

# Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2025

## Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy

Grudzień, 2024 rok

## Wstęp

Krajowy Fundusz Szkoleniowy, w skrócie KFS, jest to instrument rynku pracy wprowadzony w 2014 roku nowelizacją ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2024 r. poz. 475, z późn. zm.). Jego istotą jest przeznaczenie części składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy.

KFS adresowany jest zarówno do **pracowników jak i pracodawców**, którzy chcieliby skorzystać z różnych form kształcenia ustawicznego. Głównym celem KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań rynku pracy, który nieustannie się zmienia. O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą wystąpić wszystkie podmioty definiowane jako pracodawcy, w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy o *promocji (...)*, tj. każda jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, **jeżeli zatrudnia co najmniej jednego pracownika**. Nie ma znaczenia, na jaki rodzaj umowy o pracę zatrudnieni są pracownicy korzystający z różnych form kształcenia wspieranego środkami KFS, a także czy jest to praca na pełen czy część etatu. Środki KFS przekazane pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji UE, stanowią pomoc *de minimis*.

Zasady tworzenia i wydatkowania KFS regulują przepisy przywoływanej wyżej ustawy:

- ✓ art. 69a i 69b mówi o utworzeniu i przeznaczeniu środków KFS,
- ✓ art. 109 ust. 2d-2n określa zasady podziału środków KFS i ustalenia limitów,
- ✓ art. 22 ust 1 i 4 pkt 3 i 4 określa zadania Rady Rynku Pracy,
- ✓ art. 4 ust. 1 pkt 7, lit. h - i wskazuje zadania ministra właściwego do spraw pracy,
- ✓ art. 8 ust. 1 pkt 2a określa zadania samorządu województwa,
- ✓ art. 9 ust. 1 pkt 3c określa zadania samorządu powiatu.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w *sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego* (tekst jednolity Dz. U. 2018 poz. 117 ) określa natomiast szczegółowy sposób i tryb przyznania pracodawcom środków na kształcenie ustawiczne.

Wytyczne zostały przygotowane w celu ułatwienia korzystania ze środków KFS w roku 2025. Należy pamiętać, że w roku 2025 planowane jest wejście w życie nowej ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, która zmieni zasady działania między innymi Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Jednak ze względu na sposób realizowania działań w obszarze KFS nowe przepisy dotyczące KFS mają wejść w życie w terminie późniejszym, od 1 stycznia 2026 r. Tak więc 2025 r. jest najprawdopodobniej ostatnim rokiem działania KFS według dotychczasowych zasad czyli na podstawie ustawy o *promocji (...)*.

W Załączniku 1 zamieszczono **formularze** (druki), głównie adresowane do **Departamentu Funduszy oraz Departamentu Budżetu Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS)**, niezbędne m.in. do występowania o limity środków, rezerwę i zmiany limitów oraz o środki finansowe.

Załącznik 2 to formularze dla powiatowych urzędów pracy sprawozdających do wojewódzkich urzędów pracy **postępy w wydatkowaniu środków KFS według przyjętych priorytetów**.

Zrezygnowano z dotychczasowego Załącznika 3, którym był **wzór wniosku pracodawcy o dofinansowanie kształcenia ustawicznego**. Co prawda obowiązek stosowania jednolitego

wzoru wniosku elektronicznego wejdzie w życie wraz z nową ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia (w roku 2025) jednak zdecydowanie rekomendujemy stosowanie już dostępnego wniosku elektronicznego. Wniosek o przyznanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy (PSZ-KFS) jest dostępny na portalu Praca.gov.pl po uruchomieniu naboru przez dany urząd (w konsoli Praca.gov.pl).

Dla wnioskodawcy wniosek jest dostępny po zalogowaniu i wyborze odpowiedniego kontekstu (osoba fizyczna / organizacja).

Należy wybrać następującą ścieżkę:

Usługi elektroniczne > Wnioski o usługi i świadczenia z urzędu > Wnioski pozostałe > Wniosek o przyznanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy (PSZ-KFS)

Jeżeli chodzi o obsługę w PUP wniosków przekazanych przez wnioskodawców, to obsługa następuje w Oprogramowaniu Syriusz Std, gdzie wczytywane są wnioski złożone na praca.gov.pl.

Tym samym dotychczasowy załącznik 4 – **wzór umowy między powiatowym urzędem pracy a pracodawcą** – zalecany do wykorzystywania przez powiatowe urzędy pracy, staje się Załącznikiem 3 niniejszych wytycznych. Wzór umowy pozostaje bez zmian merytorycznych w stosunku do roku 2024, a został zaprojektowany przy wykorzystaniu materiałów opracowanych przez ekspertów/praktyków z powiatowych urzędów pracy.

## Środki KFS w roku 2025

Na finansowanie zadań w ramach KFS w roku 2025 przeznaczone zostały środki stanowiące 5% przychodów Funduszu Pracy uzyskanych z obowiązkowej składki na Fundusz Pracy wykazanej w sprawozdaniu budżetowym za rok 2023, to jest kwota **419 591 tys. zł.** Zwiększenie środków było możliwe dzięki nowelizacji ustawy o *promocji (...)*. Środki KFS zostały podzielone w sposób następujący:

- 1) kwota **4 182 tys. zł.**, czyli ok. 1% środków KFS, została przeznaczona na działania określone w art. 69a ust. 2 pkt 2-5 ustawy i podzielona na 17 równych części pomiędzy urząd obsługujący Ministra właściwego do spraw pracy tj. MRPiPS oraz 16 Wojewódzkich Urzędów Pracy; dla każdego z tych podmiotów przypada kwota **246 tys. zł.**;
- 2) pozostała kwota **415 409 tys. zł.**, została przeznaczona na działania Powiatowych Urzędów Pracy, z czego:
  - ✓ **80%**, tj. kwota **332 327 tys. zł.** będzie wydatkowana zgodnie z priorytetami Ministra właściwego do spraw pracy (tzw. limit podstawowy);
  - ✓ **20%**, tj. kwota **83 082 tys. zł.** stanowiąca tzw. rezerwę KFS będzie wydatkowana zgodnie z priorytetami zaproponowanymi przez Radę Rynku Pracy.

W planie KFS na 2025 rok (informacja dostępna jest na stronie internetowej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy pod bezpośrednim linkiem <https://www.gov.pl/web/rodzina/kfs-2025>) pula 80% środków, tak jak dotychczas, została podzielona na województwa proporcjonalnie do wysokości zatrudnienia w województwie. Określony został w ten sposób tzw. podstawowy limit środków dla województwa dzielony na podstawie zapotrzebowań samorządów powiatów przez zarząd województwa (druk nr 2).

Tabela 1. Plan wydatkowania KFS w 2025 r. w części wydzielonej na działania ministra właściwego ds. pracy i WUP oraz przeznaczonych dla PUP, wg województw (kwoty w tys. zł).

<b>Podmioty</b>	<b>Kwota na działania MRPiPS i WUP</b>	<b>Kwota na działania PUP wg województw</b>
<i>Minister właściwy ds. pracy</i>	246	0
<i>Dolnośląskie</i>	246	25 435
<i>Kujawsko-Pomorskie</i>	246	16 569
<i>Lubelskie</i>	246	16 723
<i>Lubuskie</i>	246	8 032
<i>Łódzkie</i>	246	21 858
<i>Małopolskie</i>	246	31 624
<i>Mazowieckie</i>	246	54 053
<i>Opolskie</i>	246	7 527
<i>Podkarpackie</i>	246	16 657
<i>Podlaskie</i>	246	9 459
<i>Pomorskie</i>	246	20 366
<i>Śląskie</i>	246	37 418
<i>Świętokrzyskie</i>	246	9 437
<i>Warmińsko-Mazurskie</i>	246	10 644
<i>Wielkopolskie</i>	246	33 643
<i>Zachodniopomorskie</i>	246	12 882
<b>REZERWA OGÓŁEM</b>	0	<b>83 082</b>

#### **Występowanie do ministerstwa o środki na realizację wniosków pracodawców**

1. Wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy przesyłają druki nr 2, 3, 4, 7 i 8 do Departamentu Funduszy MRPiPS, a druk nr 5 do Departamentu Budżetu MRPiPS.
2. Wojewódzkie urzędy pracy (WUP) przesyłają do Departamentu Funduszy MRPiPS informację o dokonanych podziale środków KFS (ujętych w planie wydatków w danym roku) na powiatowe urzędy pracy (druk nr 2), w którym uwzględnione są zapotrzebowania złożone przez samorządy powiatów w ramach priorytetów ustalonych przez ministra właściwego do spraw pracy (druk nr 1). Uwaga: **nie należy przysyłać do MRPiPS informacji na druku nr 1 z każdego powiatowego urzędu pracy.**

3. Powiatowe urzędy pracy (PUP) **zapotrzebowanie na środki rezerwy KFS na rok 2025** przesyłają do dn. 31.01.2025 r. do wojewódzkiego urzędu pracy (WUP). Zapotrzebowanie województw (druk nr 8) WUP przesyła do Departamentu Funduszy do dn. 10.02.2025 r. Zebrane informacje zostaną przedstawione Radzie Rynku Pracy w celu ustalenia kwot rezerwy KFS dla województw.
4. Wnioski o środki rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleniowego, na druku nr 3 można składać do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej bez konieczności zaangażowania limitu podstawowego.
5. Wnioski o zmniejszenie limitu o kwotę niższą niż 5 tys. zł pozostawia się bez rozpoznania.
6. Samorząd powiatu wnioski o środki rezerwy KFS (druk nr 3) przesyła do WUP-u. Zebrane wnioski WUP przesyła do ministra właściwego do spraw pracy wraz z pismem przewodnim, którego wzór stanowi druk nr 4.
7. Wnioski o ewentualne zmiany ustalonych limitów na realizację zadań w ramach KFS (druk nr 7) kierowane są do ministra właściwego do spraw pracy oraz marszałków województw na podstawie informacji starostów (druk nr 6). **Uwaga: nie należy przysyłać do MRPiPS informacji na druku nr 6 z każdego powiatowego urzędu pracy.**
8. Środki KFS przekazywane są na rachunki urzędów pracy w kwotach określonych we wnioskach (druk nr 5) kierowanych do Departamentu Budżetu MRPiPS.

#### **Statystyka wydatkowania KFS wg priorytetów**

Druki wypełniane przez PUP (nr 9 i 10) powinny być przesyłane do właściwych WUP w ustalonych przez nie terminach. Zestawienia zbiorcze WUP-y podają wypełniając udostępnioną przez DRP ankietę.

Dane podaje się w złotych, narastająco, a nie za każdy kwartał oddzielnie. Dane dotyczyć powinny umów już zawartych. **Sprawozdanie z wydatków w sposób narastający oznacza, że sprawozdanie po IV kwartale jest jednocześnie sprawozdaniem rocznym.**

**Uwaga: nie należy przysyłać do MRPiPS informacji na druku nr 9 i 10 z każdego powiatowego urzędu pracy.**

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

Minister właściwy ds. pracy określił następujące priorytety wydatkowania KFS w 2025 r:

1. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie lub w województwie.
2. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy.
3. Wsparcie kształcenia ustawicznego pracodawców i ich pracowników zgodnie z potrzebami szkoleniowymi, które pojawiły się na terenach dotkniętych przez powódź we wrześniu 2024 roku.
4. Poprawa zarządzania i komunikacji w firmie w oparciu o zasady przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, rozwoju dialogu społecznego, partycypacji pracowniczej i wspierania integracji w miejscu pracy.
5. Promowanie i wspieranie zdrowia psychicznego oraz tworzenie przyjaznych środowisk pracy poprzez m.in. szkolenia z zakresu zarządzania wiekiem, radzenia sobie ze stresem,

pozytywnej psychologii, dobrostanu psychicznego oraz budowania zdrowej i różnorodnej kultury organizacyjnej.

6. Wsparcie cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania wiedzy na temat polskiego prawa pracy i integracji tych osób na rynku pracy.
7. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych.
8. Rozwój umiejętności cyfrowych.
9. Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.

**Rada Rynku Pracy** zdefiniowała następujące priorytety wydatkowania tzw. rezerwy KFS:

10. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób po 50 roku życia.
11. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z orzecznym stopniem niepełnosprawności.
12. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z niskim wykształceniem.
13. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w obszarach/branżach, które powiatowe urzędy pracy określą na podstawie wybranych przez siebie dokumentów strategicznych, analiz czy planów rozwoju jako istotne dla danego powiatu czy województwa.

W formułowaniu priorytetów wydatkowania środków KFS na rok 2025, wzorem lat ubiegłych, kluczową rolę odegrała konieczność zapobiegania coraz bardziej widocznym na rynku pracy lukom kompetencyjnym, utrudniającym rekrutację pracowników w wielu dziedzinach działalności gospodarczej. Dodatkowo uwzględniono również potrzeby szkoleniowe, które pojawiły się wraz ze skutkami powodzi z września 2024 roku oraz napływem dużej liczby uchodźców z Ukrainy. Z tego względu wśród **tzw. priorytetów Ministra** (finansowanych z tzw. limitu podstawowego) znalazł się ponownie, oprócz innych popularnych z lat poprzednich, między innymi priorytet ułatwiający wsparcie kształcenia ustawicznego w firmach, które zatrudniają cudzoziemców (priorytet nr 6). Pracodawcy zatrudniający cudzoziemców spotykają się bowiem ze specyficznymi potrzebami szkoleniowymi – m.in. potrzebą doskonalenia znajomości języka polskiego u pracowników cudzoziemskich, specyfiką polskich regulacji prawnych czy potrzebą integracji pracowników cudzoziemskich na polskim rynku pracy.

Priorytetem powtarzanym od 2018 roku jest wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy (priorytet nr 2), wprowadzany na wyraźną prośbę i zgodnie z oczekiwaniami partnerów społecznych. Zależy im bowiem bardzo na zwróceniu uwagi na konieczność przygotowywania personelu do podejmowania wyzwań, które niesie postęp techniczny i technologiczny, zapewniający firmie rozwój i konkurencyjną pozycję na rynku.

Również po raz kolejny powtórzono priorytet cieszący się zresztą największym zainteresowaniem i popularnością wśród pracodawców, tj. priorytet promujący działania szkoleniowe zapobiegające utracie zatrudnienia i mający ułatwić tzw. rekrutację wewnętrzną na stanowiska w zawodach, w których występują niedobory kadrowe. Określając ten priorytet Minister właściwy ds. pracy wyszedł naprzeciw oczekiwaniom partnerów społecznych, głównie pracodawców, którzy dostrzegają braki nie tylko kompetencji ściśle zawodowych, wąsko-specjalistycznych, ale także ogólnozawodowych, koniecznych do zapewnienia skutecznej współpracy w zespole i z klientami zewnętrznymi, czy pełnienia funkcji organizatorskich/kierowniczych (priorytet nr 1).

Nowością jest priorytet nr 3 adresowany do pracodawców, którzy dotknięci zostali skutkami powodzi z września 2024 i u których spowodowały one konieczność dostosowania się do nowej sytuacji. Nowe również są priorytety nr 5 i 7, które oferują wsparcie w różnych formach kształcenia ustawicznego w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych ze szczególnym wskazaniem na wsparcie zdrowia psychicznego i tworzenia przyjaznego środowiska pracy. Ze względu na powódź z września 2024 roku pojawił się również priorytet mający na celu wsparcie w obszarze kształcenia ustawicznego dla pracodawców, którzy ucierpieli na skutek powodzi i u których w związku z tym pojawiły się potrzeby szkoleniowe.

Natomiast **Rada Rynku Pracy** postanowiła wśród swoich priorytetów wskazać priorytet zachęcający do uczestnictwa w różnych formach kształcenia ustawicznego osoby, które należą do grupy najrzadziej spośród wszystkich korzystającej z możliwości szkolenia czyli do osób po 50 roku życia (priorytet nr 10).

Podobnie jak w roku ubiegłym, wśród priorytetów Rady Rynku Pracy zostało zamieszczone wsparcie kształcenia ustawicznego osób z niepełnosprawnościami (priorytet nr 11), aby wspomagać te osoby w aktywności na rynku pracy.

Po kilku latach Rada Rynku Pracy wróciła do priorytetu mającego za zadanie oferować możliwość wsparcia kształcenia ustawicznego osobom o niskim wykształceniu (priorytet nr 12). Został również powtórzony z ubiegłego roku priorytet (nr 13) oferujący wsparcie dla obszarów lub branż, które zostaną zdefiniowane jako kluczowe/strategiczne na lokalnym rynku pracy. Priorytet ten jest rodzajem przygotowania urzędów pracy do realizacji zapisów umieszczonych w planowanej ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia, które będą dawały możliwość wprowadzania własnych priorytetów regionalnych.

### **Rozpatrywanie przez powiatowe urzędy pracy wniosków pracodawców o dofinansowanie z KFS kształcenia ustawicznego w roku 2025**

1. Prosimy pamiętać, że powiatowy urząd pracy otrzymując limit na wydatki KFS sam decyduje jaką jego część przeznaczy na finansowanie wniosków pracodawców, a jaką na promocję KFS.
2. Przypominamy, że wnioski o dofinansowanie przyjmowane są po ogłoszeniu naboru z jednoznacznie określonymi datami rozpoczęcia i końca możliwości składania wniosku, a następnie oceniane. Dofinansowanie przyznawane jest na podstawie przyznanej liczby punktów do wysokości otrzymanego limitu środków. Nie przyznaje się dofinansowania na podstawie kolejności zgłoszeń.
3. Wnioski o dofinansowanie mogą być składane zarówno w formie pisemnej jak i elektronicznej. Nie można wykluczyć żadnej z tych form. Jednocześnie proszę pamiętać, że dostępny już jest jednolity wniosek elektroniczny, którego stosowanie będzie obowiązkowe od momentu obowiązywania nowych przepisów KFS zawartych w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia, która zastąpi obowiązującą ustawę o promocji (...). Do tego czasu obowiązują dotychczasowe zasady składania wniosku czyli może on być złożony w formie papierowej lub elektronicznej. Dlatego w 2025 r. wszyscy pracodawcy powinni mieć możliwość złożenia wniosku o KFS za pomocą dostępnego formularza elektronicznego, uruchamianie tej możliwości należy do PUP, które otwierają i zamykają nabór.

4. W pierwszej kolejności do rozpatrzenia kwalifikują się wnioski, które spełniają wymagania przynajmniej jednego z priorytetów ministra właściwego do spraw pracy (priorytety nr 1 - 9).
5. Należy pamiętać, że nawet jeśli w treści priorytetu zawarto sformułowania odnoszące się bezpośrednio do pracowników, skorzystać z niego mogą zarówno pracownicy, jak i pracodawcy. Artykuł 69a ustęp 1 ustawy o *promocji* (...) jednoznacznie stwierdza, że „Środki Funduszu Pracy w formie KFS przeznacza się na rzecz kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników”. Oznacza to, że nie ma żadnych przeszkód, aby ze środków KFS skorzystał sam pracodawca, o ile spełnia warunek bycia pracodawcą zgodnie definicją zawartą w artykule 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*, tj. „Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.”
6. Mając na uwadze zgłaszane przez Państwa wątpliwości co do traktowania pracodawców nie będących przedsiębiorcami przypominamy, że w KFS wszyscy pracodawcy traktowani są jednakowo bez względu na to, czy są przedsiębiorcami czy też nie. W przypadku pracodawcy nie będącym przedsiębiorcą obowiązują takie same zasady wyliczenia wielkości zatrudnienia, jak przedsiębiorcę. Oznacza to, że wszyscy pracodawcy zatrudniający poniżej 10 osób powinni otrzymać pełne 100% dofinansowanie.
7. Mając na uwadze liczne pytania przypominamy, że w obecnym stanie prawnym pracownicy służb mundurowych, w tym funkcjonariusze Państwowej Straży Pożarnej nie mogą korzystać ze środków KFS. Warunkiem bowiem skorzystania z dofinansowania szkoleń ze środków KFS jest posiadanie statusu pracodawcy bądź pracownika zgodnie z przepisami ustawy *Kodeks pracy*, odpowiednio artykułem 3 lub 2. Oznacza to, że jeśli potencjalny uczestnik wybranej formy kształcenia ustawicznego (tj. studiów podyplomowych, szkolenia, kursu, egzaminu, itp.) jest zatrudniony na podstawie zapisów artykułu 2 *Kodeksu pracy*, jest pracownikiem w rozumieniu tego artykułu i ma prawo do korzystania ze środków KFS. W przypadku pracowników służb mundurowych ich sytuacja wymaga uważnego zbadania, ponieważ bywają oni często zatrudniani na podstawie ustaw innych niż *Kodeks pracy*, np. ustawy o *Państwowej Straży Pożarnej*, która zasady dotyczące zatrudniania strażaków pełniących służbę określa w oddzielny sposób, jednocześnie wskazując tylko konkretne przypadki, kiedy mają zastosowanie przepisy *Kodeksu pracy* (np. artykuł 69 ust.1 ustawy o *Państwowej Straży Pożarnej* regulujący kwestie uprawnień związanych z rodzicielstwem). Stanowisko w tej sprawie potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z 7.04.2009 r. I-PK 218/08.
8. Również ze względu na często powtarzające się pytania przypominamy, że jednostka organizacyjna zatrudniająca na umowę o pracę (a umowa o zatrudnieniu pracownika w celu przygotowania zawodowego jest formą umowy o pracę) tylko pracowników młodocianych, posiada status pracodawcy. Oznacza to, że zarówno sam pracodawca, jak i jego pracownicy mogą skorzystać ze środków KFS na dofinansowanie różnych form kształcenia ustawicznego.
9. W przypadku szkoleń pracowników młodocianych należy pamiętać, że ich kształcenie jest już dofinansowywane ze środków publicznych, a więc ostateczną decyzję o przyznaniu wsparcia również z KFS należy poprzedzić dokładną analizą racjonalności



wydatkowania środków publicznych. Należy także zwrócić uwagę, aby szkolenie dla pracownika zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego przewidziane do finansowania ze środków KFS nie powieliło celów i programu kształcenia realizowanego dla tego pracownika w ramach umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

10. Przypominamy również, że pracownicy młodociani zatrudnieni w celu przygotowania zawodowego nie są uwzględniani przy obliczaniu poziomu zatrudnienia potrzebnego do określenia wielkości przedsiębiorstwa, co jest istotną kwestią przy obliczaniu ewentualnego wkładu własnego pracodawcy.
11. PUP może rozpatrzyć pozytywnie wniosek pracodawcy, który nie wpisuje się w żaden z priorytetów ministra jedynie wtedy, kiedy pozostaną w jego dyspozycji środki po rozpatrzeniu wniosków spełniających priorytety. Przeznaczenie środków KFS na wnioski niespełniające priorytetów, jeśli w powiecie istnieje zapotrzebowanie na wsparcie z tego funduszu zgodne z priorytetami, nie powinno mieć miejsca. Decyzja co do liczby ogłaszanych naborów, a co za tym idzie o ewentualnym ich powtarzaniu, należy do urzędu pracy (należy pamiętać, że musi być ogłoszony przynajmniej jeden nabór według przyjętych priorytetów).
12. Przy kwalifikowaniu wniosków do dofinansowania (np. ustalaniu rankingu wnioskodawców) należy wziąć pod uwagę wszystkie kryteria oceny wniosku określone w § 6 ust. 5 znowelizowanego w 2016 r. rozporządzenia w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
13. Określenie wagi poszczególnych elementów (kryteriów) oceny wniosku pozostawia się urzędowi.
14. Szczególną uwagę jednak należy zwrócić na uzasadnienie konieczności odbycia konkretnej formy kształcenia ustawicznego i wykazaną w nim zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy oraz na udokumentowanie jakości usługi finansowanej ze środków KFS (odpowiednio § 6 ust. 5 pkt. 2 oraz pkt. 4 ww. rozporządzenia).
15. Zakwalifikowany do dofinansowania wniosek nie musi spełniać wszystkich kryteriów wymienionych w § 6 ust. 1-6 rozporządzenia. Wniosek niespełniający kryterium nie musi być a priori odrzucony, jednak powinien mieć mniejsze szanse na dofinansowanie, i być rozpatrywany po rozdysponowaniu środków na wnioski spełniające wszystkie kryteria.
16. Nabór wniosków o dofinansowanie kształcenia ustawicznego **można** powtarzać, co powinno ułatwić organizację wydatkowania środków publicznych, a także zapewnić finansowanie przede wszystkim tych wniosków pracodawców, które spełniają wymagania określone w priorytetach Ministra i Rady Rynku Pracy. Jednakże decyzja w jaki sposób urząd ma dysponować przyznanymi mu limitami KFS, a więc między innymi decyzja co do liczby ogłaszanych naborów, należy do urzędu.
17. Należy pamiętać o możliwości skorzystania z prawa do negocjacji. W przypadku niewystarczających środków KFS pozostających w dyspozycji urzędu pracy, dla pracodawców atrakcyjne może być uzyskanie choćby częściowego wsparcia. Wyniki negocjacji powinny być odzwierciedlone w umowie. Ponieważ prawdopodobnie wniosek i umowa po negocjacjach będą zawierać różniące się dane w zakresie objętym negocjacjami, ważne jest sporządzenie dokumentu z negocjacji (np. notatki, protokołu).

18. Pracodawca ma prawo do dokonania płatności za kształcenie po ustaleniu, że umowa z wykonawcą została zrealizowana prawidłowo (należy jednak zauważyć, że w jednostkowych przypadkach dopuszczalne są zaliczki). Oznacza to, że pracodawca może dokonać płatności w roku następującym po roku, z którego limitów środki zostały przyznane. Warunek, że przyznane środki urząd musi wypłacić wnioskodawcy w roku, z którego limitów środki zostały przyznane, pozostaje bez zmian.
19. Przy planowaniu naboru należy pamiętać o tym, aby trwał on wystarczająco długo aby dać możliwość pracodawcy przygotowania i złożenia wniosku wysokiej jakości. Będzie to sprzyjało transparentności zasad. Należy także pamiętać o tym, że wszystkie zasady naboru, wymagania i ewentualne obostrzenia muszą zostać jednoznacznie sformułowane przed ogłoszeniem naboru i dostępne dla wszystkich potencjalnie zainteresowanych złożeniem wniosku o dofinansowanie. **Nie należy zmieniać zasad czy wprowadzać ograniczeń w dostępie do środków KFS w trakcie trwania naboru wniosków.**
20. Należy pamiętać, że przepisy dotyczące KFS nie zakazują żadnej formy szkoleń. Prosimy zwrócić uwagę na możliwość odbywania szkoleń w trybie online.
21. Utrzymana zostaje - w indywidualnych i uzasadnionych przypadkach - możliwość finansowania wnioskowanych form kształcenia, które finansowane są ze środków roku z którego limitów przyznano środki, ale rozpoczynają się w terminie do ostatniego dnia lutego następnego roku. Należy tylko pamiętać o odpowiednich zapisach w umowie o dofinansowanie. Warunek, że przyznane środki urząd musi wypłacić wnioskodawcy w roku, z którego limitów środki zostały przyznane pozostaje bez zmian. Zmianę wprowadzono na liczne prośby zainteresowanych, bowiem dotychczasowe podejście uniemożliwiało skorzystanie z niektórych form kształcenia rozpoczynających się po Nowym Roku np. studia podyplomowe. Należy jednak zadbać, aby we wniosku o dofinansowanie znalazło się odpowiednie uzasadnienie terminu rozpoczęcia wnioskowanej formy kształcenia.
22. Po analizie pytań spływających do Departamentu Rynku Pracy i zgłaszanych problemów warto przypomnieć o konieczności zwrócenia uwagi na zgłaszanie przez wnioskodawców planów wszelkich zmian w umowie i przygotowywania stosownych aneksów. Zmiany dotyczące przykładowo wymiany uczestnika szkolenia czy terminu szkolenia czy egzaminu są jak najbardziej dozwolone i ich wprowadzenie do umowy jest formalnością, bez której dopełnienia jednak urząd ma prawo uznać że warunki umowy zostały niedotrzymane.
23. Zgodnie z wyjaśnieniem Ministerstwa Finansów zamieszczonym na stronie Ministerstwa ([www.finanse.mf.gov.pl](http://www.finanse.mf.gov.pl)): „Dokument nazywany fakturą pro-forma nie jest dowodem księgowym. Jest to dokument wystawiany w obrocie gospodarczym i jego celem może być np. potwierdzenie złożenia oferty czy przyjęcia zamówienia do realizacji. Wyraźne oznaczenie tego dokumentu wyrazami pro-forma powoduje, że nie można przypisać mu waloru faktury w rozumieniu przepisów o VAT, gdyż podmiot wystawiający taki dokument jednoznacznie wskazuje, że nie jest to faktura. Wystawienie tego dokumentu nie powoduje zatem skutków w zakresie podatku VAT, tj. obowiązku zapłaty wykazanego w tym dokumencie podatku oraz nie stanowi dla kontrahenta podstawy do odliczenia wykazanego w tym dokumencie podatku VAT”.

24. Powtarzają się również często pytania o możliwość udzielenia dofinansowania na kształcenie starostów i wicestarostów. W tym przypadku należy pamiętać, że ze środków KFS nie powinny być finansowane koszty kształcenia ustawicznego kadr publicznych służb zatrudnienia tzn. pracowników powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy, starostów oraz marszałków. Ograniczenie to wynika m. in. z troski o wysokie standardy przejrzystości przy przyjmowaniu i rozpatrywaniu wniosków o środki z KFS. Przyjęta zasada nie odnosi się do wicestarostów, którzy traktowani są jak pozostali pracownicy starostwa. Oznacza to, że o ile mają umowę o pracę tzn. posiadają status pracownika, nie ma przeszkód formalnych w sfinansowaniu im z KFS wnioskowanej formy kształcenia. Należy jednak pamiętać, że w przypadku finansowania kształcenia ustawicznego pracowników starostwa czy jednostek organizacyjnych powiatu istnieje konieczność zachowania szczególnie wysokich standardów przejrzystości przyjmowania wniosków do realizacji. Dlatego sugerujemy przekazywanie składanych przez starostwo lub powiatowe jednostki organizacyjne wniosków o dofinansowanie do oceny np. powiatowej radzie rynku pracy.

#### **Komentarz do elementów branych pod uwagę przy rozpatrywaniu wniosków**

1. Potrzeby rynku pracy jako element pomagający w ocenie zasadności przyznania dofinansowania kształcenia ustawicznego określone są zgodnie z ustawą o *promocji (...)* przez samorząd powiatu i województwa na podstawie badań, analiz i sprawozdań dot. rynku pracy, czy ocen sytuacji na rynku pracy sporządzanych na potrzeby powiatowej rady rynku pracy oraz organów zatrudnienia. Należy przypomnieć, że – zgodnie z rozporządzeniem w *sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy* – w ramach realizacji usługi organizacji szkoleń dla osób bezrobotnych, powiatowy urząd pracy sporządza listę zawodów i specjalności, z uwzględnieniem kwalifikacji umiejętności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności, z wykorzystaniem:

- ✓ strategii rozwoju województwa;
- ✓ wyników analiz ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców krajowych oraz informacji o wolnych miejscach pracy zamieszczanych w prasie i Internecie;
- ✓ wyników analiz i prognoz rynku pracy oraz badań popytu na pracę, kwalifikacje i umiejętności zawodowe prowadzonych przez samorząd województwa i samorząd powiatu;
- ✓ zgłoszeń pracodawców, organizacji pracodawców i organizacji związkowych.

Powyższe badania i analizy mogą służyć jako źródła danych o potrzebach rynku pracy. Należy przy tym pamiętać, aby w ogłoszeniu o naborze wniosków określić z góry, które z badań będą wykorzystywane. Natomiast sugerujemy, aby nie definiować potrzeb rynku pracy wyłącznie na podstawie Barometru zawodów deficytowych, ponieważ takie zapisy de facto wykluczają z ubiegania się o środki z innych priorytetów niż ten dotyczący wsparcia kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych.

2. Certyfikat jakości usług posiadany przez wybranego przez pracodawcę realizatora kształcenia ustawicznego jest elementem pozwalającym premiować (wyżej oceniać)

wnioski, w których realizator taki dokument posiada. Nie została określona lista dopuszczonych certyfikatów. Powinny obowiązywać te, które są powszechnie uznawane. Brak certyfikatu nie może być powodem do odrzucenia wniosku.

3. Plany dotyczące dalszego zatrudnienia pracowników objętych wsparciem nie są formalnym zobowiązaniem, ale informacją wspomagającą uzasadnienie wniosku. W przypadku wniosku dotyczącego kształcenia ustawicznego samego pracodawcy plany dotyczące dalszego zatrudnienia można zastąpić krótką informacją na temat planów co do działania firmy w przyszłości.

### **Komentarz do gospodarowania środkami rezerwy KFS**

1. Nie obowiązuje już zasada, że środki rezerwy KFS wydatkowane są po wyczerpaniu przez dany urząd pracy puli podstawowej, z tym jednak zastrzeżeniem, że środki puli rezerwy KFS mogą być wydatkowane nie wcześniej, niż po otrzymaniu zawiadomienia o ustaleniu limitu środków na ten cel. Podejście to stało się możliwe po nowelizacji art. 109 ust. 2m ustawy o promocji (...).
2. Obie pule tj. pula Ministra i pula rezerwy są wydatkowane oddzielnie. Nie powinno się łączyć pochodzących z nich środków, ponieważ zaburza to prowadzenie statystyki wydatkowanych środków.
3. **W 2025 r., podobnie jak w latach ubiegłych, wnioski pracodawców składane o środki z rezerwy, aby kwalifikowały się do rozpatrzenia, nie muszą spełniać jednocześnie priorytetów Ministra i Rady Rynku Pracy.** Obie pule są traktowane odrębnie, ze względu na treść priorytetów przyjętych w wyniku dyskusji z Radą Rynku Pracy.
4. Zasadniczo rekomenduje się, aby środki rezerwy nie były wydatkowane na promocję KFS, a były przeznaczane przede wszystkim na zaspokajanie potrzeb pracodawców w zakresie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy. Jednakże ostateczna decyzja należy do urzędu i zależy od jednostkowych sytuacji. Proszę pamiętać więc, że nie oznacza to, iż finansowanie zakupów promocyjnych ze środków rezerwy jest niedozwolone. Jak najbardziej można ich dokonywać zwłaszcza w sytuacji gdy nie ma już zapotrzebowania na sfinansowanie wniosków a pozostają wolne środki.
5. Jedynie w drodze wyjątku, dbając o możliwie jak najpełniejsze wydatkowanie środków Funduszu, dopuszcza się, że środki rezerwy KFS mogą zostać spożytkowane na działania niemieszczące się w priorytetach, jeśli po nieskutecznych naborach pozostają niezaangażowane środki. Oznacza to, że jeśli w trakcie przeprowadzonego naboru na wnioski pracodawców o środki z puli rezerwy KFS nie zakontraktuje się całej pozostającej w dyspozycji urzędu kwoty, można przyjąć do realizacji wnioski niespełniające priorytetów. Dopiero w przypadku dalszego braku zainteresowania pracodawców, środki te mogą zostać przeznaczone przez powiatowy urząd pracy na promocję KFS. Koszty promocji mogą być finansowane zarówno z limitu podstawowego, jak i z rezerwy KFS – ze szczególnym wskazaniem na pulę Ministra, zaś o ich wysokości decyduje sam urząd pracy. Podobnie jak w przypadku puli Ministra decyzję co do liczby ogłaszanych naborów pozostawiono urzędowi.

## Uwagi ogólne

1. Należy pamiętać, że niniejsze Wytyczne stanowią rodzaj poradnika i wskazówek mających ułatwić Państwu pracę z KFS. Wytyczne nie są źródłem prawa. W kwestiach nie uregulowanych bezpośrednio przez ustawę o *promocji (...)* oraz rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie *przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego* ostateczna decyzja należy do Starosty/Dyrektora Urzędu Pracy.
2. Prosimy pamiętać, że kolejność w jakiej zostały podane priorytety nie odzwierciedla ich „ważności”. Wszystkie priorytety mają jednakowy stopień „ważności”.
3. Sugerujemy zwracanie szczególnej uwagi na zapisy umowy zawieranej pomiędzy urzędem pracy i wnioskodawcą zwłaszcza w punktach regulujących postępowanie w przypadku zakończenia szkolenia, ale niezdania egzaminu – należy dopilnować, aby jednoznacznie zostało określone jakie dokumenty są niezbędne do rozliczenia otrzymanego dofinansowania.
4. Po analizie pytań kierowanych do Departamentu sugerujemy również uczulanie pracodawców na konieczność uregulowania w umowie zawieranej pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem kierowanym na szkolenie sytuacji, w której pracownik w trakcie szkolenia zmienia pracę.
5. Również po analizie problemów kierowanych do Departamentu sugerujemy zwrócenie uwagi na zapisy umowy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem tj. uczestnikiem szkolenia. Kilkukrotnie bowiem zgłaszano umieszczanie bądź próby umieszczania przez pracodawców w umowach zbyt rygorystycznych zapisów dotyczących zwrotu kosztów szkolenia w przypadkach niewymienionych w ustawie tj. przykładowo żądanie zwrotu całości kosztów (wkład KFS i wkład pracodawcy) w przypadku, gdy uczestnik szkolenia ukończył szkolenie jednak chce zmienić pracę przed terminem, do którego zobowiązał się umową. W obecnym stanie prawnym urząd pracy nie ma prawa ingerować w treść umowy zawieranej pomiędzy pracodawcą, a jego pracownikiem jednak, być może, wgląd w jej zapisy pozwoli wyeliminować nieprawidłowości.
6. Prosimy pamiętać, że środki Funduszu Pracy w formie KFS przeznacza się na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Oznacza to, że nabywane kompetencje muszą być bezpośrednio powiązane z zakresem zadań zawodowych/obowiązków na danym stanowisku, potrzebami biznesowymi lub planami zatrudnieniowymi wnioskodawcy.
7. Zachęcamy do zapoznania się z Wytycznymi dla pracodawców /instytucji szkoleniowych opracowanymi w ramach projektu finansowanego ze środków Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój pt. „Modelowe procedury współpracy instytucji rynku pracy z pracodawcami i przedsiębiorcami” z udziałem Konfederacji Lewiatan – lidera projektu i Fundacji WiseEuropa z Warszawy. Wytyczne to efekt pracy przedstawicieli instytucji szkoleniowych, powiatowych urzędów pracy oraz pracodawców, dotyczą realizacji szkoleń dofinansowanych z KFS oraz w ramach trójstronnych umów szkoleniowych: osobno dla instytucji szkoleniowych i dla pracodawców. Dodatkowo zostały przygotowane pomocne narzędzia, takie jak ścieżki użytkownika i karty, które prezentują najważniejsze informacje i kolejne kroki procedury w ujęciu graficznym. Wszystkie

dokumenty dostępne są na stronie: <https://wupkrakow.praca.gov.pl/-/10899990-procedury-przyjazne-dla-pracodawcow-i-instytucji-szkoleniowych>.

8. Pragniemy przypomnieć, że zasadniczo mechanizm finansowania działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy w ramach KFS zakłada prefinansowanie, a nie refundację kosztów. Jednakże może się zdarzyć, że pracodawca musi założyć własne środki, np. ze względu na wymagania stawiane przez instytucje szkoleniową zanim otrzyma wsparcie, zgodnie z umową z urzędem pracy. Zatem w sytuacji, gdy urząd pracy zobowiązał się w umowie do przekazania środków a jeszcze nie przekazał ich na konto pracodawcy, a nie ma przesłanek, iż pracodawca ze swej strony nie wywiązał się z umowy, brak jest podstawy prawnej do uznania, że środki KFS zostały wydatkowane niezgodnie z ich przeznaczeniem.
9. Znaczna liczba pytań kierowanych do Departamentu wskazuje na problemy z decyzją co do ewentualnej konieczności zwrotu przez wnioskodawcę otrzymanego dofinansowania. Dlatego też przypominamy, że ustawa o *promocji* (...) regulująca zasady udzielania wsparcia ze środków KFS przewiduje tylko 2 przypadki, gdy urząd pracy może żądać zwrotu udzielonego dofinansowania (artykuł 69b ust. 4 i 5).

Są to: ust. 4 przywołanego wyżej artykułu w brzmieniu „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, o której mowa w ust. 3 oraz ust. 5 powyższej ustawy czyli „W przypadku, o którym mowa w ust. 4, pracodawca zwraca staroście środki KFS wydane na kształcenie ustawiczne pracownika, na zasadach określonych w umowie, o której mowa w ust. 1”. W umowie zawartej pomiędzy Urzędem a Wnioskodawcą nie powinien znaleźć się zapis o konieczności zwrotu przyznanych środków, który wykracza poza zapisy ustawy regulującej przyznawanie dofinansowania.

## **PRIORYTETY MINISTRA DS. PRACY WYDATKOWANIA 80% ŚRODKÓW KFS**

**Priorytet nr 1 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie czy województwie – bez zmian w stosunku do lat poprzednich**

Przyjęte sformułowanie niniejszego priorytetu pozwala na sfinansowanie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności ogólnozawodowych (w tym tzw. kompetencji miękkich), o ile powiązane są one z wykonywaniem pracy w zawodzie deficytowym.

Należy zwrócić uwagę, że granica pomiędzy szkoleniami zawodowymi a tzw. „miękkimi” nie jest jednoznaczna. Przykładowo: szkolenie dotyczące umiejętności autoprezentacji i nawiązywania kontaktów interpersonalnych dla sprzedawcy czy agenta nieruchomości jest jak najbardziej szkoleniem zawodowym. Podobnie przy szkoleniach językowych – przykładowo dla kierowcy TIR-a jeżdżącego na trasach międzynarodowych kurs języka obcego jest szkoleniem zawodowym. W takich przypadkach kluczową rolę odgrywa uzasadnienie odbycia szkolenia i na tej podstawie powiatowy urząd pracy będzie mógł podjąć decyzję co do przyznania dofinansowania.

Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania niniejszego priorytetu powinien udowodnić, że wskazana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego na terenie danego powiatu bądź województwa. Oznacza to zawód zidentyfikowany jako deficytowy w oparciu o wyniki najbardziej aktualnych badań/ analiz, takich jak np.:

- ✓ „Barometr zawodów”,
- ✓ „Zarejestrowani bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności (...)”,
- ✓ badania realizowane przez same urzędy ze środków KFS lub w ramach projektów finansowanych z EFS, w tym także badania dotyczące perspektyw rozwoju branż,
- ✓ plany i strategie rozwoju (np. planowane inwestycje strategiczne).

Urząd pracy przed ogłoszeniem naboru wniosków powinien zdecydować, czy będzie brał pod uwagę sytuację tylko terenu powiatu czy całego województwa oraz wybrać konkretne badania, na które będzie powoływał się przy ocenie składanych wniosków.

Wyniki badań, które powiatowy urząd pracy będzie wykorzystywał przy analizie wniosków pracodawców powinny być ogólnodostępne. Pracodawcy powinni mieć możliwość zapoznania się z nimi najpóźniej w momencie ogłoszenia naboru wniosków.

Urząd pracy w momencie ogłaszania naboru wniosków powinien wskazać ścieżkę dostępu do danych, które będą podstawą do oceny, czy wniosek dotyczy zawodów, na które obserwowane jest i będzie zapotrzebowanie.

Pracodawca wnioskujący o dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych na terenie innego powiatu lub województwa niż siedziba powiatowego urzędu pracy, w którym składany jest wniosek o dofinansowanie, powinien wykazać, że zawód jest deficytowy dla miejsca wykonywania pracy. PUP powinien określić przy naborze czy będzie analizował sytuację powiatu czy województwa właściwego dla wykonywania pracy. Z dofinansowanych form kształcenia ustawicznego w ramach tego priorytetu mogą skorzystać zarówno osoby pracujące w zawodach określonych jako deficytowe jak i osoby zamierzające wykonywać zadania związane z zawodem deficytowym w przyszłości.

**Priorytet nr 2 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy.- bez zmian w stosunku do lat poprzednich**

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”. Pod pojęciem procesów należy rozumieć zaś 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) - <https://www.gov.pl/web/popcwsparcie/zarządzanie-procesami-biznesowymi-bpm>

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 zostały/będą wdrożone nowe procesy, technologie i systemy, a osoby objęte kształceniem ustawicznym będą wykonywać nowe zadania związane z wprowadzonymi/ planowanymi do wprowadzenia zmianami. Należy jednak pamiętać, że wskazane wyżej terminy nie są sztywne. Ostateczna decyzja w tej sprawie należy do urzędu pracy i zależy przede wszystkim od jednostkowej oceny sytuacji (np. termin dostawy sprzętu, dostępne terminy szkolenia).

Nie przygotowano zamkniętej listy dokumentów, na podstawie których powiatowy urząd pracy ma zdecydować, czy złożony wniosek wpisuje się w priorytet. Stosowna decyzja ma zostać podjęta na podstawie jakiegokolwiek wiarygodnego dla urzędu dokumentu dostarczonego przez wnioskodawcę, np. kopii dokumentów zakupu, decyzji dyrektora/zarządu o wprowadzeniu norm ISO, itp., oraz logicznego i wiarygodnego uzasadnienia. Decyzja należy do urzędu, który w momencie ogłaszania naboru wniosków określa, jakiego rodzaju dokumenty są wymagane.

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.

**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.**

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, dzierzoniowskiego, 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 Kotła, gmina Pęcław i gmina Żukowice,
- ✓ w powiecie górskim - 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 ślubickim - gmina Cybinka i gmina Słubice,
- ✓ w powiecie wschowskim - gmina Szlichtyngowa,
- ✓ e) w powiecie zielonogórskim - gmina Bojadła, gmina Czerwieńsk, gmina Nowogród Bobrzański, gmina Sulechów, gmina Trzebiechów i gmina Zabór,
- ✓ f) 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.

Nie ma żadnych ograniczeń co do tematu czy obszaru wybranych form kształcenia ustawicznego. Dofinansowane 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. Nie ma potrzeby żądać dokumentów finansowych potwierdzających spadek obrotów itp.

**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 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 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**

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
- ✓ 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 – zmodyfikowany priorytet w stosunku do lat ubiegłych**

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 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 wykształconych 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 nr 8 Rozwój umiejętności cyfrowych – bez zmian w stosunku do roku 2024**

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, niezbędnymi w sycyfryzowanych 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.

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. W każdej dziedzinie gospodarki i w większości współczesnych zawodów kompetencje cyfrowe nabierają kluczowego znaczenia. Dlatego pracodawcy coraz częściej poszukują takich pracowników, którzy będą rozumieć potrzebę funkcjonowania w cyfrowym świecie i – przede wszystkim – sprawnie i twórczo posługiwać się narzędziami nowych technologii. Kompetencje cyfrowe to nie tylko obsługa komputera i programów. Wraz z postępem technologicznym zmienia się ich zakres. Dziś kompetencje cyfrowe to także umiejętności korzystania z danych i informacji, umiejętności porozumiewania się i współpracy, tworzenie treści cyfrowych, programowanie, kompetencje związane z cyberbezpieczeństwem.

Z jednej strony zapotrzebowanie na kompetencje cyfrowe stale rośnie, ponieważ pojawiają się nowe zawody i kwalifikacje, które wymagają od pracowników nowych umiejętności, a poruszanie się w cyfrowej rzeczywistości staje się tak samo ważne jak umiejętność czytania i pisanie.

Z drugiej strony deficyty kompetencji cyfrowych można znaleźć w praktycznie każdej grupie zawodowej: wśród menedżerów i techników, wśród sprzedawców i pracowników biurowych. Te deficyty ograniczają możliwość rozwoju przedsiębiorstw.

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 (przeciwdziała 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>).

Należy pamiętać, że PKD Wnioskodawcy nie jest w tym przypadku istotne. Dotyczy wszystkich wnioskodawców.

### **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 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.

### **PRIORYTETY RADY RYNKU PRACY WYDATKOWANIA 20% REZERWY KFS**

#### **Priorytet nr 10 Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 50 roku życia.**