

## Krajowy Fundusz Szkoleniowy

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) to instrument rynku pracy, którego celem jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki.

Środki Funduszu Pracy w formie KFS przeznacza się w ramach finansowania działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, na które składają się:

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

Na wniosek pracodawcy, na podstawie umowy, Powiatowy Urząd Pracy może przyznać środki z KFS na sfinansowanie kosztów, o których mowa w art. 69a ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475 z późn. zm.) w wysokości 80% tych kosztów, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika, a w przypadku mikroprzedsiębiorstw w wysokości 100%, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

**W roku 2025 wsparcie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego będzie udzielane maksymalnie do wysokości 8.000,00 zł netto na jednego uczestnika.**

**Dofinansowanie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego dotyczy pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy.**

**Zostały przyjęte następujące Priorytety wydatkowania środków  
Krajowego Funduszu Szkoleniowego w roku 2025:**

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

Powiatowy Urząd Pracy w Częstochowie przy rozpatrywaniu wniosku będzie brał pod uwagę sytuację powiatu częstochowskiego oraz miasta Częstochowa.

Zawody deficytowe będą identyfikowane na podstawie Barometru Zawodów 2025 dla powiatu częstochowskiego oraz miasta Częstochowa → [www.barometrzwodow.pl](http://www.barometrzwodow.pl)

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

Zgodnie z wytycznymi MRPiPS wnioskodawca, aby spełnić wymagania priorytetu 2 powinien udowodnić, że w ciągu jednego roku przed złożeniem wniosku bądź w ciągu trzech miesięcy po jego złożeniu zostały/zostaną zakupione nowe maszyny i narzędzia, bądź zostały/ będą wdrożone nowe procesy, technologie i systemy, a osoby objęte kształceniem ustawicznym będą wykonywać nowe zadania związane z wprowadzonymi/ planowanymi do wprowadzenia zmianami.

Wsparciem kształcenia ustawicznego w ramach priorytetu 2 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 będzie wdrażała nowe procesy.

W przypadku ubiegania się o środki w ramach ww. priorytetu należy przedłożyć Załącznik nr 6 do wniosku – Oświadczenie Pracodawcy o spełnianiu priorytetu 2.

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

Powyższy priorytet oferuje wsparcie pracodawcom prowadzącym działalność na terenach, na których obowiązuje rozporządzenie Rady Ministrów z 16 września 2024 roku w sprawie wykazu gmin, w których są stosowane szczególne rozwiązania związane z usuwaniem skutków powodzi z września 2024 r. oraz rozwiązań stosowanych na ich terenie (Dz. U. z 2024 r. poz. 1859).

Przywołane rozporządzenie dotyczy następujących gmin:

1) w województwie dolnośląskim:

- a) 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,
- b) w powiecie głogowskim - gmina miejska Głogów, gmina wiejska Głogów, gmina Kotła, gmina Pęcław i gmina Żukowice,
- c) w powiecie górowskim - gmina Jemielno,
- d) w powiecie lubińskim - miasto i gmina Ścinawa,
- e) w powiecie oławskim - gmina miejska Oława i gmina wiejska Oława,
- f) w powiecie strzelińskim - gmina Strzelin,
- g) w powiecie wrocławskim - gmina Kąty Wrocławskie, gmina Mietków i gmina Sobótka;

2) w województwie lubuskim:

- a) w powiecie krośnieńskim - gmina Dąbie i gmina Krosno Odrzańskie,
- b) w powiecie nowosolskim - gmina Bytom Odrzański, gmina Kolsko, gmina miejska Nowa Sól, gmina wiejska Nowa Sól, gmina Otyń i gmina Siedlisko,
- c) w powiecie słubickim - gmina Cybinka i gmina Słubice,
- d) 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.

W zakresie powyższego priorytetu nie ma żadnych ograniczeń tematycznych czy obszaru wybranych form kształcenia ustawicznego. Dofinansowane formy kształcenia ustawicznego mają wspomagać wprowadzenie zmian umożliwiających utrzymanie się na rynku czy pozwalających uniknąć zwolnień.

Warunkiem skorzystania z priorytetu jest prowadzenie działalności na terenie którejkolwiek z gmin z zamieszczonego powyżej wykazu oraz oświadczenie pracodawcy o konieczności nabycia nowych umiejętności/ kwalifikacji w związku z rozszerzeniem/ przekwalifikowaniem obszaru działalności firmy.

W przypadku ubiegania się o środki w ramach ww. priorytetu należy przedłożyć Załącznik nr 7 do wniosku – Oświadczenie Pracodawcy o spełnianiu priorytetu 3.

#### **Priorytet 4. Poprawa zarządzania i komunikacji w firmie w oparciu o zasady przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, rozwoju dialogu społecznego, partycypacji pracowniczej i wspierania integracji w miejscu pracy.**

Wsparcie w ramach tego priorytetu mogą otrzymać wszyscy zainteresowani pracodawcy, bez względu na rodzaj i obszar prowadzonej działalności.

Mobbing i dyskryminacja to jedno z najpoważniejszych zagrożeń spotykanych w wielu firmach. Kreowanie bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy jest kluczową rolą pracodawców. 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 w ramach powyższego priorytetu powinny zatem zawierać tematykę, w ramach której pracodawcy i pracownicy zostaną wyposażeni w wiedzę i umiejętności między innymi:

- 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 lobbingu 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.

**Priorytet 5. Promowanie i wspieranie zdrowia psychicznego oraz tworzenie przyjaznych środowisk pracy poprzez m.in. szkolenia z zakresu zarządzania wiekiem, radzenia sobie ze stresem, pozytywnej psychologii, dobrostanu psychicznego oraz budowania zdrowej i różnorodnej kultury organizacyjnej.**

Priorytet ten oferuje wsparcie w zakresie poprawy bardzo szeroko pojętego zdrowia psychicznego, w tym również szkolenia z zakresu działań go wspierających.

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 adresowany jest do wszystkich pracodawców, bez względu na rodzaj i obszar prowadzonej działalności. Brak jest konkretnych kryteriów dostępu do powyższego priorytetu, zatem o środki może aplikować każdy zainteresowany pracodawca.

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

W ramach niniejszego priorytetu mogą być finansowane szkolenia wyłącznie dla cudzoziemców.

Wśród specyficznych potrzeb pracowników cudzoziemskich wskazać można w szczególności:

- doskonalenie znajomości języka polskiego oraz innych niezbędnych do pracy języków, szczególnie w kontekście słownictwa specyficznego dla danego zawodu/ branży,
- doskonalenie wiedzy z zakresu specyfiki polskich i unijnych regulacji dotyczących wykonywania określonego zawodu,
- rozwój miękkich kompetencji, w tym komunikacyjnych, uwzględniających konieczność dostosowania się do kultury organizacyjnej polskich przedsiębiorstw i innych podmiotów, zatrudniających cudzoziemców.

Powyższa lista nie jest katalogiem zamkniętym i każdy pracodawca może określić własną listę potrzeb.

W przypadku ubiegania się o środki w ramach ww. priorytetu należy przedłożyć Załącznik nr 8 do wniosku – Oświadczenie Pracodawcy o spełnianiu priorytetu 6.

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

Zgodnie z wytycznymi MRPiPS wsparcie mogą otrzymać pracodawcy 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 zakresie niniejszego priorytetu można dofinansować dopuszczalne ustawą formy kształcenia ustawicznego bezpośrednio związane z szeroko pojętą opieką zdrowotną czy opieką społeczną. Jednocześnie należy mieć na uwadze, że w ramach KFS nie można finansować tych samych szkoleń, na które przeznaczone są inne środki publiczne np. środki na specjalizacje pielęgniarek i położnych.

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

W przypadku ubiegania się o środki w ramach ww. priorytetu należy przedłożyć Załącznik nr 9 do wniosku – Oświadczenie Pracodawcy o spełnianiu priorytetu 7.

## **Priorytet 8. Rozwój umiejętności cyfrowych.**

Zgodnie z wytycznymi MRPIPS wnioskodawca, aby spełnić wymagania priorytetu powinien wykazać, że posiadanie konkretnych umiejętności cyfrowych, objętych tematyką wnioskowanego szkolenia, jest powiązane z pracą wykonywaną przez osobę kierowaną na szkolenie.

Należy mieć na uwadze, że kompetencje cyfrowe to nie tylko obsługa komputera i programów. Wraz z postępem technologicznym zmienia się ich zakres.

Kompetencje cyfrowe to także umiejętności korzystania z danych i informacji, umiejętności porozumiewania się i współpracy, tworzenie treści cyfrowych, programowanie, kompetencje związane z cyberbezpieczeństwem.

W przypadku ubiegania się o środki w ramach ww. priorytetu należy przedłożyć Załącznik nr 10 do wniosku – Oświadczenie Pracodawcy o spełnianiu priorytetu 8.

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

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

W Polsce ma oznaczać ona rozwój i przebudowę 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 chcą przyczynić się do realizacji założonych celów transformacji energetycznej np. przejścia z energetyki tradycyjnej do bardziej przyjaznych środowisku źródeł energii np. wiatraków czy farm fotowoltaicznych.

W ramach priorytetu mogą być również finansowane szkolenia w obszarze szeroko pojętej ekologii oraz szkolenia mające na celu rozwój tzw. zielonych kompetencji czyli zestawu umiejętności w zakresie działań na rzecz zrównoważonego rozwoju.

W przypadku ubiegania się o środki w ramach ww. priorytetu należy przedłożyć Załącznik nr 11 do wniosku – Oświadczenie Pracodawcy o spełnianiu priorytetu 9.

**Przy rozpatrywaniu wniosków Powiatowy Urząd Pracy uwzględni, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz. U. z 2018 r. poz. 117):**

1. Zgodność dofinansowanych 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, o których mowa w art. 109 ust. 2k i 2m ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia w przypadku nieuzupełnienia wniosku w wyznaczonym terminie lub niedołączenia następujących załączników wymaganych zgodnie z § 5 ust. 2 wyżej wymienionego rozporządzenia:

- oświadczenia o pomocy de minimis, w zakresie, o którym mowa w art. 37 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu



w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. z 2023 r. poz. 702 z późn. zm.),

- informacji określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis),
- kopii dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności – w przypadku braku wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej,
- programu kształcenia ustawicznego lub zakresu egzaminu,
- wzoru dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników, wystawianego przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących.

**Pomoc ze środków KFS udzielana jest na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy Powiatowym Urzędem Pracy a pracodawcą.**

**Umowa może zostać zawarta tylko na działania wymienione w art. 69a ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, które do dnia zawarcia umowy nie rozpoczęły się.**

**Po zawarciu umowy zmiana wniosku dotycząca tematyki i zakresu szkolenia nie jest możliwa.**

Środki z KFS przyznane pracodawcy na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego stanowią pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

Pracodawca nie może być powiązany osobowo bądź kapitałowo z usługodawcą świadczącym usługi szkoleniowe objęte wnioskiem. Przez powiązania takie rozumie się wzajemne powiązania między pracodawcą lub osobami upoważnionymi do zaciągania zobowiązań w imieniu pracodawcy, a usługodawcą świadczącym usługi szkoleniowe, będącym osobą fizyczną lub jednostką organizacyjną, polegające w szczególności na:

- uczestniczeniu w spółce jako wspólnik spółki cywilnej lub innej spółki osobowej,
- posiadaniu w spółce kapitałowej, co najmniej 10% udziałów lub akcji,

- pełnieniu w spółce funkcji członka organu nadzorczego lub zarządzającego, prokurenta, pełnomocnika,
- pozostawaniu w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia lub w stosunku, opieki lub kurateli z usługodawcą świadczącym usługi szkoleniowe, jego współnikiem, członkiem organu nadzorczego, zarządzającego, prokurentem lub pełnomocnikiem.

Pracodawca zawiera z pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego, umowę określającą prawa i obowiązki stron.

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 (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.), jest obowiązany do zwrotu pracodawcy poniesionych kosztów, na zasadach określonych w umowie z pracodawcą.

W przypadku, o którym mowa powyżej, pracodawca zwraca Powiatowemu Urzędowi Pracy środki KFS wydane na kształcenie ustawiczne pracownika, na zasadach określonych w umowie. Powiatowy Urząd Pracy może przeprowadzać kontrolę u pracodawcy w zakresie przestrzegania postanowień umowy, wydatkowania środków KFS zgodnie z przeznaczeniem, właściwego dokumentowania oraz rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków i w tym celu może żądać danych, dokumentów i udzielania wyjaśnień w sprawach objętych zakresem kontroli.

Wszystkie dokumenty należy złożyć w formie oryginału lub kserokopii poświadczonej „Za zgodność z oryginałem” przez osobę upoważnioną do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy (opatrzone pieczętką i czytelnym podpisem).

Informacja dotycząca Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz druki do pobrania dostępne są w pokoju nr 8 w Powiatowym Urzędzie Pracy w Częstochowie, ul. Szymanowskiego 15, tel. 34 370 61 38 lub na stronie internetowej PUP w Częstochowie → [www.czestochowa.praca.gov.pl](http://www.czestochowa.praca.gov.pl) w zakładce:

Dla pracodawców i przedsiębiorców / Podnoszenie kompetencji i kwalifikacji pracowników i kandydatów do pracy / Krajowy Fundusz Szkoleniowy.

Częstochowa, styczeń 2025 r.