

## INFORMACJA

dotycząca ubiegania się o środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2025 roku  
w Powiatowym Urzędzie Pracy w Olecku

### Słowniczek pojęć:

1. **Starosta** – oznacza to Starostę Powiatu Oleckiego, w imieniu którego działa Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Olecku.
2. **PUP** – Powiatowy Urząd Pracy w Olecku.
3. **Ustawa** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r., poz. 475 z późn. zm.).
4. **Rozporządzenie** – należy przez to rozumieć rozporządzenie 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).
5. **Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)** - oznacza to środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego przeznaczone na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników oraz pracodawców.
6. **Dofinansowanie** – należy przez to rozumieć dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
7. **Wniosek** – oznacza to Wniosek Pracodawcy o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy.
8. **Pracodawca** – oznacza to jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika (zgodnie z definicją zawartą w art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).
9. **Pracownik** – oznacza to osobę fizyczną zatrudnioną przez pracodawcę na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (zgodnie z definicją zawartą w art. 2 Kodeksu pracy). Pracownikiem jest tylko osoba wykonująca pracę w ramach stosunku pracy. Nie jest pracownikiem osoba, która wykonuje pracę w ramach przepisów prawa cywilnego, np. na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło czy też innych rodzajów umów cywilnoprawnych. Pracownikiem nie jest też osoba współpracująca, za którą (zgodnie z art. 8 ust. 11 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych) uważa się małżonka, dzieci własne lub dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodziców, macochę i ojczyma oraz osoby przysposabiające, pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracujących przy prowadzeniu działalności.
10. **Przeciętne wynagrodzenie** – oznacza to przeciętne wynagrodzenie w poprzednim kwartale, od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej

Polskiej "Monitor Polski", na podstawie art. 20 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

11. **Przedsiębiorca** - podmiot prowadzący działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji UE. W prawie UE za przedsiębiorstwo uważa się podmiot prowadzący działalność gospodarczą bez względu na jego formę prawną.
12. **Działalność gospodarcza** – oferowanie towarów i usług na rynku, przy czym pojęcie to dotyczy zarówno działalności produkcyjnej, jak i dystrybucyjnej i usługowej. Nie jest istotne występowanie zarobkowego charakteru działalności, w związku z czym działalność gospodarczą, w rozumieniu unijnego prawa konkurencji, prowadzić mogą także podmioty typu non-profit (stowarzyszenia, fundacje). Nie ma również znaczenia jak dana działalność jest kwalifikowana w prawie krajowym oraz czy podmiot wpisany jest do krajowego rejestru przedsiębiorców lub ewidencji działalności gospodarczej.
13. **Wielkość przedsiębiorstwa**<sup>1</sup> – zgodnie z ustawą z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236):
  - **Mikroprzedsiębiorca** – przedsiębiorca, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:
    - a) zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz
    - b) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 2 milionów euro;
  - **Mały przedsiębiorca** – przedsiębiorca, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:
    - a) zatrudniał średniorocznie mniej niż 50 pracowników oraz
    - b) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 10 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 10 milionów euro– i który nie jest mikroprzedsiębiorcą;
  - **Średni przedsiębiorca** – przedsiębiorca, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:
    - a) zatrudniał średniorocznie mniej niż 250 pracowników oraz
    - b) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 50 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 43 milionów euro– i który nie jest mikroprzedsiębiorcą ani małym przedsiębiorcą.

---

<sup>1</sup> Wyrażone w euro wielkości przelicza się na złote według średniego kursu ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski w ostatnim dniu roku obrotowego wybranego do określenia statusu przedsiębiorcy. Średnioroczne zatrudnienie określa się w przeliczeniu na pełne etaty, nie uwzględniając pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich, urloпах na warunkach urlopu macierzyńskiego, urloпах ojcowskich, urloпах rodzicielskich i urloпах wychowawczych, a także zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego. W przypadku gdy przedsiębiorca wykonuje działalność gospodarczą krócej niż rok, jego przewidywany obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych, a także średnioroczne zatrudnienie określa się na podstawie danych za ostatni okres udokumentowany przez przedsiębiorcę.

## **WARUNKI PRYZYNAWANIA DOFINANSOWANIA ZE ŚRODKÓW KFS**

1. O przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego może ubiegać się Pracodawca, mający siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności na terenie powiatu oleckiego.
2. Podstawę ubiegania się o przyznanie środków z KFS stanowi pisemny wniosek Pracodawcy złożony w terminie określonym w ogłoszeniu o naborze.
3. Dofinansowanie może być przeznaczone na:
  - 1) określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
  - 2) kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
  - 3) egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
  - 4) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
  - 5) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.
4. Środki KFS mogą być przeznaczone na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców zgodnie z priorytetami wydatkowania środków KFS, ustalonymi na dany rok przez ministra właściwego do spraw pracy.
5. **Zgodnie z priorytetami ministra właściwego ds. pracy (limit podstawowy),** środki KFS w 2025 roku przeznacza się na wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, których wnioski spełniają wymagania określone przynajmniej w jednym z przyjętych priorytetów, tj.:
  - 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.

6. Starosta może przyznać środki z KFS w maksymalnej wysokości 80% kosztów, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika. Wkład własny wnoszony przez pracodawcę wynosi minimum 20% wysokości tych kosztów.
7. W przypadku mikroprzedsiębiorstw lub podmiotów niebędących przedsiębiorcami zatrudniających mniej niż 10 pracowników, Starosta może przyznać środki KFS w wysokości 100%, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.
8. W przypadku kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy przekraczających wysokość dopuszczalnego poziomu dofinansowania, Starosta finansuje koszty do wysokości dopuszczalnych limitów, a koszty przekraczające przyznany limit pokrywa pracodawca.
9. Przy wyliczaniu kosztów kształcenia ustawicznego oraz wkładu pracodawcy mogą być uwzględniane wyłącznie koszty samego kształcenia ustawicznego. Nie podlegają natomiast uwzględnieniu pozostałe koszty, jakie ponosi pracodawca 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 (koszty dojazdu, wyżywienia, zakwaterowania), itp.
10. Finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, udzielane Pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji Unii Europejskiej, **stanowi pomoc de minimis**, o której mowa we właściwych przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących pomocy *de minimis* oraz pomocy *de minimis* w rolnictwie lub rybołówstwie.
11. Pracownik, którego kształcenie ustawiczne finansowane jest z KFS, musi być zatrudniony przez pracodawcę co najmniej przed dniem złożenia wniosku, a okres jego zatrudnienia musi obejmować minimum czas realizacji dofinansowanego kształcenia.
12. Wybór instytucji edukacyjnej prowadzącej kształcenie ustawiczne lub przeprowadzającej egzamin oraz wykonawców realizujących pozostałe działania pozostawia się do decyzji Pracodawcy, przy czym mając na względzie zasady racjonalności i gospodarności przy wydatkowaniu środków publicznych, Pracodawca powinien planować wydatki na kształcenie ustawiczne w sposób celowy i oszczędny z zachowaniem zasad:
  - 1) uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów,
  - 2) optymalnego doboru metod i środków służących osiągnięciu założonych celów w sposób umożliwiający terminową realizację zadań w wysokości i terminach wynikających z wcześniej zaciągniętych zobowiązań.
13. Racjonalność oraz gospodarność wydatkowania środków na działania kształcenia ustawicznego potwierdzona powinna być ofertami pozyskanymi w ramach rozeznania rynku usług w przedmiotowym zakresie, które Pracodawca przedstawia we wniosku.
14. Obowiązkiem Pracodawcy jest zawarcie z pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego, umowy określającej prawa i obowiązki stron, w tym uregulowanie sytuacji, w której pracownik w trakcie szkolenia zmienia pracę.

15. Pracownik, który nie ukończył kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS z powodu rozwiązania przez niego umowy pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeksu pracy*, jest obowiązany do zwrotu Pracodawcy poniesionych kosztów, na zasadach określonych w umowie z Pracodawcą.
16. W ramach limitu środków z KFS na 2025 r. może być sfinansowane wyłącznie kształcenie ustawiczne, które rozpocznie się po zawarciu przez Starostę umowy o dofinansowanie z Pracodawcą. Przyznane środki wypłacone zostaną Pracodawcy w roku, w którym limit środków został przyznany.
17. Ze środków KFS **wyłączone jest** w szczególności finansowanie:
- 1) kosztów przejazdu, wyżywienia i zakwaterowania związanych z określoną formą kształcenia,
  - 2) kosztów delegacji, kosztów nieobecności pracownika w pracy spowodowane uczestnictwem w szkoleniu,
  - 3) zajęć integracyjnych i innych działań nie związanych z tematyką określonej formy kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy,
  - 4) rozpoczętej lub zakończonej formy kształcenia ustawicznego przed złożeniem wniosku i podpisaniem umowy z Urzędem,
  - 5) kształcenia rozpoczynającego się po 2025 roku (w uzasadnionych przypadkach, dopuszcza się przesunięcie terminu rozpoczęcia kształcenia maks. do 28 lutego 2026 r.),
  - 6) kształcenia osób przebywających na urloпах macierzyńskich, rodzicielskich, bezpłatnych, wychowawczych,
  - 7) szkoleń obowiązkowych dla pracowników, takich jak np. szkolenie BHP, PPOŻ,
  - 8) obowiązkowych badań wstępnych i okresowych,
  - 9) studiów wyższych, studiów doktoranckich,
  - 10) konferencji branżowych, kongresów naukowych,
  - 11) szkoleń w przypadku, gdy pracodawca zamierza samodzielnie szkolić swoich pracowników, lub gdy szkolić ma podmiot powiązany kapitałowo lub osobowo z pracodawcą,
  - 12) kształcenia ustawicznego realizowanego poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
  - 13) kształcenia ustawicznego osób współpracujących, tj.: małżonka, dzieci własnych lub dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobionych, rodziców, macochy i ojczyma oraz osób przysposabiających, którzy pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu działalności,
  - 14) kształcenia ustawicznego osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych,
  - 15) kształcenia ustawicznego osób pełniących funkcje zarządcze w spółkach akcyjnych, spółkach z o.o. (z wyjątkiem sytuacji, gdy są zatrudnione na umowę o pracę w spółce),
  - 16) kształcenia ustawicznego prezesów spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, którzy są jej jedynymi lub większościami udziałowcami.

## **TRYB SKŁADANIA I ROZPATRYWANIA WNIOSKÓW**

1. Pracodawca zainteresowany uzyskaniem środków na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy składa w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na siedzibę Pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności wniosek, na opracowanym przez PUP formularzu wniosku, wraz z wymaganymi załącznikami.
2. Pracodawca może złożyć wniosek jedynie o sfinansowanie jeszcze nie rozpoczętej formy kształcenia ustawicznego – wszelkie wydatki na kształcenie ustawiczne poniesione przez Pracodawcę przed złożeniem wniosku i zawarciem umowy nie będą uwzględniane przy rozliczeniach.
3. Wnioski mogą być składane w formie papierowej lub elektronicznej – wniosek złożony w formie elektronicznej powinien posiadać:
  - 1) bezpieczny podpis elektroniczny weryfikowany za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu z zachowaniem zasad przewidzianych w przepisach o podpisie elektronicznym
  - lub
  - 2) podpis potwierdzony profilem zaufanym elektronicznej platformy usług administracji publicznej.
4. Przyjmowanie wniosków odbywa się w terminie określonym w ogłoszeniu o naborze – informacja o naborze dostępna będzie na tablicy informacyjnej w siedzibie PUP Olecko oraz na stronie internetowej <http://olecko.praca.gov.pl>. Nabór powtarzany będzie do wyczerpania posiadanego limitu środków, do czasu pozwalającego na realizację wniosków.
5. Rozpatrywane będą tylko wnioski złożone w terminie naboru.
6. W przypadku gdy wniosek jest wypełniony nieprawidłowo, Starosta wyznacza Pracodawcy termin nie krótszy niż 7 dni i nie dłuższy niż 14 dni do jego poprawienia.
7. Wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia, o czym informuje się Pracodawcę na piśmie, w przypadku:
  - 1) niepoprawienia wniosku we wskazanym terminie lub
  - 2) niedołączenia wymaganych załączników.
8. Przy rozpatrywaniu wniosku Starosta uwzględnia:
  - 1) zgodność dofinansowywanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na dany rok;
  - 2) zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy;
  - 3) koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku;
  - 4) posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego;
  - 5) w przypadku kursów – posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego;

- 6) plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS;
- 7) możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem limitów środków KFS przyznanych dla powiatu oleckiego na 2025 rok.
9. W związku z ograniczonym limitem środków, możliwe jest wprowadzenie dodatkowych kryteriów uwzględnianych przy ocenie wniosków. Zostaną one wskazane w ogłoszeniu o naborze wniosków i/lub karcie oceny wniosków, stanowiącej część dokumentacji dotyczącej naboru.
10. W sytuacjach budzących wątpliwości, m.in. w przypadku ceny/kosztów kształcenia odbiegającego od zazwyczaj spotykanych na rynku usług szkoleniowych, Starosta ma prawo wezwać Pracodawcę do złożenia wyjaśnień i przedstawienia szczegółowego uzasadnienia dofinansowania kształcenia ustawicznego u danego usługodawcy.
11. Dopuszcza się negocjacje pomiędzy Starostą, a Pracodawcą dotyczące treści wniosku, w celu ustalenia ceny usługi kształcenia ustawicznego, liczby osób objętych kształceniem ustawicznym, realizatora usługi, programu kształcenia ustawicznego lub zakresu egzaminu, z uwzględnieniem zasady zapewnienia najwyższej jakości usługi oraz zachowania racjonalnego wydatkowania środków publicznych.
12. Dofinansowanie ze środków KFS ma charakter fakultatywny, co oznacza że Starosta może przyjąć wniosek do realizacji, odrzucić, zwrócić do poprawienia lub przystąpić do negocjacji.
13. W terminie do 30 dni od dnia złożenia wniosku pracodawca zostanie poinformowany o sposobie jego rozpatrzenia.
14. Ze względu na fakt, iż wniosek nie jest rozpatrywany w trybie wydania decyzji administracyjnej, rozstrzygnięcie nie podlega odwołaniu.
15. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku Starosta uzasadnia odmowę dofinansowania ze środków KFS wnioskowanego kształcenia ustawicznego.
16. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku Starosta zawiera z Pracodawcą umowę dotyczącą finansowania działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, określając co najmniej:
  - 1) strony umowy oraz datę i miejsce jej zawarcia;
  - 2) okres obowiązywania umowy;
  - 3) wysokość środków z KFS na finansowanie działań, o których mowa we wniosku;
  - 4) numer rachunku bankowego pracodawcy, na które będą przekazywane środki z KFS, oraz termin ich przekazania;
  - 5) sposób i termin rozliczenia otrzymanych środków oraz rodzaje dokumentów potwierdzających wydatkowanie środków;
  - 6) warunki wypowiedzenia lub odstąpienia od umowy;
  - 7) warunki zwrotu przez pracodawcę środków w przypadku nieukończenia kształcenia ustawicznego przez uczestnika, z uwzględnieniem powodów nieukończenia określonych w art. 69b ust. 4 ustawy;

- 8) warunki zwrotu przez pracodawcę środków niewykorzystanych lub wykorzystanych niezgodnie z przeznaczeniem;
- 9) sposób kontroli wykonywania umowy i postępowania w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w wykonywaniu umowy;
- 10) odwołanie do właściwego rozporządzenia Komisji Europejskiej, które określa warunki dopuszczalności pomocy de minimis;
- 11) zobowiązanie pracodawcy do przekazania (na żądanie Starosty) danych dotyczących:
  - a) liczby osób objętych działaniami finansowanymi z udziałem środków z KFS, w podziale według tematyki kształcenia ustawicznego, płci, grup wieku 15-24 lata, 25-34 lata, 35-44 lata, 45 lat i więcej, poziomu wykształcenia oraz liczby osób pracujących w szczególnych warunkach lub wykonujących prace o szczególnym charakterze,
  - b) liczby osób, które rozpoczęły kurs, studia podyplomowe lub przystąpiły do egzaminu - finansowane z udziałem środków z KFS,
  - c) liczby osób, które ukończyły z wynikiem pozytywnym kurs, studia podyplomowe lub zdały egzamin - finansowane z udziałem środków z KFS.
17. Do umowy dołącza się jako jej integralną część wnioszek Pracodawcy o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy.
18. Umowy z Pracodawcami zawierane są do momentu wyczerpania wysokości przyznanego limitu KFS na dany rok.

## **KOMENTARZ**

### **DO STOSOWANIA PRIORYTETÓW WYDATKOWANIA ŚRODKÓW KFS W 2025 R.**

*Przygotowano na podstawie opracowania „Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2025. Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy”.*

Należy pamiętać, że nawet jeśli w treści priorytetu zawarto sformułowania odnoszące się bezpośrednio do pracowników, skorzystać z niego mogą zarówno pracownicy jak i pracodawcy.

### **PRIORYTETY MINISTRA DS. PRACY (LIMIT PODSTAWOWY):**

#### **Priorytet nr 1**

#### **Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie czy województwie**

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 powiatu oleckiego lub województwa warmińsko-mazurskiego. Informacja na temat zawodów deficytowych branych pod uwagę podczas oceny wniosków znajduje się w ogłoszeniu o naborze wniosków oraz dostępna jest na stronie <http://olecko.praca.gov.pl> w zakładce „Dokumenty do pobrania – Pracodawcy i przedsiębiorcy – Krajowy Fundusz Szkoleniowy”.

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**

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.

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.

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).

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. W obliczu wymogu prawnego (ustawa z dnia 7 kwietnia 2006r. 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.

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. Zaburzenia i choroby zdrowia psychicznego znacznie utrudniają prowadzenie satysfakcjonującego życia również zawodowego i to bez względu na wiek.

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

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.

Przykładowe obszary, które mogą znaleźć się w zakresie tematycznym szkoleń to:

- ✓ rola pracodawcy w wspieraniu zdrowia psychicznego,
- ✓ przyczyny i skutki stresu zawodowego, wypalenia zawodowego oraz radzenia sobie z nimi,
- ✓ skuteczna komunikacja w zespole, budowanie otwartego środowiska pracy tworzenie przyjaznego środowiska pracy,
- ✓ różnorodność w miejscu pracy, integracja pracowników wywodzących się z różnych grup pokoleniowych,
- ✓ promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zdrowego stylu życia, technik relaksacyjnych i innych metod radzenia sobie ze stresem.

## **Priorytet nr 6**

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

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

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 obszarze opieki zdrowotnej i pomocy społecznej w działach 86 – Opieka zdrowotna, 87- Pomoc społeczna z zakwaterowaniem, 88 – Pomoc społeczna bez zakwaterowania. W ramach tego priorytetu można dofinansować dopuszczalne ustawą formy kształcenia ustawicznego bezpośrednio związane z szeroko pojętą opieką zdrowotną czy opieką społeczną. Należy jednak pamiętać, że w ramach KFS nie można finansować tych samych szkoleń, na które przeznaczone są inne środki publiczne np. środki na specjalizacje pielęgniarek i położnych.

## Priorytet nr 8

### Rozwój umiejętności cyfrowych

Propozycja tego priorytetu wynika z faktu, że postęp technologiczny i cyfrowy jest coraz bardziej obecny w życiu każdego człowieka i będzie skutkować istotnymi zmianami w strukturze zatrudnienia oraz popycie na konkretne zawody i umiejętności. Bardzo ważne jest aby osoby funkcjonujące na rynku pracy były wyposażone w umiejętności, które nie będą się szybko dezaktualizować i pozwolą na stały rozwój posiadanego doświadczenia, wiedzy i umiejętności.

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.

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.

Powyższy priorytet dotyczy wszystkich wnioskodawców.

PKD Wnioskodawcy nie jest istotne.

## 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.

*Olecko, dn. 03.02.2025 r.*

z up. Starosty  
Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy  
w Olecku  
Renata Jasińska