**ZASADY PRZYZNAWANIA ŚRODKÓW NA KSZTAŁCENIE USTAWICZNE PRACOWNIKÓW I PRACODAWCY W RAMACH KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO W 2025 ROKU**

1. **PRIORYTETY**

**Priorytet 1 - Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe w powiecie limanowskim.**

Przyjęte sformułowanie niniejszego priorytetu pozwala na sfinansowanie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności ogólno-zawodowych, 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 limanowskiego**.

Oznacza to zawód zidentyfikowany jako deficytowy w oparciu o wyniki badania « Barometr Zawodów » (*www.barometrzawodow.pl)*, które są przedstawiane w formie prognozy zapotrzebowania na pracowników w 2025 r. w powiecie limanowskim**.**

Zawody deficytowe w 2025 roku w **powiecie limanowskim** to :

lekarze;

psycholodzy i psychoterapeuci;

elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy;

fizjoterapeuci i masażyści;

inżynierowie budownictwa;

kierowcy autobusów;

krawcy i pracownicy produkcji odzieży;

kucharze;

logopedzi i audiofonolodzy;

mechanicy pojazdów samochodowych;

monterzy instalacji budowlanych;

nauczyciele przedmiotów zawodowych;

nauczyciele przedszkoli;

nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych;

operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych;

piekarze;

pracownicy ds. rachunkowości i księgowości;

pracownicy służb mundurowych;

pracownicy socjalni;

przetwórcy mięsa i ryb;

robotnicy budowlani;

robotnicy leśni;

robotnicy obróbki drewna i stolarze;

samodzielni księgowi;

spawacze;

szefowie kuchni;

wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych.

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

Należy pamiętać, że przez „nowe procesy, technologie czy narzędzia pracy” w niniejszym priorytecie należy rozumieć procesy, technologie, maszyny czy rozwiązania nowe dla wnioskodawcy a nie dla całego rynku. Przykładowo maszyna istniejąca na rynku od bardzo wielu lat ale, niewykorzystywana do tej pory w firmie wnioskodawcy jest w jego przypadku „nową technologią czy narzędziem pracy”.

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.

**UWAGA!** Pracodawca do wniosku dołącza oświadczenie oraz dołączą kopię dokumentu potwierdzającego spełnianie wymogu tego priorytetu, np. dokument zakupu maszyny, narzędzi etc.

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

Priorytet powyższy oferuje wsparcie pracodawcom prowadzącym działalność na terenach, na których obowiązuje rozporządzenie Rady Ministrów z 16 września 2024 roku w sprawie wykazu gmin, w których są stosowane szczególne rozwiązania związane z usuwaniem skutków powodzi z września 2024 r., oraz rozwiązań stosowanych na ich terenie (Dz. U. 2024 poz. 1371).

Przywołane rozporządzenie dotyczy następujących gmin:

1) w województwie dolnośląskim:

✓ wszystkie gminy położone na terenie powiatów bolesławieckiego, dzierżoniowskiego, jaworskiego, kamiennogórskiego, karkonoskiego, kłodzkiego, legnickiego, lubańskiego, lwóweckiego, średzkiego, świdnickiego, wałbrzyskiego, wołowskiego, ząbkowickiego, zgorzeleckiego i złotoryjskiego oraz miasta na prawach powiatu Jelenia Góra, Legnica i Wałbrzych,

✓ w powiecie głogowskim - gmina miejska Głogów, gmina wiejska Głogów, gmina Kotla, gmina Pęcław i gmina Żukowice,

✓ w powiecie górowskim - gmina Jemielno,

✓ w powiecie lubińskim - miasto i gmina Ścinawa,

✓ w powiecie oławskim - gmina miejska Oława i gmina wiejska Oława,

✓ w powiecie strzelińskim - gmina Strzelin,

✓ w powiecie wrocławskim - gmina Kąty Wrocławskie, gmina Mietków i gmina Sobótka;

2) w województwie lubuskim:

✓ w powiecie krośnieńskim - gmina Dąbie i gmina Krosno Odrzańskie,

✓ w powiecie nowosolskim - gmina Bytom Odrzański, gmina Kolsko, gmina miejska Nowa Sól, gmina wiejska Nowa Sól, gmina Otyń i gmina Siedlisko,

✓ w powiecie słubickim - gmina Cybinka i gmina Słubice,

✓ w powiecie wschowskim - gmina Szlichtyngowa,

✓ w powiecie zielonogórskim - gmina Bojadła, gmina Czerwieńsk, gmina Nowogród Bobrzański, gmina Sulechów, gmina Trzebiechów i gmina Zabór,

✓ w powiecie żagańskim - gmina miejsko-wiejska Szprotawa i gmina wiejska Żagań oraz miasto Małomice i miasto Żagań;

3) w województwie opolskim - wszystkie gminy położone na terenie powiatów brzeskiego,

głubczyckiego, kędzierzyńsko-kozielskiego, krapkowickiego, nyskiego, opolskiego i prudnickiego;

4) w województwie śląskim - wszystkie gminy położone na terenie powiatów bielskiego, cieszyńskiego, pszczyńskiego i raciborskiego oraz miasto na prawach powiatu Bielsko-Biała.

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.

**Priorytet 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 formy mobbingu, jak zrozumieć jego wpływ na zespół oraz jak skutecznie reagować i zapobiegać sytuacjom o charakterze mobbingu w przyszłości,

✓ rozpoznawania/uważności (szczególnie menedżerowie/pracodawcy) na zachowania i relacje w zespołach,

✓ do promowania bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy,

✓ na temat skutków społecznych i prawnych mobbingu lub dyskryminacji,

✓ dotyczące wdrażania procedur przeciwdziałania i reagowania na przypadki nieprawidłowości.

Szkolenia tego typu mają na celu wzmocnienie umiejętności zarządzania, poprawę komunikacji wewnętrznej oraz stworzenie środowiska opartego na równości, integracji i zaangażowaniu pracowników. Realizacja tych celów wpływa na budowanie kultury organizacyjnej, która sprzyja efektywności i zadowoleniu zespołu.

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 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.**

Zdrowie psychiczne jest tak samo ważne, jak zdrowie fizyczne. Oba te aspekty życia wzajemnie się dopełniają. Kiedy nasze zdrowie jest w równowadze, możemy sprawnie działać, aktywnie pracować, uczyć się i funkcjonować. Zaburzenia i choroby zdrowia psychicznego znacznie utrudniają prowadzenie satysfakcjonującego życia również zawodowego i to bez względu na wiek. W Polsce oficjalne dane mówią o tym, że na depresję choruje 1,5 miliona osób. Brak świadomości problemu oraz stygmatyzacja osób dotkniętych chorobami i zaburzeniami psychicznymi może zaburzać te statystyki i w rzeczywistości chorujących osób może być znacznie więcej.

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

W ramach tego priorytetu mogą być finansowane **szkolenia tylko dla cudzoziemców**. Zdecydowano o rezygnacji z zezwolenia na dostęp dla polskich pracowników (to samo dotyczy pracodawców), aby środki tego priorytetu skierować tylko na potrzeby pracowników cudzoziemców. Proszę jednocześnie pamiętać, że szkolenia dla cudzoziemców mogą 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;

✓ rozwój miękkich kompetencji, w tym komunikacyjnych, uwzględniających konieczność dostosowania się do kultury organizacyjnej polskich przedsiębiorstw i innych podmiotów, zatrudniających cudzoziemców.

Należy pamiętać, że powyższa lista nie jest katalogiem zamkniętym i każdy pracodawca może określić własną listę potrzeb.

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

Zgodnie z ustawą z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz.799) świadczeniami zdrowotnymi są działania służące zachowaniu, ratowaniu, przywracaniu lub poprawie zdrowia oraz inne działania medyczne wynikające z procesu leczenia. Udzielanie świadczeń zdrowotnych odbywa się w ramach działalności leczniczej. Ustawodawca wyodrębnił przy tym jej dwa rodzaje – polegającą na: stacjonarnym i całodobowym udzielaniu świadczeń zdrowotnych oraz ambulatoryjnym udzielaniu świadczeń zdrowotnych – czyli w warunkach niewymagających udzielania świadczeń w trybie stacjonarnym i całodobowym.

Obecnie, biorąc pod uwagę stan zdrowia społeczeństwa i nasilający się proces starzenia rosną potrzeby rozwoju usług opiekuńczych i opieki zdrowotnej. Potrzeba jest coraz więcej dobrze wyszkolonych i posiadających umiejętności na wysokim poziomie osób zatrudnionych w tych sektorach. Celem wprowadzenia niniejszego priorytetu jest chęć wsparcia osób zatrudnionych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych.

Warunkiem skorzystania z dostępnych środków jest oświadczenie pracodawcy o konieczności odbycia wnioskowanego szkolenia lub nabycia określonych umiejętności z zakresu usług zdrowotnych i opiekuńczych.

Dostęp do priorytetu ma każdy pracodawca posiadający PKD w **Sekcji Q** tj. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna w działach 86 – Opieka zdrowotna, 87- Pomoc społeczna z zakwaterowaniem, 88 – Pomoc społeczna bez zakwaterowania.

W ramach tego priorytetu można dofinansować dopuszczalne ustawą formy kształcenia ustawicznego

bezpośrednio związane z szeroko pojętą opieką zdrowotną czy opieką społeczną. Należy jednak pamiętać, że w ramach KFS nie można finansować tych samych szkoleń, na które przeznaczone są inne środki publiczne np. środki na specjalizacje pielęgniarek i położnych.

**Priorytet 8 - Rozwój umiejętności cyfrowych.**

Propozycja tego priorytetu wynika z faktu, że postęp technologiczny i cyfrowy jest coraz bardziej obecny w życiu każdego człowieka i będzie skutkować istotnymi zmianami w strukturze zatrudnienia oraz popycie na konkretne zawody i umiejętności. Bardzo ważne jest aby osoby funkcjonujące na rynku pracy były wyposażone w umiejętności, które nie będą się szybko dezaktualizować i pozwolą na stały rozwój posiadanego doświadczenia, wiedzy i umiejętności. Z punktu widzenia pracodawców w perspektywie wieloletniej ważne będzie to, by kadry gospodarki dysponowały nowoczesnymi umiejętnościami, potrzebnymi w scyfryzowanych branżach oraz gospodarce obiegu zamkniętego.

Składając stosowny wniosek o dofinansowanie podnoszenia kompetencji cyfrowych Wnioskodawca w uzasadnieniu powinien wykazać, że posiadanie konkretnych umiejętności cyfrowych, które objęte są tematyką wnioskowanego szkolenia, jest powiązane z pracą wykonywaną przez osobę kierowaną na szkolenie.

PKD Wnioskodawcy nie jest w tym przypadku istotne. Priorytet ten dotyczy wszystkich wnioskodawców.

**Priorytet 9 - Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.**

Transformacja energetyczna to długotrwały proces modyfikacji gospodarki i sieci energetycznych, aby były bardziej zrównoważone, mniej zależne od paliw kopalnych i bardziej efektywne energetycznie. Celem transformacji energetycznej jest zmniejszenie szkód dla klimatu, zdrowia publicznego i środowiska naturalnego.

W Polsce ma oznaczać ona rozwój i przebudowę polskiej energetyki zgodnie z celami polityki klimatyczno-energetycznej. Przyjęto, że ma opierać się na trzech filarach:

✓ dekarbonizacja – czyli redukcja emisji gazów cieplarnianych i rozwój OZE,

✓ decentralizacja – dotyczy odejścia od dużych elektrowni na rzecz rozproszonych

odnawialnych źródeł energii o mniejszej mocy,

✓ digitalizacja – to postawienie na infrastrukturę informatyczną, dzięki której możliwe będzie np. wprowadzenie taryf dynamicznych (czyli takich, w których końcowa opłata za energię jest bezpośrednio powiązana z bieżącymi cenami na hurtowym rynku energii).

Priorytet niniejszy adresowany jest do wszystkich pracodawców, którzy w jakikolwiek sposób chcą przyczynić się do realizacji założonych celów transformacji energetycznej np. przejścia z energetyki tradycyjnej, na przykład węglowej, do bardziej przyjaznych środowisku źródeł energii np. wiatraków czy farm fotowoltaicznych. Będą również mogły być finansowane szkolenia mające na celu rozwój tzw. zielonych kompetencji czyli zestawu umiejętności pozwalających na działania na rzecz zrównoważonego rozwoju. W ramach tego priorytetu mogą być finansowane również szkolenia w obszarze szeroko pojętej ekologii.

**Priorytet 14 - Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z wprowadzaniem elastycznego czasu pracy z zachowaniem poziomu wynagrodzenia lub rozpowszechnianiem w firmach work-life balance - (priorytet dodany w kwietniu 2025 r.)**

Priorytet adresowany do wszystkich pracodawców. W kontekście wprowadzania elastycznego czasu pracy i rozpowszechniania zasad work-life balance, pracodawcy mogą zaproponować różnorodne szkolenia i wsparcie dla pracowników uwzględniając w ich tematyce kilka kluczowych obszarów takich jak:

* Zarządzanie czasem i priorytetami (w tym m. in. techniki efektywnego planowania dnia pracy zdalnej lub w elastycznych godzinach, optymalizacja czasu pracy, priorytetyzacja zadań, zarządzanie stresem związanym z pracą elastyczną)
* Komunikacja w elastycznym środowisku pracy (w tym m.in. **s**kuteczna komunikacja w zespole pracującym na odległość, budowanie zaufania i współpracy na odległość)
* Work-life balance i jego znaczenie (w tym m.in. równoważenie życia zawodowego i prywatnego, istota odpoczynku i regeneracji, kultura organizacyjna a work-life balance)
* Wykorzystanie technologii w elastycznym czasie pracy (w tym m.in. narzędzia do zarządzania czasem i projektami wspierające elastyczność i wydajność w pracy zdalnej)
* Motywowanie i wspieranie pracowników (w tym m.in. techniki motywacyjne w środowisku elastycznej pracy, programy wsparcia zdrowia psychicznego i fizycznego)
* Zarządzanie efektywnością i wydajnością (w tym m.in. mierzenie wyników w elastycznym systemie pracy zdalnej, ocena efektywności pracy zdalnej).

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

1. **KRYTERIA OCENY WNIOSKÓW**
2. Środki w ramach KFS zostaną przyznane pracodawcom wyłonionym w drodze konkursu. Wnioskodawca, którego wniosek uzyskał liczbę punktów co najmniej 40, może otrzymać wsparcie w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
3. Złożone wnioski będą podlegały ocenie formalnej oraz merytorycznej przez wyznaczonych pracowników oraz Komisję ds. opiniowania wniosków w Powiatowym Urzędzie Pracy w Limanowej.
4. W ramach środków z KFS pracodawca może złożyć w ramach jednego naboru maksymalnie dwa wnioski.
5. Zaleca się zaplanowanie terminu rozpoczęcia kształcenia w terminie **co najmniej 40 dni** od dnia złożenia wniosku, z uwagi na niezbędny czas na przeprowadzenie konkursu wniosków, rozpatrzenie wniosków i zawarcie umowy. W przypadku zbyt krótkiego terminu do rozpoczęcia wnioskowanego kształcenia, urząd może odmówić podpisania umowy.
6. Mając na względzie sprawną obsługę pracodawców, w sytuacji kiedy kwota dofinansowania w złożonych wnioskach przewyższa dostępny limit, Urząd może zawrzeć umowę kształcenie przed rozstrzygnięciem konkursu i sporządzeniem rankingu punktowego w przypadku uzyskania min. 50 punktów w ocenie merytorycznej wniosku. Jeżeli natomiast posiadany limit środków pozwoli na pokrycie zapotrzebowania zgłoszonego przez pracodawców w danym naborze, Urząd dopuszcza zawarcie umowy na podstawie wniosku, który uzyskał min. 40 punktów.
7. **Ocena formalna wniosku polega na weryfikacji wniosku pod względem spełniania wymogów formalnych, tj.:**

* posiadania przez wnioskodawcę statusu pracodawcy zgodnie z Kodeksem Pracy i ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
* posiadania przez uczestnika planowanego do objęcia kształceniem statusu pracownika (lub pracodawcy) zgodnie z Kodeksem Pracy;
* posiadania przez pracodawcę siedziby lub miejsca prowadzenia działalności gospodarczej na terenie powiatu limanowskiego;
* złożenia kompletnego wniosku wraz z niezbędnymi załącznikami;
* zgodności planowanych działań edukacyjnych z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS;
* możliwości sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku z uwzględnieniem limitów finansowych.

1. W przypadku uzyskania pozytywnej oceny formalnej wniosek zostaje przekazany do oceny merytorycznej.
2. W przypadku uzyskania negatywnej opinii z przyczyn formalnych, wniosek pracodawcy na tym etapie zostanie odrzucony.
3. **Ocena merytoryczna wniosku jest dokonywana w oparciu o następujące kryteria:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **KRYTERIA NOCENY WNIOSKU** | | | | | **LICZBA PUNKTÓW** | | |
| **1.** | **Zgodność kompetencji nabywanych**  **przez uczestników kształcenia**  **ustawicznego z potrzebami**  **lokalnego rynku pracy, co oznacza**  **zgodność z aktualnymi standardami**  **kwalifikacji w danym zawodzie,**  **biorąc pod uwagę m.in. zakres**  **programowy szkolenia, stosowanie**  **nowoczesnych narzędzi**  **i technologii *- maksymalnie 5 pkt*** | | 1) zgodność zaproponowanego przez  pracodawcę programu kształcenia  ze standardami kwalifikacji zawodowych  2) uzyskane umiejętności zapewniają rozwój kompetencji dostosowanych do potrzeb lokalnego rynku pracy | 0-5 pkt | | |
| **2.** | **Koszty usługi**  **kształcenia**  **ustawicznego**  **wskazanej do**  **sfinansowania**  **ze środków**  **KFS**  **(*maks. 20 pkt),***  **w tym:** | **1) porównanie**  **wskazanej ceny**  **kształcenia**  **do średniej ceny**  **kształcenia**  **w ramach KFS**  **w 2024 r.**  - maksymalnie  10 pkt. Średni  koszt jednostkowy  w 2024 r. wyniósł  **2304,00 zł,**  co stanowi 100%  badanej ceny.  \* *Uwaga: średni*  *koszt jednostkowy*  *w ramach KFS*  *w 2024 r. został*  *wyliczony jako*  *stosunek*  *wydatków środków*  *KFS do liczby*  *osób objętych*  *wsparciem.* | **do 1152,00 zł**  (<50% średniego kosztu jednostkowego) - 10 pkt  **powyżej 1152,00 zł do 1728,00 zł**  (50-75% średniego kosztu jednostkowego) - 9 pkt  **powyżej 1728,00 zł – 2304,00 zł**  (75-100% średniego kosztu jednostkowego) - 8 pkt  **powyżej 2304,00 zł – 2880,00 zł**  (100-125% średniego kosztu jednostkowego) - 7 pkt  **powyżej 2880,00 zł – 3456,00 zł**  (125-150% średniego kosztu jednostkowego) - 6 pkt  **powyżej 3456,00 zł – 4032,00 zł**  (150-175% średniego kosztu jednostkowego) - 5 pkt  **powyżej 4032,00 zł – 4608,00 zł**  (175-200% średniego kosztu jednostkowego) - 4 pkt  **powyżej 4608,00 zł – 5184,00 zł**  (200-225% średniego kosztu jednostkowego) - 3 pkt  **powyżej 5184,00 zł – 5760,00 zł**  (225-250% średniego kosztu jednostkowego) - 2 pkt  **powyżej 5760,00 zł – 6912,00 zł**  (250-300% średniego kosztu jednostkowego) - 1 pkt  **powyżej 6912,00 zł**  (>300% średniego kosztu jednostkowego) - 0 pkt | | | |
| **2) porównanie**  **wskazanej ceny**  **kształcenia do**  **porównywalnych usług kształcenia**  **dostępnych na**  **rynku**  **- maks.10 pkt** | 1) cena planowanego kształcenia jest konkurencyjna,  tj. poniżej cen porównywalnych usług kształcenia  dostępnych na rynku | | | 6-10 pkt |
| 2) cena planowanego kształcenia jest rynkowa,  tj. w granicach cen porównywalnych usług  kształcenia dostępnych na rynku | | | 5 pkt |
| 3) cena planowanego kształcenia jest wyższa niż  ceny rynkowe porównywalnych usług kształcenia  dostępnych na rynku | | | 1-4 pkt |
| 4) cena planowanego kształcenia jest znacznie  wyższa niż ceny rynkowe porównywalnych usług  kształcenia dostępnych na rynku | | | 0 pkt |
| **3.** | **Posiadanie przez realizatora usługi**  **kształcenia ustawicznego**  **finansowanej ze środków KFS**  **certyfikatów jakości oferowanych**  **usług *- maksymalnie 10 pkt***  \* *Uwaga: w powyższym kryterium*  *będą uwzględniane: certyfikaty jakości*  *ISO, Akredytacja Kuratora Oświaty*  *oraz inne certyfikaty ściśle związane*  *z potwierdzeniem wysokiej jakości*  *usług w zakresie kształcenia*  *ustawicznego wydane przez instytucje*  *niezależne od realizatora usługi.* | | 1) posiadanie przez realizatora kształcenia  ustawicznego co najmniej dwóch certyfikatów jakości usług | | | 10 pkt |
| 2) posiadanie przez realizatora kształcenia  ustawicznego jednego certyfikatu jakości usług | | | 5 pkt |
| 3) brak certyfikatów jakości usług | | | 0 pkt |
| **4.** | **Plany dotyczące dalszego**  **zatrudnienia osób, które będą**  **objęte kształceniem ustawicznym**  **finansowanym ze środków KFS *-***  ***maksymalnie 15 pkt,***  ***w tym:***  ***- pkt 1-3 dotyczy kształcenia***  ***Pracowników,***  ***- pkt 4 dotyczy kształcenia***  ***pracodawcy*** | | 1) wysoki poziom uzasadnienia, w tym:  - pracodawca deklaruje stałe zatrudnienie pracownika zatrudnionego na umowę o pracę na czas określony,  - zmianę stanowiska pracy/poszerzenie zakresu obowiązków zawodowych zgodnie z kierunkiem kształcenia,  i/lub  - wzrost wynagrodzenia za pracę,  i/lub  - rozwój zawodowy poprzez dalsze kształcenie  pracownika | | | 11-15 pkt |
| 2) średni poziom uzasadnienia, w tym:  - pracodawca deklaruje zatrudnienie pracownika  na co najmniej jeden rok lub utrzymanie zatrudnienia dla pracownika zatrudnionego na umowę o pracę na czas nieokreślony,  i/lub  - zmianę stanowiska pracy/poszerzenie zakresu obowiązków zawodowych zgodnie z kierunkiem kształcenia,  i/lub  - wzrost wynagrodzenia za pracę | | | 6 - 10 pkt |
| 3) niski poziom uzasadnienia, w tym:  - pracodawca nie zawarł deklaracji dalszego zatrudnienia pracownika lub deklaracja zatrudnienia nie wskazuje okresu dalszego zatrudnienia,  i/lub  - pracodawca nie planuje zmiany stanowiska pracy ani poszerzenia zakresu obowiązków zawodowych zgodnie z kierunkiem kształcenia | | | 0-5 pkt |
| 4) w przypadku kształcenia ustawicznego pracodawcy oceniane będą plany, strategia i rozwój firmy w okresie najbliższego roku, powiązane z ukończeniem wnioskowanego kształcenia | | | 0-15 pkt |
| **5.** | **Uzasadnienie potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego przez pracownika lub pracodawcę, przy uwzględnieniu obecnych lub przyszłych potrzeb pracodawcy**   1. ***- maksymalnie 30 pkt*** | | 1) wysoki poziom uzasadnienia, w tym m.in.:  - kształcenie jest niezbędne/wymagane przepisami prawa do wykonywania obowiązków zawodowych,  - kształcenie zwiększy kwalifikacje i umiejętności pracownika lub pracodawcy,  - kształcenie wpłynie na konkurencyjność, rozwój  firmy i jakość świadczonych usług,  - kształcenie przyczyni się do utrzymania  zatrudnienia/awansowania/rozwoju zawodowego  osób objętych wsparciem,  - informacja na temat posiadanego sprzętu,  urządzeń, maszyn, *np. ilość posiadanych*  *samochodów ciężarowych w przypadku kształcenia w zakresie prawa jazdy kat. C, CE z kwalifikacją wstępną przyspieszoną lub planów dotyczących ich zakupu (z podaniem konkretnego terminu*), | | | 21-30 pkt |
| 2) średni poziom uzasadnienia  – oceniany będzie stopień podanych informacji jak wyżej | | | 11-20 pkt |
| 3) niski poziom uzasadnienia  – oceniany będzie stopień podanych informacji jak wyżej | | | 1-10 pkt |
| 4) brak uzasadnienia | | | 0 pkt |
| **Maksymalna liczba punktów** | | | | | | **80 pkt** |

**a) Łącznie wniosek może otrzymać maksymalnie 80 punktów.**

**b) Minimalna liczba punktów kwalifikująca wniosek do przyznania dofinansowania ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego wynosi 40 punktów.**

1. Po dokonaniu oceny formalnej i merytorycznej wniosku zostanie sporządzony ranking punktowy wszystkich złożonych wniosków.
2. W sytuacji, kiedy rozpatrzone wnioski w ocenie merytorycznej uzyskają minimalną liczbę punktów kwalifikującą je do przyznania środków z KFS, a limit finansowy będzie niewystarczający na pokrycie całego zapotrzebowania, wówczas dofinansowanie zostanie przyznane wnioskodawcy, który dotychczas nie korzystał ze środków KFS.
3. Dofinansowanie w ramach środków KFS zostanie przyznane pracodawcom, którzy uzyskają najwyższą liczbę punktów i podpiszą umowę z Urzędem Pracy w zakresie finansowania działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców.
4. Środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego są środkami publicznymi w rozumieniu ustawy finansach publicznych. Zgodnie z ustawą o podatku od towarów i usług oraz rozporządzeniem Ministra Finansów w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień, zwalnia się od podatku usługi kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego finansowane w co najmniej 70% ze środków publicznych.

**ZATWIERDZIŁ:**

**z up. Starosty**

**Marek Młynarczyk**

**Dyrektor PUP w Limanowej**