

KONKURS NR 2/KFS/2025
O FINANSOWANIE DZIAŁAŃ OBEJMUJĄCYCH KSZTAŁCENIE
USTAWICZNE PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW
Z KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO (KFS)

ZASADY NABORU WNIOSKÓW	
Termin składania wniosków	10 czerwca 2025 roku
Termin rozpatrzenia wniosków	30 dni od dnia złożenia wniosku
Miejsce i sposób składania wniosków	Wnioski o przyznanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego należy składać na aktualnym druku dostępnym na stronie internetowej Powiatowego Urzędu Pracy w Chojnicach w godzinach od 7⁰⁰ do 15⁰⁰: w formie papierowej: - osobiście - w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Chojnicach, ul. Lichnowska 5 w sekretariacie – pokój nr 13 (I piętro), - drogą pocztową - <u>UWAGA:</u> nie jest brana pod uwagę data stempla pocztowego, ale data wpływu wniosku do urzędu (wnioski, które wpłyną po terminie nie będą rozpatrywane) w zamkniętej kopercie oznaczonej zgodnie z poniższym wzorem: Nazwa i adres Wnioskodawcy Powiatowy Urząd Pracy w Chojnicach ul. Lichnowska 5 89-600 Chojnice Wniosek o przyznanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego Liczba osób wskazana do udziału w kształceniu - Wnioskowana kwota z KFS na finansowanie kształcenia - Konkurs numer 2/KFS/2025 bądź drogą elektroniczną – wnioski muszą być podpisane bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu z zachowaniem zasad przewidzianych w przepisach o podpisie elektronicznym lub potwierdzone profilem zaufanym elektronicznej platformy usług administracji publicznej. O złożeniu decydują data i godzina wpływu wniosku na platformę e-Doręczenie/ ePUAP lub praca.gov.pl – w pierwszym dniu naboru do godz. 7:00, w ostatnim dniu naboru do godz. 15:00. Kolejność złożenia wniosków nie ma wpływu na ich ocenę. Pracodawcy zainteresowani ubieganiem się o środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców mogą skorzystać z konsultacji telefonicznych z zakresu wypełniania wniosku pod numerem telefonu 52 39 50 736.
Priorytety wydatkowania środków KFS w roku 2025	Nabór wniosków o finansowanie ze środków KFS jest organizowany zgodnie z Priorytetami wydatkowania środków KFS w roku 2025 (Limit podstawowy tzw. Pula Ministra): <u>Priorytet nr 1 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie czy województwie (w odniesieniu do Barometru zawodów 2025 powiatu chojnickiego lub Barometru zawodów 2025 województwa pomorskiego)</u> - Wnioskodawca powinien udowodnić, że wskazana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego na terenie powiatu chojnickiego bądź województwa pomorskiego. - W ramach tego priorytetu możliwe jest sfinansowanie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności ogólno-zawodowych (w tym tzw. kompetencji miękkich), o ile powiązane są one z wykonywaniem pracy w zawodzie deficytowym. <u>Priorytet nr 2 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy</u> - 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.

- Pracodawca wnioskujący o środki KFS w ramach tego priorytetu powinien udowodnić, że w ciągu jednego roku przed złożeniem wniosku bądź w ciągu trzech miesięcy po jego złożeniu zostały/ zostaną zakupione nowe maszyny i narzędzia, bądź zostały/ będą wdrożone nowe procesy, technologie i 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 która wymaga nabycia nowych kompetencji niezbędnych do wykonywania pracy w związku z wdrożeniem nowego procesu.
- Do wniosku pracodawca powinien **dołączyć** wykaz dokumentów poświadczających zakup nowych maszyn i narzędzi pracy bądź wdrożenie nowych procesów, technologii i systemów wraz z kserokopiami dokumentów, np. kopię dokumentów zakupu (**załącznik nr 3.1**) bądź oświadczenie o planowanych zakupach nowych maszyn i narzędzi bądź o planowanym wdrożeniu nowych procesów, technologii i systemów (**załącznik nr 3.2**).

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

- Powyższy priorytet 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).
- Powołane rozporządzenie dotyczy następujących gmin:
 - ✓ 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 zlotoryjskiego oraz miasta na prawach powiatu Jelenia Góra, Legnica i Wałbrzych,
 - w powiecie głogowskim – gmina miejska Głogów, gmina wiejska Głogów, gmina Kotła, gmina Pęcław i gmina Żukowice,
 - w powiecie górowskim – gmina Jemielno,
 - w powiecie lubińskim – miasto i gmina Ścinawa,
 - w powiecie oławskim – gmina miejska Oława i gmina wiejska Oława,
 - w powiecie strzelińskim – gmina Strzelin,
 - w powiecie wrocławskim – gmina Kąty Wrocławskie, gmina Mietków i gmina Sobótka;
 - ✓ 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,
 - w powiecie zielonogórskim – gmina Bojadła, gmina Czerwieńsk, gmina Nowogród Bobrzański, gmina Sulechów, gmina Trzebiechów i gmina Zabór,
 - w powiecie żagańskim – gmina miejsko-wiejska Szprotawa i gmina wiejska Żagań oraz miasto Małomice i miasto Żagań,
 - ✓ w województwie opolskim – wszystkie gminy położone na terenie powiatów brzeskiego, głubczyckiego, kędzierzyńsko-kozielskiego, krapkowickiego, nyskiego, opolskiego i prudnickiego,
 - ✓ 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. Dofinansowanie formy kształcenia ustawicznego mają wspomagać wprowadzenie zmian umożliwiających utrzymanie się na rynku czy pozwalających uniknąć zwolnień czy wręcz zatrudnić nowych pracowników.
- Warunkiem skorzystania ze środków priorytetu jest **prowadzenie działalności na terenie którejkolwiek z gmin z wykazu oraz oświadczenie pracodawcy o konieczności nabycia nowych umiejętności czy kwalifikacji w związku z rozszerzeniem/ przekwalifikowaniem obszaru działalności firmy z powołaniem się na odpowiedni przepis (załącznik nr 4).**

Priorytet nr 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

- 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 form mobbingu, jak zrozumieć jego wpływ na zespół oraz jak skutecznie reagować i zapobiegać sytuacjom o charakterze mobbingu w przyszłości,
- rozpoznawania/uważności (szczególnie menedżerowie/pracodawcy) na zachowania i relacje w zespołach,
- do promowania bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy,
- na temat skutków społecznych i prawnych mobbingu lub dyskryminacji,
- dotyczące wdrażania procedur przeciwdziałania i reagowania na przypadki nieprawidłowości.

- 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.
- Priorytet ten ma również zachęcać do tworzenia i oferuje wsparcie w zakresie zasad funkcjonowania i działania rad pracowniczych – na poziomie unijnym i poszczególnych krajów UE. Ma pomóc znaleźć odpowiedź na pytanie jak promować reprezentację pracowniczą w postaci rad pracowniczych w Polsce. W obliczu wymogu prawnego (ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. nr 79, poz. 550)), powołania Rady Pracowników przez pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników lub na wniosek co najmniej 10% załogi, staje się jasne, jak kluczowe jest prawidłowe funkcjonowanie tych organów.
- Rady Pracowników pełnią istotną rolę w zapewnianiu płynności komunikacji pomiędzy pracownikami a pracodawcą, szczególnie w przypadkach, gdzie związki zawodowe nie są obecne.
- Priorytet adresowany do wszystkich zainteresowanych pracodawców. Nie ma znaczenia kod PKD czy profil działalności. Zachęca do tworzenia i oferuje wsparcie w zakresie zasad funkcjonowania i działania rad pracowniczych – na poziomie unijnym i poszczególnych krajów UE.

Priorytet nr 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

- Zadbanie o swój dobrostan (i swoich pracowników), zapobieganie wypaleniu zawodowemu, rozładowywanie nadmiernych napięć pozwala minimalizować rozwinięcie choroby psychicznej, dlatego tak ważna jest higiena zdrowia psychicznego, którą należy utrzymywać co dzień.
- 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.

Priorytet nr 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.
- 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.

Priorytet nr 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 (**załącznik nr 5**). Dostęp do priorytetu ma każdy pracodawca posiadający PKD w Sekcji R 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.

Priorytet nr 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.
- Wnioskodawca, składając wniosek o dofinansowanie podnoszenia kompetencji cyfrowych, 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.
- Kompetencje cyfrowe to nie tylko obsługa komputera i programów. Kompetencje cyfrowe to także umiejętności korzystania z danych i informacji, umiejętności porozumiewania się i współpracy, tworzenie treści cyfrowych, programowanie, kompetencje związane z cyberbezpieczeństwem.
- 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 (przeciwdziałając 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>).

Priorytet nr 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 transformacja energetyczna ma oznaczać 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 ten, 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. - Finansowaniu w ramach niniejszego priorytetu będą podlegały również szkolenia mające na celu rozwój tzw. zielonych kompetencji czyli zestawu umiejętności pozwalających na działania na rzecz zrównoważonego rozwoju oraz szkolenia w obszarze szeroko pojętej ekologii. Priorytet nr 14 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z wprowadzeniem elastycznego czasu pracy z zachowaniem poziomu wynagrodzenia lub rozpowszechnianiem w firmach work-life balance - 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. skuteczna komunikacja w zespole pracującym na odległość, budowanie zaufania i współpracy na odległość) - Work-life balance i jego znaczenie (w tym m. in. równoważenie życia zawodowego i prywatnego, istota odpoczynku i regeneracji, kultura organizacyjna a work-life balance) - Wykorzystanie technologii w elastycznym czasie pracy (w tym m. in. narzędzia do zarządzania czasem i projektami wspierające elastyczność i wydajność w pracy zdalnej) - Motywowanie i wspieranie pracowników (w tym m. in. techniki motywacyjne w środowisku elastycznej pracy, programy zdrowia psychicznego i fizycznego) - Zarządzanie efektywnością i wydajnością (w tym m. in. mierzenie wyników w elastycznym systemie pracy zdalnej, ocena efektywności pracy zdalnej) - Wymienione tematy są niezwykle istotne, by wprowadzenie elastycznego czasu pracy oraz promowanie work-life balance było efektywne zarówno dla pracowników, jak i organizacji. Takie szkolenia mogłyby wspierać pracowników, rozwijać ich umiejętności nie tylko w obszarze zarządzania czasem, ale także w kontekście dbania o zdrowie, efektywność w pracy i budowanie lepszych relacji w zespole pracowniczym.				
	O finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców ze środków KFS może ubiegać się pracodawca, jeżeli spełni łącznie trzy poniższe kryteria: - planowane kształcenie ustawiczne jest zgodne przynajmniej z jednym z Priorytetów wydatkowania środków KFS w roku 2025 (Limit podstawowy tzw. Pula Ministra); - ma siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności na terenie powiatu chojnickiego; - w przypadku współpracy z PUP Chojnice, wywiązał się z warunków umów w zakresie usług i instrumentów rynku pracy zawartych w 2024 roku oraz w roku bieżącym. DEFINICJE: pracodawca - jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika pracownik - osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Kształceniem ustawicznym mogą być objęci jedynie pracownicy zatrudnieni na dzień złożenia wniosku. W przypadku pracodawcy występującego o finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracownika zatrudnionego na czas określony, konieczne jest przedłużenie mu umowy o odpowiedni okres tak, aby osoba biorąca udział w tym kształceniu była zatrudniona przez co najmniej cały okres trwania danej formy kształcenia ustawicznego.				
Wysokość finansowania	<table> <tr> <td>• mikroprzedsiębiorca</td> <td>100% kosztów</td> </tr> <tr> <td>• pozostali pracodawcy</td> <td>80% kosztów</td> </tr> </table> Maksymalna kwota dofinansowania na 1 osobę (pracownika lub pracodawcy) – 4000 zł W 2025 roku wysokość finansowania kosztów kształcenia nie może przekroczyć łącznie 4.000 zł na 1 osobę DEFINICJE: mikroprzedsiębiorca – pracodawca, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych: - zatrudnił średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz - osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro, lub	• mikroprzedsiębiorca	100% kosztów	• pozostali pracodawcy	80% kosztów
• mikroprzedsiębiorca	100% kosztów				
• pozostali pracodawcy	80% kosztów				

	sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 2 milionów euro
Formy kształcenia ustawicznego	1) Kurs 2) Studia podyplomowe 3) Egzamin umożliwiający uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych
Procedura	Finansowanie można uzyskać max dla 1 osoby. Pracodawca może złożyć max 1 wniosek. Wniosek dotyczy finansowania wyłącznie jednej formy kształcenia ustawicznego w jednym zakresie tematycznym, której realizacja odbywać się będzie w tym samym terminie. Wnioski przygotowują i składają wyłącznie uprawnieni pracodawcy. Rozpatrzeniu podlegają jedynie wnioski kompletne (z wszystkimi załącznikami), złożone na odpowiednich formularzach. Wniosek musi być zgodny ze wzorcem zamieszczonym na stronie internetowej urzędu https://chojnice.praca.gov.pl i nie może być modyfikowany. Informujemy, iż w przypadku wpływu większej liczby wniosków niż limit środków KFS przeznaczony na działania w ramach ogłoszonego konkursu, umowy o finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego będą zawierane z Wnioskodawcami, których wnioski otrzymają najwyższą liczbę punktów po ocenie merytorycznej. Dopuszcza się negocjacje pomiędzy Starostą (Dyrektorem PUP) a pracodawcą, którego wniosek uzyskał akceptację do zawarcia umowy w zakresie: ceny usługi kształcenia ustawicznego, realizatora usługi, programu kształcenia ustawicznego lub zakresu egzaminu, z uwzględnieniem zasady zapewnienia najwyższej jakości usługi oraz zachowania racjonalnego wydatkowania środków publicznych. Od 1 stycznia 2024 roku, stosownie do art. 3 ust. 2 rozporządzenia Komisji (UE) nr 2023/2831 z dnia 13 grudnia 2023 roku 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), zmianie uległ sposób obliczania 3-letniego okresu branego pod uwagę przy badaniu limitu pomocy de minimis, tj. z dotychczasowych z lat podatkowych (bieżący rok podatkowy + 2 poprzednie lata podatkowe) na okres 3 minionych lat.
Limit środków KFS przeznaczony na działania w ramach konkursu	262 806,41 zł
Termin planowanego kształcenia ustawicznego	Planowane kształcenie ustawiczne winno się rozpocząć nie wcześniej niż 60 i nie później niż 120 dni - od daty złożenia wniosku w siedzibie urzędu bądź drogą elektroniczną.
Kryteria oceny wniosków	Wnioski podlegają ocenie zgodnie z zasadami finansowania kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców ze środków KFS na 2025 rok zatwierdzonymi przez Powiatową Radę Rynku Pracy w Chojnicach.
Środki odwoławcze przysługujące składającemu wniosek	brak
Druki do pobrania ze strony https://chojnice.praca.gov.pl	https://chojnice.praca.gov.pl/-/1305651-krajowy-fundusz-szkoleniowy