) zwracania się o wydanie opinii przez biegłych i specjalistów z zakresu rynku pracy.
3. Pracodawca jest zobowiązany zapewnić Dyrektorowi PUP i upoważnionym pracownikom PUP oraz innym uprawnionym podmiotom prawo wglądu we wszystkie dokumenty, w tym dokumenty elektroniczne związane z realizacją przedmiotu umowy w trakcie trwania umowy i przez cały okres ich przechowywania określony w umowie.
4. Pracodawca zobowiązany jest umożliwić przeprowadzenie wizyt monitorujących lub kontrolnych w zakresie prawidłowości realizacji umowy dokonywanej przez Dyrektora bądź pracowników PUP.
5. Do kontroli, o której mowa w niniejszym paragrafie, stosuje się odpowiednio przepisy art. 111 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

§ 8

Warunki wypowiedzenia umowy

1. Dyrektor zastrzega sobie prawo niezwłocznego wypowiedzenia umowy w przypadku, gdy Pracodawca w szczególności:
 - 1) złożył niezgodne z prawdą dane, oświadczenia, zaświadczenia lub informacje, będące załącznikami do wniosku o przyznanie środków z KFS na kształcenie ustawiczne pracowników i Pracodawcy;
 - 2) nie spełnił warunków zawartych w umowie bądź naruszył jej postanowienia, w szczególności nie dokonał właściwego rozliczenia otrzymanych i wydatkowanych środków KFS lub nie przedstawił dokumentów potwierdzających wykonanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego zgodnie z zawartą umową, w terminie określonym w umowie;
 - 3) nie wykorzystał środków KFS lub wykorzystał środki niezgodnie z przeznaczeniem, tj. niezgodnie z danymi zawartymi we wniosku bez pozyskania zgody Dyrektora na zaistniałe zmiany;
 - 4) nie poddał się kontroli, o której mowa w § 7 lub utrudniał przeprowadzenie kontroli w zakresie prawidłowości realizacji umowy przez Dyrektora oraz inne podmioty uprawnione do jej przeprowadzenia oraz nie udostępnił do kontroli niezbędnych dokumentów związanych z realizacją umowy;
 - 5) zakończył prowadzenie lub zawiesił działalność gospodarczą w trakcie obowiązywania umowy;
 - 6) nieukończenia kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS z powodu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę lub rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art.52 kodeksu pracy,
 - po uprzednim pisemnym wezwaniu do wyjaśnień;
 - nieprzedstawieniu przez Pracodawcę wyjaśnień, w terminie 7 dni od dnia wezwania, które Dyrektor uzna za zasadne.
2. W razie zaistnienia istotnej zmiany okoliczności powodującej, że wykonanie umowy nie leży w interesie publicznym, czego nie można było przewidzieć w chwili zawarcia umowy, PUP może odstąpić od umowy w terminie 30 dni od dnia powzięcia wiadomości o tych okolicznościach.

§9

Zwrot otrzymanych środków

1. Pracodawca zobowiązuje się do niezwłocznego zwrotu na rachunek bankowy PUP, nie później jednak jak w terminie 14 dni od dnia otrzymania wezwania, środków KFS przyznanych na kształcenie ustawiczne w przypadku:
 - 1) gdy Pracodawca lub pracownik nie ukończył kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS z powodu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy; zwrot środków przez Pracodawcę następuje niezależnie od uregulowania kwestii zwrotu środków pomiędzy Pracodawcą a pracownikiem;
 - 2) gdy Pracodawca lub pracownik nie ukończył kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS,
 - 3) gdy środki KFS przekazane Pracodawcy na podstawie umowy i rozliczone przez Pracodawcę przekraczają wysokość 80 % tych kosztów (w przypadku pracodawcy nie będącego mikroprzedsiębiorstwem) lub 300% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu zawarcia umowy na jednego uczestnika w danym roku;
 - 4) gdy działania na rzecz kształcenia ustawicznego nie odbyły się bądź ich realizacja była niezgodna z danymi zawartymi we wniosku, a Pracodawca nie uzyskał zgody Dyrektora na zaistniałe zmiany;
 - 5) wydania środków niezgodnie z przeznaczeniem tj. na działania o innym zakresie, adresowane do innych grup lub innej liczby osób, realizowane w innym terminie niż wskazane we wniosku załączonym do umowy;
 - 6) niespełnienia warunków zawartych w umowie o sfinansowanie ze środków KFS kształcenia ustawicznego pracowników;
 - 7) niepoddania się kontroli przeprowadzanej przez PUP,
 - 8) rozwiązania umowy z przyczyn określonych w § 8- Pracodawca zobowiązany jest dokonać zwrotu całości otrzymanych środków.
2. Pracodawca zobowiązany jest do zwrotu na rachunek bankowy PUP środków KFS, w przypadkach o których mowa w ust.1 wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania środków na swój rachunek, do dnia ich zwrotu na rachunek bankowy PUP.

§ 10

Ochrona danych osobowych

1. Pracodawca ubiegający się o przyznanie środków z KFS zobowiązany jest do złożenia klauzuli informacyjnej dotyczącej zbierania, przetwarzania, udostępniania i archiwizowania danych osobowych na potrzeby realizacji działań związanych z finansowaniem kosztów kształcenia ustawicznego ze środków KFS oraz do zebrania od osób objętych kształceniem ustawicznym i okazania, na wezwanie, Dyrektorowi PUP, upoważnionym pracownikom PUP oraz innym uprawnionym podmiotom, oświadczeń o wyrażeniu zgody na zbieranie, przetwarzanie, udostępnianie i archiwizowanie danych osobowych na potrzeby realizacji działań związanych z finansowaniem kosztów kształcenia ustawicznego ze środków KFS.
2. Dyrektor PUP zobowiązuje się do wykorzystania pozyskanych danych i informacji w związku z realizacją umowy o finansowanie ze środków KFS działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i Pracodawcy, w tym danych osobowych, wyłącznie do celów określonych umową.

§ 11

Postanowienia końcowe

1. Wszystkie osoby zainteresowane przyznaniem środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego zobowiązane są do zapoznania się z niniejszym Regulaminem przed wypełnieniem jakichkolwiek dokumentów.
2. Dyrektor zastrzega sobie prawo do zmiany niniejszego Regulaminu.
3. Dyrektor zastrzega sobie prawo do niezawierania umów z tymi pracodawcami, którzy nie dotrzymali warunków współpracy przy wcześniej zawieranych umowach.

Załączniki:

1. Wniosek o przyznanie środków z KFS na finansowanie lub współfinansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy
2. Karta oceny
3. Wniosek o przyznanie środków w ramach rezerwy z KFS na finansowanie lub współfinansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy