

Załącznik do Zarządzenia nr 9/2024 z dnia 15.02.2024 r.

Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Sanoku

**ZASADY PRZYZNAWANIA ŚRODKÓW Z KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO W POWIATOWYM URZĘDZIE PRACY W SANOKU W 2024 r.**

§ 1

1. Zasady określają tryb postępowania i warunki przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, o których mowa w art. 69a oraz art. 69b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej   
   z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
2. Ilekroć w Zasadach jest mowa o:
3. **KFS** – należy przez to rozumieć Krajowy Fundusz Szkoleniowy,
4. **Rozporządzeniu** - należy przez to rozumieć Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz. U. z 2018 r. poz. 117),
5. **Urzędzie** - należy przez to rozumieć Powiatowy Urząd Pracy w Sanoku,
6. **Ustawie** - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 735 ze zm.).

§ 2

1. Zadania w zakresie przyznawania środków KFS wykonuje, z upoważnienia Starosty Sanockiego, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Sanoku – zwany dalej Dyrektorem Urzędu.
2. W celu rozpatrzenia i zaopiniowania wniosków o przyznanie środków z KFS na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy (złożonych zgodnie ze wzorem stanowiącym załącznik do niniejszych Zasad), Dyrektor Urzędu powołuje Komisję do spraw opiniowania złożonych wniosków, zwaną dalej Komisją.
3. W trakcie rozpatrywania i opiniowania wniosków Komisja stosuje przepisy wskazane w § 1 i postanowienia niniejszych Zasad.

§ 3

* 1. O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą wnioskować pracodawcy posiadający siedzibę lub prowadzący działalność gospodarczą na terenie powiatu sanockiego.

O środki KFS może ubiegać się pracodawca, który zamierza inwestować w podnoszenie kompetencji pracowników lub własnych celem zapobiegania utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki tj.:

* niedopasowania wykształcenia do potrzeb rynku pracy
* dezaktualizacji wiedzy / umiejętności / uprawnień
* konieczności dostosowania wiedzy / umiejętności / uprawnień do potrzeb nowych technologii.
  1. Planowana forma kształcenia musi być adekwatna do zajmowanego lub planowanego do zmiany stanowiska pracy, a jej ukończenie winno przyczynić się do wzrostu wiedzy, umiejętności i prowadzić do nabycia kompetencji zgodnych z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy.
  2. Wsparcie udzielane jest na wniosek pracodawcy i dotyczy kształcenia podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy.
  3. Finansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS nie zastępuje obowiązku nałożonego w tym zakresie na pracodawcę, powinno stanowić uzupełnienie oferty skierowanej do osób zagrożonych utratą pracy obecnie lub w przyszłości.
  4. Kształceniem ustawicznym mogą być objęci pracownicy zatrudnieni przez pracodawcę na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę (np. na czas określony, nieokreślony, na zastępstwo) czy wymiar czasu pracy.
  5. Kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS mogą być objęci jedynie pracownicy zatrudnieni i świadczący pracę na dzień złożenia wniosku o przyznanie środków z KFS.

§ 4

W szczególności z KFS nie mogą skorzystać:

1. wnioskodawcy niezatrudniający żadnego pracownika, bądź zatrudniający jedynie osoby na podstawie umów cywilno-prawnych,
2. osoby świadczące pracę w oparciu o umowy cywilno-prawne,
3. pracownicy przebywający na urlopie wychowawczym, macierzyńskim, ojcowskim, bezpłatnym,
4. udziałowcy spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, członkowie organów zarządczych lub inne osoby upoważnione do reprezentowania spółki w czynnościach z zakresu prawa pracy, jeśli nie są zatrudnione na podstawie umowy o pracę.

§ 5

Ze środków KFS nie można sfinansować:

1. kształcenia ustawicznego rozpoczętego przed złożeniem wniosku i podpisaniem umowy,
2. kształcenia ustawicznego realizowanego poza granicami Polski,
3. kształcenia, którego obowiązek przeprowadzenia dla wszystkich pracowników wynika z odrębnych przepisów prawa tj. BHP, PPOŻ, ochrona danych osobowych,
4. kosztów dodatkowych związanych z kształceniem np. dojazdu, zakwaterowania, wyżywienia,
5. studiów wyższych, studiów doktoranckich, staży, konferencji branżowych, kongresów naukowych, sympozjów,
6. staży podyplomowych oraz szkoleń specjalizacyjnych lekarzy i lekarzy dentystów oraz pielęgniarek   
   i położnych,
7. kształcenia ustawicznego, które pracodawca zamierza zrealizować samodzielnie lub powierzyć podmiotowi powiązanemu z nim kapitałowo lub osobowo,
8. kształcenia świadczonego przez nieuprawnione podmioty.

§ 6

1. Wysokość przyznanych środków KFS nie może przekroczyć **300% przeciętnego wynagrodzenia** na jednego uczestnika i wynosi:
2. **100% kosztów kształcenia ustawicznego** uczestnika w przypadku mikroprzedsiębiorstw,
3. **80% tych kosztów** – w przypadku pozostałych Pracodawców; pozostałe 20% kosztów kształcenia ustawicznego ponosi Pracodawca, jako jego wkład własny.
4. Przeciętne wynagrodzenie oznacza przeciętne wynagrodzenie w poprzednim kwartale od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczpospolitej Polskiej „Monitor Polski", na podstawie art. 20 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
5. Przy wyliczaniu wkładu własnego Pracodawca nie może uwzględniać innych kosztów, które ponosi   
   w związku z udziałem pracowników w kształceniu ustawicznym, w tym 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.
6. Środki KFS przyznane Pracodawcy na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego stanowią pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.
7. Całkowita kwota pomocy *de minimis* przyznanej jednemu przedsiębiorstwu nie może przekroczyć 300 000 EUR w okresie trzech lat.

§ 7

* + - 1. Realizatorem usług kształcenia ustawicznego musi być podmiot zarejestrowany na terenie Polski, prowadzący rozliczenia w PLN, zgodnie z obowiązującymi na terenie Polski przepisami rachunkowymi   
         i podatkowymi.
      2. Realizatorem działań nie może być podmiot powiązany kapitałowo lub osobowo z pracodawcą. Przez powiązania kapitałowe lub osobowe rozumie się w szczególności:

1. udział w spółce jako wspólnik spółki cywilnej lub spółki osobowej;
2. posiadanie co najmniej 10% udziałów lub akcji spółki kapitałowej;
3. pełnienie funkcji członka organu nadzorczego lub zarządzającego, prokurenta lub pełnomocnika;
4. pozostawanie w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia lub w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli.
   * + 1. Urząd nie bierze pod uwagę grupowej wyceny kształcenia ustawicznego dokonanej przez instytucję szkoleniową. Podstawą rozliczeń jest koszt jednostkowy na uczestnika.
       2. Zgodnie z art. 43 ust. 1 pkt 26 i 29 lit. c ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług oraz § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień,usługi kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego finansowane w co najmniej 70% ze środków KFS podlegają zwolnieniu od podatku VAT.

§ 8

Wsparcie w ramach KFS realizowane jest do wysokości środków finansowych uzyskanych na ten cel w danym roku kalendarzowym i będzie przyznawane pracodawcom, których wnioski spełniają wymagania określone w przynajmniej jednym **priorytecie wydatkowania środków z KFS w 2024 roku, zdefiniowanym przez Ministra właściwego do spraw pracy:**

* + - 1. **wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy**

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 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).

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 będą wdrożone nowe procesy, technologie i systemy, a osoby objęte kształceniem ustawicznym będą wykonywać nowe zadania związane z wprowadzonymi/ planowanymi do wprowadzenia zmianami. 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 wdrażała nowe procesy.

* + - 1. **wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych**

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. Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania niniejszego priorytetu powinien udowodnić, że wskazana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego na terenie powiatu sanockiego, zidentyfikowanego jako deficytowy w oparciu   
o wyniki najbardziej aktualnych badań/ analiz tj. „Barometr zawodów 2024” tj.:

* Agenci ubezpieczeniowi
* Diagności laboratoryjni medyczni
* Diagności samochodowi
* Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
* Farmaceuci
* Instruktorzy nauki jazdy
* Lekarze
* Logopedzi i audiofonolodzy
* Mechanicy pojazdów samochodowych
* Nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego
* Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
* Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
* Nauczyciele przedmiotów zawodowych
* Nauczyciele przedszkoli
* Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
* Operatorzy aparatury medycznej
* Pracownicy ds. BHP
* Samodzielni księgowi
* Szefowie kuchni

1. **wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej   
   ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych**

Priorytet pozwala na sfinansowanie niezbędnych form kształcenia ustawicznego osobom (np. matce, ojcu, opiekunowi prawnemu), które powracają na rynek pracy po przerwie spowodowanej sprawowaniem opieki nad dzieckiem.

Priorytet adresowany jest do osób, które w ciągu jednego roku przed datą złożenia wniosku   
o dofinansowanie podjęły pracę po przerwie spowodowanej sprawowaniem opieki nad dzieckiem.  
Dostępność do priorytetu nie jest warunkowana powodem przerwy w pracy tj. nie jest istotne czy był to urlop macierzyński, wychowawczy czy zwolnienie na opiekę nad dzieckiem. Nie ma również znaczenia długość przerwy w pracy jak również to czy jest to powrót do pracodawcy sprzed przerwy czy zatrudnienie u nowego pracodawcy. Wnioskodawca powinien do wniosku dołączyć oświadczenie, że potencjalny uczestnik szkolenia spełnia warunki dostępu do priorytetu bez szczegółowych informacji mogących zostać uznane za dane wrażliwe np. powody pozostawania bez pracy.

Priorytet adresowany jest także do osób, które mają na utrzymaniu rodziny 3+ bądź są członkami takich rodzin. Z dofinansowania w ramach priorytetu mogą skorzystać członkowie rodzin wielodzietnych, którzy na dzień złożenia wniosku posiadają Kartę Dużej Rodziny bądź spełniają warunki jej posiadania. Dotyczy to zarówno rodziców i ich małżonków, jak i pracujących dzieci pozostających z nimi w jednym gospodarstwie domowym.

Prawo do posiadania Karty Dużej Rodziny przysługuje wszystkim rodzicom oraz małżonkom rodziców, którzy mają lub mieli na utrzymaniu łącznie co najmniej troje dzieci.

Przez rodzica rozumie się także rodzica zastępczego lub osobę prowadzącą rodzinny dom dziecka.

Prawo do Karty Dużej Rodziny przysługuje także dzieciom:

* w wieku do 18. roku życia,
* w wieku do 25. roku życia – w przypadku dzieci uczących się w szkole lub szkole wyższej,
* bez ograniczeń wiekowych w przypadku dzieci legitymujących się orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności, ale tylko w przypadku, gdy w chwili składania wniosku w rodzinie jest co najmniej troje dzieci spełniających powyższe warunki.

Prawo do posiadania Karty Dużej Rodziny **nie przysługuje rodzicowi**, którego sąd pozbawił władzy rodzicielskiej lub któremu sąd ograniczył władzę rodzicielską przez umieszczenie dziecka w pieczy zastępczej, chyba że sąd nie pozbawił go władzy rodzicielskiej lub jej nie ograniczył przez umieszczenie dziecka w pieczy zastępczej w stosunku do co najmniej trojga dzieci, prawo to nie przysługuje również rodzicowi zastępczemu lub prowadzącemu rodzinny dom dziecka, w przypadku gdy sąd orzekł o odebraniu im dzieci z uwagi na niewłaściwe sprawowanie pieczy zastępczej. Karta jest przyznawana niezależnie od dochodu w rodzinie.

Prawo do posiadania Karty **przysługuje członkowi rodziny wielodzietnej**, który jest:

* osobą posiadającą obywatelstwo polskie, mającą miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
* cudzoziemcem mającym miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej   
  na podstawie zezwolenia na pobyt stały, zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, zezwolenia na pobyt czasowy udzielony w związku z okolicznością, o której mowa w art. 159 ust. 1 oraz art. 186 ust. 1 pkt. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. z 2020 r. poz. 35), lub w związku z uzyskaniem w Rzeczypospolitej Polskiej statusu uchodźcy lub ochrony uzupełniającej, jeżeli zamieszkuje z członkami rodziny na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
* mającym miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej obywatelem państwa członkowskiego Unii Europejskiej, państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia   
  o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej oraz członkom jego rodziny w rozumieniu art. 2 pkt. 4 ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (Dz.U. z 2019 r. poz. 293), posiadającym prawo pobytu lub prawo stałego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

1. **wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności cyfrowych**

Składając 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.

Kompetencje cyfrowe to nie tylko obsługa komputera i programów. 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.

1. **wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej**;

Priorytet wynika z trwającej obecnie transformacji branży motoryzacyjnej w kierunku napędów niskoemisyjnych i zeroemisyjnych oraz wzrostu wykorzystania paliw alternatywnych.

Wsparcie w ramach priorytetu mogą otrzymać pracodawcy i pracownicy zatrudnieni w firmach   
z szeroko rozumianej branży motoryzacyjnej. O przynależności do ww. branży decydować będzie posiadanie jako przeważającego jednego z poniższych kodów PKD na dzień 01.01.2024 r.:

* 29.10.B Produkcja samochodów osobowych,
* 29.10.C Produkcja autobusów,
* 29.10.D Produkcja pojazdów samochodowych przeznaczonych do przewozu towarów,
* 29.10.E Produkcja pozostałych pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli,
* 29.20.Z Produkcja nadwozi do pojazdów silnikowych; produkcja przyczep i naczep,
* 29.31.Z Produkcja wyposażenia elektrycznego i elektronicznego do pojazdów silnikowych,
* 29.32.Z Produkcja pozostałych części i akcesoriów do pojazdów silnikowych, z wyłączeniem motocykli,
* PKD 45.20.Z Konserwacja i naprawa pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli.

Celem priorytetu jest dofinansowanie specjalistycznych szkoleń technicznych, które pozwolą nabyć nowe kwalifikacje osobom zatrudnionym w branży motoryzacyjnej przy produkcji pojazdów i ich komponentów. Szkolenia te mogą obejmować między innymi obszary dotyczące: budowy układów magazynowania energii (akumulatorów) stosowanych w pojazdach elektrycznych, budowę instalacji elektrycznej pojazdów niski i zeroemisyjnych, technologie napędów wodorowych, uzyskanie uprawnień SEP do 1 kv, urządzeń elektronicznych stosowanych w pojazdach zeroemisyjnych.

W przypadku serwisów i zakładów naprawczych w ramach priorytetu przewiduje się dofinansowanie m.in. specjalistycznych szkoleń technicznych w zakresie serwisowania i obsługi samochodów elektrycznych dla mechaników obsługujących i naprawiających dotychczas tradycyjne pojazdy spalinowe, uzyskanie uprawnień SEP do 1 kv, które są niezbędne do wykonywania prac przy wysokonapięciowej instalacji elektrycznej pojazdów.

1. **wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia**

W ramach priorytetu środki KFS będą mogły sfinansować kształcenie ustawiczne osób wyłącznie   
w wieku powyżej 45 roku życia (zarówno pracodawców jak i pracowników).

Decyduje wiek osoby, która skorzysta z kształcenia ustawicznego, w momencie składania przez pracodawcę wniosku o dofinansowanie w Urzędzie.

Temat szkolenia/kursu nie jest narzucony z góry. W uzasadnieniu należy wykazać potrzebę nabycia umiejętności.

* 1. **wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców**

W ramach priorytetu mogą być finansowane szkolenia zarówno dla cudzoziemców, jak i polskich pracowników (to samo dotyczy pracodawców), które odpowiadają na specyficzne potrzeby, jakie mają pracownicy cudzoziemscy i pracodawcy ich zatrudniający. Szkolenia dla cudzoziemców mogą być 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;
* ułatwianie rozwijania i uznawania w Polsce kwalifikacji nabytych w innym kraju;
* rozwój miękkich kompetencji, w tym komunikacyjnych, uwzględniających konieczność dostosowania się do kultury organizacyjne polskich przedsiębiorstw i innych podmiotów zatrudniających cudzoziemców.
  1. **Wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie zarządzania finansami i zapobieganie sytuacjom kryzysowym w przedsiębiorstwach**

W ramach priorytetu mogą być finansowane szkolenia przede wszystkim dla właścicieli firm, kadry zarządzającej, menadżerów oraz pracowników realizujących zadania w obszarze zarządzanie i finansów.

Wspierane powinny być szkolenia i kursy, które są dedykowane dla danej branży i dotyczą analizowania sytuacji finansowej, pozwalają na poznanie w praktyce narzędzi do controllingu i monitorowania kondycji danego przedsiębiorstwa, podczas których omówione zostaną przypadki odstępstw od przyjętych norm   
w zakresie prawidłowego zarządzania finansami, nakładami na inwestycje czy marketing a także uczące pozyskiwania dodatkowych preferencyjnych źródeł finansowania lub restrukturyzacji zadłużenia. Przykładowe tematy szkoleniowe (moduły) programów szkoleniowych z zakresu zarządzania finansami   
i zapobiegania sytuacjom kryzysowym w przedsiębiorstwach:

1. Zarządzanie finansami:

* Analiza finansowa i interpretacja sprawozdań finansowych.
* Planowanie budżetu i kontrola kosztów.
* Skuteczne zarządzanie płynnością finansową.

1. Zapobieganie sytuacjom kryzysowym:

* Wczesne wykrywanie sygnałów ostrzegawczych.
* Ocena ryzyka i strategie jego minimalizacji.
* Planowanie awaryjne i scenariusze kryzysowe.

1. Komunikacja w sytuacjach kryzysowych:

* Skuteczna komunikacja z interesariuszami w trudnych sytuacjach.
* Zarządzanie wizerunkiem firmy podczas kryzysu.

1. Doskonalenie umiejętności przywódczych:

* Rozwijanie umiejętności decyzyjnych w warunkach presji.
* Motywowanie zespołu w trudnych czasach.

1. Technologie wspierające zarządzanie finansami:

* Wykorzystanie nowoczesnych narzędzi i systemów do analizy danych finansowych.
* Automatyzacja procesów księgowych i raportowania.

Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania niniejszego priorytetu powinien wykazać powiązanie zakresu obowiązków pracownika z wnioskowanym szkoleniem. Natomiast w uzasadnieniu powinien wykazać, że posiadanie konkretnych umiejętności, wiedzy, które objęte są tematyką wnioskowanego szkolenia, jest powiązane z pracą wykonywaną przez osobę kierowaną na szkolenie.

**lub priorytecie wydatkowania rezerwy KFS w 2024 roku, zdefiniowanym przez Radę Rynku Pracy:**

1. **wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MPRiPS**

Pracodawcy zamierzający skorzystać z tego priorytetu powinni wykazać, że współfinansowane ze środków KFS działania zmierzające do podniesienia kompetencji pracowników związane są z ich zadaniami realizowanymi w Centrum Integracji Społecznej, Klubie Integracji Społecznej, Warsztacie Terapii Zajęciowej, Zakładzie Aktywności Zawodowej, przedsiębiorstwie społecznym lub spółdzielni socjalnej.

1. **wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności**

Wnioskodawca składający wniosek o środki w ramach powyższego priorytetu powinien udowodnić posiadanie przez kandydata na szkolenie orzeczenia o niepełnosprawności tj. przedstawić orzeczenie o niepełnosprawności kandydata na szkolenie bądź oświadczenie o posiadaniu takiego orzeczenia.   
W uzasadnieniu należy wykazać potrzebę nabycia umiejętności.

1. **wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez   
   co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym   
   nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej**

Priorytet ten promuje działania wobec osób pracujących w warunkach niszczących zdrowie i w szczególności powinien objąć osoby, które nie mają prawa do emerytury pomostowej.

Wykaz prac w szczególnych warunkach stanowi załącznik nr 1, a prac o szczególnym charakterze - załącznik nr 2 do ustawy z dnia 19 grudnia 2008 roku o emeryturach pomostowych (Dz. U. z 2008 Nr 237, poz. 1656 z późn. zm.)

1. **wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju**;

Decyzją Urzędu w ramach tego priorytetu może być finansowane kształcenie ustawiczne, które przyczyni się do rozwoju obszarów i branż kluczowych dla powiatu sanockiego. Na podstawie *„Strategii rozwoju powiatu sanockiego na lata 2016 – 2022” za* obszary i branże kluczowe, które wymagają szczególnego wsparcia w postaci różnego typu szkoleń uznane zostały: turystyka   
i kultura oraz ochrona środowiska.

§ 9

1. Urząd ogłasza nabór wniosków o przyznanie środków z KFS po otrzymaniu informacji o przyznaniu limitu środków na dany rok. Ogłoszenie o naborze wniosków udostępniane jest na stronie internetowej sanok.praca.gov.pl i tablicy ogłoszeń.
2. Nabór wniosków jest powtarzany do wyczerpania przyznanego limitu środków.
3. Wniosek należy wypełnić w sposób czytelny wpisując treść w każde miejsce przeznaczone do uzupełnienia, nie zostawiając pustych pól, jak również nie dokonując zmian w jego strukturze. Jeżeli poszczególne rubryki nie znajdą w konkretnym przypadku zastosowania, należy wpisać „nie dotyczy”. Wszelkich poprawek należy dokonywać poprzez skreślenie i zaparafowanie, a załączniki przedłożone do wniosku winny być sporządzone w języku polskim.
4. Składany wniosek wraz z załącznikami powinien być trwale spięty.
5. **Pracodawca składa wniosek na obowiązującym w Urzędzie formularzu, wypełniony kompletnie   
   i czytelnie, w terminach naboru ogłoszonych przez Urząd.** Nie należy modyfikować i usuwać elementów wniosku i załączników. Ewentualne dodatkowe informacje należy sporządzić jako dodatkowy załącznik.
6. Pracodawca może złożyć dowolną ilość wniosków, ale każdy z nich musi dotyczyć wyłącznie jednej formy kształcenia ustawicznego tj. jednego kursu lub studiów podyplomowych (w myśl zasady jeden wniosek = jeden kurs/studia podyplomowe).
7. **Za datę złożenia wniosku uznaje się datę jego wpływu do Urzędu.** Wnioski składane poza ogłoszonymi terminami naboru nie będą podlegały rozpatrzeniu.
8. **O sfinansowanie działań kształcenia ustawicznego należy ubiegać się przed ich rozpoczęciem**. Finansowanie działań kształcenia ustawicznego dotyczy tylko działań nierozpoczętych. **Działania mogą rozpocząć się dopiero po podpisaniu przez Pracodawcę umowy z Urzędem na ich finansowanie**. Powyższe oznacza, że Pracodawca może złożyć wniosek na kształcenie, które rozpocznie się w terminie nie krótszym niż **35 dni** od dnia złożenia wniosku (minimalny czas na rozpatrzenie wniosku i zawarcie umowy).
9. Wniosek może być złożony przez Pracodawcę w formie papierowej (osobiście w siedzibie Urzędu,   
   za pośrednictwem poczty lub kuriera) albo w formie elektronicznej.
10. Wniosek złożony w formie elektronicznej powinien być opatrzony:
    * 1. kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub
      2. podpisem potwierdzonym profilem zaufanym elektronicznej platformy usług administracji publicznej. **Podpis ten musi być złożony na wniosku oraz wszystkich załącznikach przez Pracodawcę lub osobę upoważnioną do reprezentowania pracodawcy.**
11. Wniosek, który dotyczy kierownika samorządowej jednostki organizacyjnej, z wyjątkiem jednostek posiadających osobowość prawną, powinien być również podpisany przez odpowiednio: wójta, burmistrza, prezydenta miasta, starostę lub marszałka województwa wykonującego czynności   
    z zakresu prawa pracy wobec kierownika jednostki organizacyjnej.
12. Pracodawca składający wniosek powinien posiadać w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (dalej: „CEIDG”) lub Krajowym Rejestrze Sądowym (dalej: „KRS”) adres siedziby lub miejsca wykonywania działalności zgodne z właściwością miejscową urzędu. W przypadku podmiotów nie podlegających wpisowi do KRS/CEiDG pracodawca przedstawia kopię dokumentu potwierdzającego miejsce prowadzenia działalności.
13. Informacje i dokumenty dołączone do wniosku powinny być złożone w formie oryginałów lub kopii potwierdzonych przez pracodawcę za zgodność z oryginałem.

§ 10

1. Pracodawca dokonuje wyboru instytucji, która zapewni należyte wykonanie usługi kształcenia ustawicznego za cenę, która nie będzie przekraczała cen rynkowych. Urząd ma prawo weryfikować ceny podane we wniosku.
2. Pracodawca dokonując wyboru instytucji szkoleniowej, która jest podmiotem prowadzącym działalność gospodarczą, winien zweryfikować czy wykonawca posiada uprawnienia do prowadzenia pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego na podstawie kodu PKD 85.5, czyli dział 85 edukacja, podklasa – pozaszkolna działalność edukacyjna (jeśli instytucja wybrana do realizacji kursu nie funkcjonuje w oparciu o prawo gospodarcze, zapis informujący o świadczonych usługach w zakresie edukacji pozaszkolnej powinien znaleźć się w innych dokumentach np. statut, regulamin). Jeżeli informacja taka nie znajduje się w stosownych rejestrach (CEiDG lub KRS) pracodawca powinien od wybranego przez siebie realizatora kursu pozyskać informację o tym, na jakiej podstawie oferuje on usługi edukacji pozaszkolnej - Urząd zastrzega sobie prawo do żądania od pracodawcy stosownych wyjaśnień.
3. Pracodawca uzasadnia wybór realizatora usługi kształcenia ustawicznego wskazując we wniosku porównywalne oferty dwóch potencjalnych realizatorów.
4. Na potwierdzenie działań związanych z wyborem najkorzystniejszej usługi, do wniosku o przyznanie środków z KFS Pracodawca zobowiązany jest dołączyć kontroferty.
5. Dokonując oceny kosztów kształcenia ustawicznego w odniesieniu do cen rynkowych, pracodawca powinien uwzględnić, iż w koszty kontroferty nie należy wliczać dodatkowych kosztów takich jak: koszty wyżywienia, zakwaterowania, zakup np. oprogramowania, maszyn, urządzeń lub narzędzi.
6. W przypadku braku dostępności podobnych usług oferowanych na rynku lub mniejszej ilości realizatorów kształcenia ustawicznego Pracodawca wskazuje z czego wynika ww. brak.
7. W ramach środków KFS finansowane mogą być **wyłącznie** koszty samego kształcenia ustawicznego   
   w formie stacjonarnej lub on-line. **Cena nie może zawierać kosztów przejazdu, zakwaterowania,   
   wyżywienia,** zakupu oprogramowania, maszyn, urządzeń lub narzędzi.

§ 11

1. Gdy wniosek jest wypełniony nieprawidłowo, Urząd wzywa pracodawcę do jego poprawienia, wyznaczając w tym celu 7-dniowy termin. Urząd zastrzega sobie prawo żądania dodatkowych wyjaśnień czy szczegółowego uzasadnienia wniosku.
2. Wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia w przypadku:
3. złożenia niekompletnego wniosku, bez wszystkich wymaganych załączników,
4. niepoprawienia wniosku w wyznaczonym terminie,
5. złożenia wniosku poza terminem naboru,
6. złożenia wniosku w innej formie niż wskazana w § 9 ust. 9.
7. Przy rozpatrywaniu wniosków Komisja uwzględnia poniższe kryteria:
8. zgodność dofinansowywanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na dany rok;
9. zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego rynku pracy;
10. koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS   
    w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku;
11. posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego;
12. w przypadku kursów – posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego;
13. plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS lub plany rozwoju firmy w przypadku pracodawcy;
14. możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem limitów przyznanych na realizację działań finansowanych w ramach KFS.
15. Wniosek jest rozpatrywany do 30 dni od daty zakończenia naboru. Wnioski, które wymagają złożenia dodatkowych wyjaśnień rozpatrywane są do 30 dni od daty dokonania ostatniego z wyjaśnień.
16. O sposobie rozpatrzenia wniosku lub o pozostawieniu go bez rozpatrzenia pracodawca informowany jest w formie pisemnej.
17. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku Urząd uzasadnia odmowę. Informacja o odmowie nie jest decyzją administracyjną i nie przysługuje od niej odwołanie.
18. Dopuszcza się możliwość przeprowadzenia negocjacji treści wniosku pomiędzy Starostą  
    a Pracodawcą, w celu ustalenia ceny usługi kształcenia ustawicznego, liczby osób objętych  
    kształceniem, realizatora usługi, programu kształcenia ustawicznego lub zakresu egzaminu,  
    z uwzględnieniem zasady zapewnienia najwyższej jakości usługi oraz zachowania racjonalnego  
    wydatkowania środków publicznych.
19. Przyznanie pracodawcy dofinansowania kształcenia ustawicznego ze środków KFS ma charakter fakultatywny, co oznacza, że Urząd może, ale nie musi uwzględnić wniosku pracodawcy, jeżeli w wyniku przeprowadzonej analizy i oceny złożonego przez pracodawcę wniosku stwierdzi, iż jego realizacja nie spełniałaby wymogów wynikających z obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa, w tym ustawy o finansach publicznych.
20. Urząd **oceniając wniosek pracodawcy** o sfinansowanie kształcenia ustawicznego dokonuje analizy przedłożonego przez pracodawcę uzasadnienia. Uzasadnienie konieczności skorzystania z tych środków musi być logiczne, wiarygodne i nie budzące żadnych wątpliwości. Niewystarczające uzasadnienie może być podstawą do negatywnego rozpatrzenia wniosku. Pracodawca jest zobowiązany wskazać we wniosku uzasadnienie do poniesienia kosztów uwzględniające aktualne   
    i przyszłe potrzeby pracodawcy, a Urząd ocenia na tej podstawie, czy i w jakim zakresie należy sfinansować takie działania oraz czy uzasadnienie konieczności odbycia szkolenia jest wystarczające.
21. Wnioski złożone przez jednostki organizacyjne powiatu podlegają opiniowaniu przez Radę Rynku Pracy.

§ 12

1. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku zawierana jest umowa określająca prawa   
   i obowiązki stron w związku z finansowaniem działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy oraz wystawiane jest zaświadczenie o przyznanej pomocy de minimis.
2. Umowa o finansowanie ze środków KFS działań obejmujących kształcenie ustawiczne zawierana jest na piśmie pod rygorem nieważności.
3. Przed zawarciem umowy pracodawca zobowiązany jest złożyć w Urzędzie kserokopię umowy   
   z instytucją szkolącą potwierdzoną za zgodność z oryginałem oraz harmonogram kształcenia ustawicznego.
4. Przed rozpoczęciem kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS, pracodawca zobowiązany jest do zawarcia umowy z pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego, określającej prawa i obowiązki stron, oraz zasady zwrotu tych kosztów   
   w przypadku nieukończenia przez pracownika kształcenia ustawicznego z powodu jego odejścia   
   z pracy.
5. 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 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, jest obowiązany do zwrotu pracodawcy poniesionych kosztów na zasadach określonych w umowie z pracodawcą. W takim wypadku pracodawca zwraca do urzędu środki KFS wydane na kształcenie ustawiczne pracownika, na zasadach określonych w umowie. Zwrot środków przez pracodawcę następuje niezależnie od uregulowania kwestii zwrotu środków pomiędzy pracodawcą a pracownikiem.
6. W przypadku, gdy pracownik lub pracodawca nie będzie mógł wziąć udziału w którymkolwiek   
   z działań pracodawca otrzyma środki pomniejszone o kwotę stanowiącą równowartość iloczynu liczby osób, które nie przystąpią do danego działania i kwoty kosztu/osobę danego działania, a w przypadku już otrzymanych (dotyczy np. studiów podyplomowych) zwraca środki, które wydatkował lub miał wydatkować w tym zakresie.
7. Zmiana zakresu wsparcia (zmiany terminów działań kształcenia ustawicznego, miejsca kształcenia ustawicznego, tematów kursów/studiów podyplomowych, realizatora kształcenia ustawicznego, zamiany uczestników, lub zmiana liczby uczestników) po zawarciu umowy wymaga zgody urzędu.
8. Środki KFS będą przekazywane na nieoprocentowany rachunek bankowy wskazany w podpisanej   
   z Urzędem umowie.
9. Faktury rozliczające kształcenie ustawiczne powinny być przedłożone w Urzędzie nie później niż do dnia 10.12.2023 r. (z wyłączeniem studiów podyplomowych).

§ 13

1. Urząd zastrzega sobie prawo do przeprowadzenia kontroli u pracodawcy, który otrzymał dofinansowanie ze środków KFS. Kontrola może zostać przeprowadzona w zakresie:
2. przestrzegania postanowień umowy o przyznanie środków KFS na pokrycie kosztów kształcenia ustawicznego;
3. wydatkowania środków KFS zgodnie z przeznaczeniem;
4. właściwego dokumentowania otrzymanych i wydatkowanych środków;
5. właściwego rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków.
6. W trakcie kontroli pracodawca zobowiązany jest udostępnić wszelkie dane i dokumenty oraz udzielić wyjaśnień w sprawach objętych zakresem kontroli.
7. Kontrolę prawidłowości realizacji umowy dokonuje się poprzez:
8. wizytę w miejscu prowadzenia kształcenia ustawicznego pracowników w trakcie jego trwania;
9. wgląd w dokumentację związaną z realizacją umowy;
10. żądanie wszelkich wyjaśnień dotyczących wykorzystania przyznanych środków finansowych.
11. Kontrola może być przeprowadzona w siedzibie pracodawcy lub miejscu prowadzenia działalności gospodarczej.