

## 1. Co to jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy i jaki jest cel jego utworzenia?

Nowelizacja ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* wprowadza nowy instrument polityki rynku pracy – **Krajowy Fundusz Szkoleniowy**, w skrócie KFS. Istotą rozwiązania jest przeznaczenie części składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy.

Celem utworzenia KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki.

## 2. Kto może skorzystać ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego?

O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą wystąpić **wszyscy pracodawcy**, w rozumieniu przepisów ustawy, którzy zamierzają inwestować w podnoszenie swoich własnych kompetencji lub kompetencji osób pracujących w firmie.

**Nie jest pracodawcą osoba prowadząca działalność gospodarczą niezatrudniająca żadnego pracownika.**

Nie ma znaczenia na jaki rodzaj umowy o pracę zatrudnieni są pracownicy korzystający z kształcenia wspieranego środkami KFS, a także czy jest to praca na pełen czy część etatu. Ponadto – **pracodawca jako osoba pracująca może skorzystać z kształcenia ustawicznego finansowanego przez KFS na takich samych zasadach jak jego pracownicy.**

## 3. Jakie działania będą finansowane ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego?

**Finansowanie kształcenia ustawicznego** pracowników i pracodawcy oznacza, że środki KFS zgodnie z **art. 69a ust. 2 pkt. 1** ustawy, można przeznaczyć na:

- a) określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
- b) kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,**
- c) egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- d) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- e) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

## 4. Wysokość finansowania.

Środki KFS mają wspierać pracodawców inwestujących w kształcenie osób pracujących. Ustawowo określono wysokość tego wsparcia:

- a) **80 % kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż 300 % przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika;**
- b) **100 %, kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż 300 % przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika w przypadku mikroprzedsiębiorstw.**

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

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

### **5. Jak wyliczyć 20% wkład pracodawcy w finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego?**

Wkład pracodawcy, który inwestuje w kształcenie ustawiczne pracowników lub własne, liczony jest od całości kosztów przeznaczonych na sfinansowanie założonych działań.

**Uwaga:** nie należy przy wyliczaniu wkładu własnego pracodawcy uwzględniać innych kosztów, które pracodawca ponosi w związku z udziałem pracowników w kształceniu ustawicznym, np. wynagrodzenia za godziny nieobecności w pracy w związku z uczestnictwem w zajęciach, kosztów delegacji w przypadku konieczności dojazdu do miejscowości innej niż miejsce pracy itp.

### **6. Priorytety wydatkowania KFS w roku 2025**

Na rok 2025 **minister** właściwy ds. pracy określił następujące priorytety wydatkowania KFS:

1. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie lub w województwie.
2. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy.
3. Wsparcie kształcenie ustawicznego pracodawców i ich pracowników zgodnie z potrzebami szkoleniowymi, które pojawiły się na terenach dotkniętych przez powódź we wrześniu 2024 roku.
4. Poprawa zarządzania i komunikacji w firmie w oparciu o zasady przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, rozwoju dialogu społecznego, partycypacji pracowniczej i wspierania integracji w miejscu pracy.
5. Promowanie i wspieranie zdrowia psychicznego oraz tworzenie przyjaznych środowisk pracy poprzez m.in. szkolenia z zakresu zarządzania wiekiem, radzenia sobie ze stresem, pozytywnej psychologii, dobrostanu psychicznego oraz budowania zdrowej i różnorodnej kultury organizacyjnej.
6. Wsparcie cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania wiedzy na temat polskiego prawa pracy i integracji tych osób na rynku pracy.
7. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych.
8. Rozwój umiejętności cyfrowych.
9. Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.

## **WAŻNE**

**Pracodawca, zainteresowany uzyskaniem środków na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego, składa Wniosek o przyznanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy (PSZ-KFS) wraz z załącznikami wyłącznie w formie elektronicznej.**

**Formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis oraz Oświadczenie o wielkości otrzymanej pomocy de minimis muszą być podpisane elektronicznie przez Pracodawcę. Zaświadczenia o otrzymanej pomocy de minimis oraz kopia dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności (w przypadku braku wpisu do KRS, CEiDG) powinny być potwierdzone za zgodność z oryginałem poprzez złożenie podpisu elektronicznego przez Pracodawcę.**

**Program kształcenia lub Zakres egzaminu muszą być podpisane elektronicznie przez upoważnionego przedstawiciela realizatora kształcenia ustawicznego lub instytucji przeprowadzającej egzamin albo**

kopie tych dokumentów powinny być potwierdzone za zgodność z oryginałem poprzez złożenie podpisu elektronicznego przez Pracodawcę.

Oświadczenie o wielkości otrzymanej pomocy de minimis, Program kształcenia, Zakres egzaminu i Oświadczenie o wyrażeniu zgody muszą być sporządzone wyłącznie zgodnie z załączonymi wzorami. Regulamin finansowania ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców jest dostępny na stronie internetowej Powiatowego Urzędu Pracy w Grajewie (załączniki do pobrania)

Wniosek musi być podpisany elektronicznie przez Pracodawcę lub osobę upoważnioną do reprezentowania Pracodawcy.

**Składany wniosek musi mieścić się w obszarze przynajmniej jednego z priorytetów:**

**AD. PRIORYTET 1 - Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie lub w województwie;**

Składając wniosek o dofinansowanie z KFS w ramach priorytetu 1 należy udowodnić, że wnioskowana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego na terenie danego powiatu i województwa. Oznacza to zawód zidentyfikowany jako deficytowy w oparciu o **Barometr zawodów**

Pracodawca wnoszący o dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych na terenie innego powiatu lub województwa niż siedziba powiatowego urzędu pracy, w którym jest składany jest wniosek o dofinansowanie, powinien wykazać, że zawód jest deficytowy dla miejsca wykonywania pracy.

**AD. PRIORYTET 2 - Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy;**

To wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy. Należy rozumieć tutaj technologie, maszyny czy rozwiązania nowe dla wnioskodawcy, a nie dla całego rynku. 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 technologie i systemy, a osoby objęte kształceniem ustawicznym będą wykonywać nowe zadania związane z wprowadzonymi/planowanymi do wprowadzenia zmianami.

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

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., oraz rozwiązań stosowanych na ich terenie (Dz.U. 2024 poz. 1371)

**AD. 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;**

1) Pracodawca wnoszący o finansowanie kosztów kształcenia może wystąpić o szkolenie, w ramach których 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 wdrożenia procedur przeciwdziałania i reagowania na przypadko 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. Priorytet adresowany jest do wszystkich zainteresowanych pracodawców. Nie ma znaczenia kod PKD czy profil działalności.

**AD. 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;**

Priorytet adresowany do pracodawców, bez względu na rodzaj i obszar prowadzonej działalności, w ramach którego można przeszkolić każdego pracownika czy pracodawcę bez względu na wykonywaną pracę. Priorytet ten oferuje wsparcie w zakresie poprawy bardzo szeroko pojętego zdrowia psychicznego, w tym również szkolenia z zakresu działań go wspierających np. organizacji 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.

**AD. 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. 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.

Powyższa lista nie jest katalogiem zamkniętym.

**AD. PRIORYTET 7 - Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych;**

Warunkiem skorzystania z finansowania jest oświadczenie pracodawcy o konieczności odbycia wnioskowanego szkolenia lub nabycie 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. Należy

pamiętać, że w ramach KFS nie można finansować tych samych szkoleń, na które przeznaczone są inne środki publiczne np. na specjalizacje pielęgniarek i położnych.

#### **AD. PRIORYTET 8 - Rozwój 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.

#### **AD. PRIORYTET 9 - Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.**

Priorytet powyższy 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.

### **Uwaga!**

- Wniosek powinien być złożony w terminie co najmniej 60 dni przed planowanym rozpoczęciem kształcenia ustawicznego, ponieważ zgodnie z § 7 ust. 3 w/w Rozporządzenia, umowa może zostać zawarta tylko na działania, które jeszcze się nie rozpoczęły.
- Wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia w przypadku:
  - niepoprawienia Wniosku we wskazanym terminie; niedołączenia do Wniosku załączników wymaganych zgodnie z § 5 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 117).;
  - gdy Wniosek wpłynie w terminie innym, niż wskazany przez Urząd;
  - gdy Wniosek zostanie podpisany przez osobę nieuprawnioną.