

## Co to jest

### Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)?



- **fundusz utworzony w celu zapobiegania utracie pracy** przez osoby pracujące, których kwalifikacje są nieadekwatne do obecnej sytuacji gospodarczej i rynku pracy
- część składek odprowadzanych przez pracodawców od wynagrodzeń na **Fundusz Pracy (FP)**
- **narzędzie wspierające osoby pracujące, chcące się rozwijać zawodowo**, nabywać nowe umiejętności, aktualizować je lub chcące się przekwalifikować
- **ułatwia pracodawcom tzw. rekrutację wewnętrzną** i doszkolenie pracownika/-ów w firmie

#### Przykład

Jeśli właścicielowi restauracji brakuje szefa kuchni, może zatrudnić nową osobę z zewnątrz, z rynku pracy lub wysłać na szkolenie zatrudnionego u siebie kucharza, który po przeszkoleniu może zająć stanowisko szefa kuchni.

## Dla kogo jest KFS?



Dofinansowanie do szkoleń dla:

- **pracodawców**
- **pracowników** (zatrudnionych na cały lub część etatu)

### Ważne!

Dofinansowanie z KFS **zmniejsza limit pomocy de minimis** określony dla przedsiębiorcy. Limit pomocy de minimis nie może przekroczyć **200 tys. euro brutto w ciągu trzech kolejnych lat.**

### Wymagane

**Wypełnienie informacji o pomocy de minimis**, która stanowi załącznik do wniosku o dofinansowanie z KFS.

**Wysokość otrzymanej pomocy można sprawdzić tu:**

<https://sudop.uokik.gov.pl>

# Jaką kwotę dofinansowania można otrzymać z KFS?



80%

**kosztów szkolenia dla pracodawców**  
**wkład pracodawcy tj. 20% kosztów szkolenia,**  
liczy się od całości kosztów przeznaczonych na  
sfinansowanie kształcenia

100%

**kosztów szkolenia**  
**dla mikroprzedsiębiorcy**

**Pracodawca** - każda jednostka organizacyjna, jeżeli zatrudnia  
co najmniej jednego pracownika.

**Mikroprzedsiębiorca** - pracodawca zatrudniający mniej niż 10  
pracowników, a roczny obrót firmy nie przekracza 2 mln EURO.

## Ważne!

Maksymalna wysokość dofinansowania kosztów szkolenia to  
**300% przeciętnego wynagrodzenia\*** w danym roku na jedną  
osobę.

\*Informacja o przeciętnym wynagrodzeniu dostępna na stronie  
Głównego Urzędu Statystycznego: <https://stat.gov.pl>

## Co można sfinansować z KFS?



- **analiza potrzeb szkoleniowych** pracodawcy i pracowników
- **kursy i studia podyplomowe** realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą
- **egzamininy** umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych
- **badania lekarskie i psychologiczne** wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym szkoleniu
- **ubezpieczenie** od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym szkoleniem

### Ważne!

W praktyce, jeśli pracodawca zawnioskuje o dofinansowanie na **analizę potrzeb** szkoleniowych, wówczas może starać się o środki na szkolenia w **następnym naborze** wniosków.

## Jak zdobyć dofinansowanie z KFS?



Pracodawca, który chce otrzymać dofinansowanie do szkoleń z KFS powinien **zgłosić się do powiatowego urzędu pracy (PUP)**, właściwego ze względu na siedzibę albo miejsce prowadzenia działalności.



Pracodawca **składa wniosek** w wyznaczonym terminie.



**Ocena wniosków** w PUP.



**Lista rankingowa wniosków.**



Podpisanie umowy o dofinansowanie z **PUP** (wymagane)  
Podpisanie umowy pracodawcy z **instytucją szkoleniową** (zalecane).



**Realizacja szkolenia.**



**Rozliczenie** umowy z PUP  
(zwykle 30 dni po zakończeniu szkolenia).

## Jak wygląda wniosek dla KFS?



**Aktualnie nie ma jednolitego wzoru wniosku, każdy powiatowy urząd pracy ma swój wzór i instrukcję jego wypełniania.**

Wzór wniosku o dofinansowanie szkolenia z KFS, obowiązujący w danym powiatowym urzędzie pracy, dostępny jest na **stronie internetowej każdego urzędu pracy** i może zmieniać się co roku.

### Najważniejsze elementy wniosku:

- **dane** pracodawcy
- **opis działań** do sfinansowania z udziałem KFS
- całkowita **wysokość wydatków**, która będzie poniesiona na działania związane ze szkoleniem oraz wysokość wkładu własnego pracodawcy
- **uzasadnienie potrzeby** szkolenia
- **uzasadnienie wyboru realizatora** szkolenia
- **plany** dotyczące dalszego zatrudnienia osób szkolonych



## Wybierając szkolenie lub instytucję szkoleniową, warto zwrócić uwagę:



### Czy...

- cel szkolenia jest **zgodny z oczekiwaniami**?
- program szkolenia **wskazuje jakie umiejętności i wiedzę** nabywają uczestnicy szkolenia?
- czas trwania i forma szkolenia jest **odpowiednia do tematyki i zakresu** szkolenia?
- osoby prowadzące szkolenie posiadają **odpowiednie kompetencje**?
- po zakończeniu szkolenia instytucja szkoleniowa oferuje możliwość **sprawdzenia efektów** szkolenia?
- po szkoleniu możliwe jest **uzyskanie certyfikatu/dokumentu potwierdzającego** nabyte kompetencje?
- instytucja szkoleniowa posiada **certyfikaty potwierdzające jakość** realizowanych usług?
- inni uczestnicy szkoleń realizowanych przez daną instytucję szkoleniową **wysoko oceniają jakość tej usługi**?

## Kryteria oceny wniosku KFS – o czym należy pamiętać:



- zgodność działań z **priorytetami dla KFS** na dany rok
- zgodność szkoleń z **potrzebami lokalnego rynku pracy**
- koszty szkolenia są **porównywalne z podobnymi** usługami na rynku
- wykonawca szkolenia posiada **certyfikaty jakości** oferowanych usług szkoleniowych
- w przypadku kursów: posiadanie przez instytucję szkoleniową **pozwolenia** do prowadzenia pozaszkolnych form szkolenia
- plany dotyczące **dalszego zatrudnienia** osób szkolonych
- dostępność środków** KFS w danym PUP



# Określenie potrzeb szkoleniowych

– wybrane metody



- **analiza dokumentów**, w tym:
  - dokumenty opisujące organizację
  - dokumenty opisujące zadania i oczekiwania wobec pracowników
  - dokumenty obrazujące skuteczność realizacji zadań
- **obserwacja w miejscu pracy**
- **badania ankietowe**
- **wywiady**
- **warsztaty**



## Jakie metody szkoleniowe zastosować, aby osiągnąć zakładany cel szkolenia?



- **cele dotyczące wiedzy**  
instruktaż, miniwykład, dyskusja, demonstracja, studia przypadków
- **cele dotyczące umiejętności**  
ćwiczenia poprzedzone instruktażem, wsparte korygującą informacją zwrotną
- **cele dotyczące postaw i kompetencji społecznych**  
doświadczenia demonstrujące wagę zagadnienia lub pozwalające spojrzeć na temat z nowej perspektywy, perswazyjne wykłady, różne formy dyskusji grupowej

### Ważne!

Użyteczność metod może być **różna** w zależności od specyfiki celów, tematu, uczestników i branży, w której są realizowane.



# Model Kirkpatricka



## POZIOM OCENY

## WYBRANE NARZĘDZIA OCENY

