



**Krajowy
Fundusz
Szkoleniowy**

Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2026

Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy

Styczeń, 2026 rok

Wstęp

Krajowy Fundusz Szkoleniowy, w skrócie KFS, jest to forma wsparcia wprowadzona w 2014 roku nowelizacją ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2025 r. poz. 214). Obecnie jego funkcjonowanie regulują przepisy ustawy z 20 marca 2025 roku o *rynku pracy i służbach zatrudnienia* (Dz. U. poz. 620, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą”.

Regulacje dotyczące KFS zawiera również *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2025 r. w sprawie zasad gospodarki finansowej Funduszu Pracy* (Dz. U. poz. 1662), zwane dalej rozporządzeniem RM oraz *Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 listopada 2025 roku w sprawie Krajowego Funduszu Szkoleniowego* (Dz. U. poz. 1461)

KFS nadal adresowany jest do osób pracujących, które chciałyby 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. Według nowych przepisów o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą wystąpić wszystkie podmioty definiowane jako pracodawcy, w rozumieniu art. 2 pkt 28 ustawy, tj. każda jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia co najmniej jednego pracownika bądź osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą. Zmianie uległy również grupy ostatecznych beneficjentów tj. osób, które mogą korzystać z dofinansowywanych z KFS form kształcenia ustawicznego, tzn. oprócz dotychczasowych pracodawców i pracowników, z dofinansowanych z KFS form kształcenia skorzystać mogą osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą oraz świadczące usługi na podstawie umów cywilnoprawnych np. o dzieło czy zlecenie. 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 podmiotom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji UE, stanowią pomoc *de minimis*.

Zasady tworzenia i wydatkowania KFS regulują przepisy ustawy:

- art. 125 do 133 mówią o utworzeniu i przeznaczeniu środków KFS,
- art. 284 do 289 określają zasady podziału środków KFS i ustalenia limitów,
- art. 8 ust. 1 pkt 5 określa zadania Rady Rynku Pracy,
- art. 25 ust 1 pkt. 1 litera b i j wskazuje zadania ministra właściwego do spraw pracy,
- art. 32 ust. 1 pkt 2 określa zadania samorządu województwa,
- art. 38 ust. 1 pkt 19 określa zadania samorządu powiatu.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 listopada 2025 r. w sprawie Krajowego Funduszu Szkoleniowego określa natomiast szczegółowy sposób i tryb przyznania podmiotom wnioskującym o wsparcie środków na kształcenie ustawiczne.

Wytyczne zostały przygotowane w celu ułatwienia korzystania ze środków KFS w roku 2026. W załączniku 1 Wytycznych zamieszczono druki, niezbędne do występowania o ustalenie limitów środków KFS, zmniejszenie limitów i zasilenie rachunku bankowego środkami.

Zrezygnowano z dotychczasowego załącznika 2 zawierającego wzory sprawozdań dotyczących monitorowania postępów w wydatkowaniu przyznanych limitów KFS przez poszczególne urzędy pracy. Obecnie, w razie potrzeby, będzie możliwe pozyskanie tych danych z systemu Syriusz. Dotychczasowy załącznik 3 staje się w związku z tym załącznikiem 2. Stanowi go

wydruk wzoru wniosku elektronicznego o dofinansowanie ze środków KFS, w wersji nieedytowalnej (format PDF). Zamieszczono go tylko w celach poglądowych, aby można było się z nim zapoznać. Od roku 2026 obowiązywać będzie jednolity dla całego kraju wzór wniosku elektronicznego. Wniosek o przyznanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego (PSZ-KFS) będzie dostępny na portalu Praca.gov.pl po uruchomieniu naboru przez dany urząd (w konsoli Praca.gov.pl). Ostateczne informacje dotyczące wniosku elektronicznego będą Państwu przekazane odrębnym pismem bezpośrednio przed jego uruchomieniem.

Jeżeli chodzi o obsługę w PUP wniosków przekazanych przez wnioskodawców, to obsługa będzie miała miejsce, tak jak dotychczas, w Oprogramowaniu Syriusz Std, gdzie wczytywane będą wnioski złożone na praca.gov.pl.

Tym samym dotychczasowy załącznik 4 – wzór umowy między powiatowym urzędem pracy a podmiotem otrzymującym dofinansowanie – zalecany do wykorzystywania przez powiatowe urzędy pracy, staje się Załącznikiem 3 niniejszych wytycznych. Wzór umowy został dostosowany do nowych przepisów KFS i pozostaje bez większych zmian merytorycznych w stosunku do roku 2025, a został zaprojektowany przy wykorzystaniu materiałów opracowanych przez ekspertów/praktyków z powiatowych urzędów pracy.

Środki KFS w roku 2026

Na finansowanie zadań w ramach KFS w roku 2026 przeznaczone zostały środki stanowiące 4,4% przychodów Funduszu Pracy uzyskanych z obowiązkowej składki na Fundusz Pracy wykazanej w sprawozdaniu budżetowym za rok 2024, to jest kwota **419 591 tys. zł.**

Zgodnie z nowymi przepisami został zlikwidowany podział na dwie, wydatkowane niezależnie od siebie, puły środków KFS. Tak zwane: pula Ministra i pula Rady Rynku Pracy zostały połączone w jedną, wydatkowaną od początku roku. Pozostawiono natomiast pułę dla urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy i 16 Wojewódzkich Urzędów Pracy określając jej wysokość jako 0,5% środków KFS na dany rok.

Zgodnie z nowymi zasadami środki KFS zostały podzielone w sposób następujący:

- 1) kwota **2 098,00 tys. zł.**, czyli ok. 0,5% środków KFS, została przeznaczona na działania określone w art. 125 ust. 6 ustawy i podzielona na 17 równych części pomiędzy urząd obsługujący ministra tj. MRPiPS oraz 16 Wojewódzkich Urzędów Pracy; dla każdego z tych podmiotów przypada kwota **123,41 tys. zł.**;
- 2) pozostała kwota **417 493,00 tys. zł.**, została przeznaczona na działania Powiatowych Urzędów Pracy i zgodnie z zapisami tabeli 1 została podzielona na województwa. Dalszy podział pomiędzy Powiatowe Urzędy Pracy, zgodnie z ustawą, należy do zarządów poszczególnych województw.

Informacja o podziale środków KFS na rok 2026 dostępna jest na stronie internetowej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy pod bezpośrednim linkiem <https://www.gov.pl/web/rodzina/kfs-2026>.

Tabela 1. Plan wydatkowania KFS w 2026 r. w części wydzielonej na działania ministra właściwego ds. pracy i Wojewódzkich Urzędów Pracy, zwane dalej „WUP” oraz przeznaczonej dla Powiatowych Urzędów Pracy, zwanych dalej „PUP”, wg województw (kwoty w tys. zł).

Podmioty	Kwota na działania MRPIPS i WUP	Kwota na działania PUP wg województw
Minister właściwy ds. pracy	123,41	0,00
Dolnośląskie	123,41	31 930,00
Kujawsko-Pomorskie	123,41	20 680,00
Lubelskie	123,41	20 873,00
Lubuskie	123,41	10 012,00
Łódzkie	123,41	27 408,00
Małopolskie	123,41	39 926,00
Mazowieckie	123,41	68 465,00
Opolskie	123,41	9 460,00
Podkarpackie	123,41	20 873,00
Podlaskie	123,41	11 773,00
Pomorskie	123,41	25 753,00
Śląskie	123,41	46 820,00
Świętokrzyskie	123,41	11 746,00
Warmińsko-Mazurskie	123,41	13 318,00
Wielkopolskie	123,41	42 353,00
Zachodniopomorskie	123,41	16 103,00
ŁĄCZNIE	2 098,00	417 493,00

Proces występowania przez urzędy pracy o środki KFS

1. PUP na druku nr 1 przesyłają do WUP zapotrzebowania na środki KFS w terminie wskazanym przez WUP. WUP na druku nr 2 przesyłają do Departamentu Funduszy MRPIPS do dnia 10 grudnia roku poprzedzającego rok budżetowy, informacje o dokonanym podziale środków KFS (ujętych w planie wydatków w danym roku) uwzględniające złożone przez PUP na druku nr 1 zapotrzebowania na środki KFS, o których mowa w art. 285 ustawy. Uwaga: **nie należy przysyłać do MRPIPS informacji na druku nr 1 z każdego PUP.**

2. Środki KFS niepodzielone przez marszałków województw do dnia 10 grudnia roku poprzedzającego rok budżetowy, zgodnie z § 15 ust. 1 rozporządzenia RM, mogą być sukcesywnie dzielone do dnia 30 czerwca 2026 r. Po upływie tego terminu środki KFS niepodzielone przez marszałków województw zgodnie z art. 288 ust. 1 pkt. 1 ustawy stanowią rezerwę KFS.
3. Rezerwę KFS tworzą też środki KFS niewykorzystane przez poszczególne PUP i zgłoszone przez WUP do Ministra w terminach: do 31 sierpnia 2026 r. oraz od 1 września do 31 października 2026 r. Zaleca się, by PUP przesyłały do WUP informacje o niewykorzystanych środkach KFS bez zbędnej zwłoki.
4. Informacje o potrzebie zmniejszenia środków KFS PUP przesyłają do WUP na druku nr 3. WUP sporządza wnioski o zmniejszenie limitów środków KFS na druku nr 4 i przesyłają do Departamentu Funduszy MRPIPS w terminach: do 31 sierpnia 2026 r. oraz od 1 września do 31 października 2026 r. Wnioski o zmniejszenia limitów o kwotę niższą niż 5 tys. zł mogą pozostać bez rozpoznania przez Ministra.
5. Minister, zgodnie z art. 288 ust 2 ustawy, informuje o możliwości wystąpienia przez PUP, za pośrednictwem WUP z wnioskami o środki rezerwy KFS dla PUP. Nie należy wnioskować o środki rezerwy w przypadku braku informacji Ministra, o której mowa w art. 288 ust. 2.
6. Wnioski o środki rezerwy KFS PUP przesyłają do WUP na druku nr 5. WUP przekazuje do Departamentu Funduszy wnioski PUP wypełniając druk nr 6.
7. Środki KFS dla PUP i WUP przekazywane są na rachunki urzędów pracy w kwotach określonych we wnioskach o zasilenie rachunku bankowego środkami KFS na druku nr 7 kierowanym do Departamentu Budżetu MRPIPS.

Uwzględniając powyższe obieg dokumentów jest następujący:

- druki nr 1, 3 i 5 PUP przesyłają do WUP,
- druki nr 2, 4, 6 WUP przesyłają do Departamentu Funduszy MRPIPS,
- druk nr 7 PUP i WUP przesyłają do Departamentu Budżetu MRPIPS

Priorytety wydatkowania KFS w roku 2026

Zgodnie z nowymi zasadami opisanymi w ustawie, KFS wydatkowany jest przede wszystkim zgodnie z trzema rodzajami priorytetów. Są to:

- a) nie więcej niż 4 priorytety ogólnopolskie/ogólnokrajowe, formułowane przez ministra właściwego do spraw pracy;
- b) nie więcej niż 3 priorytety regionalne/wojewódzkie, formułowane przez Wojewódzkie Urzędy Pracy;
- c) nie więcej niż 1 priorytet lokalny/powiatowy formułowany przez Powiatowe Urzędy Pracy.

Sformułowanie własnych priorytetów nie jest obowiązkiem. Jest to umożliwienie urzędom skupienia się na własnych potrzebach szkoleniowych, specyficznych dla konkretnego terenu. Wszystkie priorytety są równorzędne, tj. mają jednakową wagę. Różnią się jedynie terenem

obowiązania. Ogólnopolskie obowiązują na terenie całego kraju, wojewódzkie na terenie zgłaszającego je województwa, a powiatowe na terenie zgłaszającego powiatu. Oznacza to, że w każdym powiecie może obowiązywać maksymalnie 8 priorytetów wydatkowania (4 ogólnopolskie, 3 wojewódzkie i 1 powiatowy). Jednocześnie oznacza to, że może istnieć 341 list priorytetów, tj. tyle ile jest powiatowych urzędów pracy. Należy przy tym pamiętać, że przy formułowaniu priorytetów kryterium jest obszar działania powiatowego urzędu pracy, a nie granice powiatu. Czyli jeśli PUP obejmuje swoim działaniem np. 2 powiaty może zgłosić tylko jeden wspólny dla nich priorytet.

Obowiązek publikacji przyjętych priorytetów (wszystkich) został ustawowo nałożony na wojewódzkie urzędy pracy. Oznacza to, że każdy WUP ma obowiązek opublikować na stronach internetowych urzędu priorytety ogólnopolskie, własne wojewódzkie i priorytety własnych powiatów, o ile dwa ostatnie rodzaje zostały przyjęte.

Jak wspomniano wyżej minister właściwy do spraw pracy opracowuje, po zasięgnięciu opinii Rady Rynku Pracy, priorytety ogólnopolskie/ogólnokrajowe (maksimum 4). To powoduje, że następnie dokonuje wykładni **tylko tych priorytetów**. Z pytaniami dotyczącymi priorytetów wojewódzkich i powiatowych należy zwracać się odpowiednio do wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, które są ich autorami. Na rok 2026, jako **ogólnopolskie**, minister właściwy do spraw pracy przyjął następujące priorytety:

1. 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.
2. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie, tj. w powiecie lub w województwie.
3. Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy, ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności cyfrowych, AI oraz tzw. umiejętności zielonych, zwłaszcza gdy powyższe czynniki stanowią zagrożenie utratą pracy.
4. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych oraz wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach społecznych wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRPiPS.

W formułowaniu ogólnopolskich priorytetów wydatkowania środków KFS na rok 2026, wzorem lat ubiegłych, kluczową rolę odegrała konieczność zapobiegania coraz bardziej widocznym na rynku pracy lukom kompetencyjnym, utrudniającym rekrutację pracowników w wielu dziedzinach działalności gospodarczej – czyli starano się uwzględnić problemy rynku pracy występujące na terenie całego kraju. Województwom i powiatom pozostawiono możliwość sformułowania priorytetów własnych, charakterystycznych dla ich obszaru, a co za tym idzie umożliwiono im szybką reakcję na specyficzne problemy szkoleniowe na lokalnych rynkach pracy.

Priorytety ogólnopolskie/ogólnokrajowe

Priorytet nr 1: 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 - *bez zmian w stosunku do roku 2025.*

Priorytet powtórzony z roku 2025. 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. 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.:

- a) do rozpoznawania, rozumienia i przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, co zwiększy ich uważność na sposób komunikacji i budowania relacji w ich zespołach,
- b) dotyczące różnych formy mobbingu, jak zrozumieć jego wpływ na zespół oraz jak skutecznie reagować i zapobiegać sytuacjom o charakterze mobbingu w przyszłości,
- c) rozpoznawania/uważności (szczególnie menedżerowie/pracodawcy) na zachowania i relacje w zespołach,
- d) do promowania bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy,
- e) na temat skutków społecznych i prawnych mobbingu lub dyskryminacji,
- f) 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 2: 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.

Priorytet powtarzany corocznie od kilku lat, cieszący się zresztą największym zainteresowaniem i popularnością wśród pracodawców jako 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.

Przyjęcie 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.:

- a) dane statystyczne poszczególnych urzędów,
- b) „Barometr zawodów”,
- c) „Zarejestrowani bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności (...)”,
- d) badania realizowane przez same urzędy ze środków KFS lub w ramach projektów finansowanych z EFS, w tym także badania dotyczące perspektyw rozwoju branż,
- e) 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. Potencjalni wnioskodawcy 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.

Podmiot 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 3: wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy, ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności cyfrowych, AI oraz tzw. umiejętności zielonych, zwłaszcza gdy powyższe czynniki stanowią zagrożenie utratą pracy - *modyfikacja w stosunku do lat ubiegłych.*

Priorytet ten, z pewnymi modyfikacjami, powtarzany jest od 2018 roku. Wprowadzono go 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.

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/zarzadzanie-procesami-biznesowymi-bpm>. Należy przy tym pamiętać, 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, potrzebnymi w scyfryzowanych branżach oraz gospodarce obiegu zamkniętego. Dlatego tak istotne jest nabywanie czy rozwój kompetencji cyfrowych czy AI. 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 a zwłaszcza AI. Ta sama zasada dotyczy tzw. umiejętności zielonych. Są nimi przede wszystkim wiedza, zdolności, wartości i postawy, które umożliwiają prowadzenie zrównoważonego, oszczędnego i proekologicznego sposobu życia i pracy. Obejmują zarówno kompetencje techniczne (np. obsługa technologii odnawialnych, zarządzanie zasobami, wdrażanie innowacji ekologicznych), jak i miękkie (np. krytyczne myślenie, praca zespołowa, odpowiedzialność). Są one niezbędne do funkcjonowania w "zielonej gospodarce", która skupia się na niskoemisyjności, efektywności energetycznej i odnawialnych źródłach energii.

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 zwłaszcza związanymi z wykorzystaniem kompetencji cyfrowych czy zastosowaniem umiejętności zielonych. 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 4: wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych oraz wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach społecznych wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRPIPS.

Priorytet niniejszy składa się z dwóch odrębnych elementów adresowanych do odrębnych odbiorców.

Pierwsza część adresowana jest do podmiotów działających 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. Potrzebnych 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 wnioskodawcy o konieczności odbycia wnioskowanego szkolenia lub nabycia określonych umiejętności z zakresu usług zdrowotnych i opiekuńczych. Dostęp do priorytetu ma każdy pracodawca bądź prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą 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.

Podmiotami uprawnionymi do korzystania z środków w ramach drugiej części niniejszego priorytetu są:

- a) **Przedsiębiorstwa społeczne** wpisane do wykazu przedsiębiorstw społecznych, który zgodnie z ustawą o ekonomii społecznej prowadzony jest przez MRPIPS w systemie Rejestr Jednostek Pomocy Społecznej (RJPS), pod adresem https://rjps.mpips.gov.pl/RJPS/RU/start.do?id_menu=59. Wykaz zawiera tylko przedsiębiorstwa społeczne, którym status ten został nadany przez wojewodę, odpowiedniego ze względu na siedzibę podmiotu. Nadanie statusu odbywa się poprzez wydanie decyzji administracyjnej, po wcześniejszej dokładnej weryfikacji spełniania przez wnioskujący podmiot warunków określonych w ustawie o ekonomii społecznej. Z tego względu nie ma konieczności prowadzenia dodatkowej weryfikacji na potrzeby ustalenia czy pracodawca aplikujący o wsparcie spełnia

przesłanki niezbędne do uzyskania tego statusu, wystarczy jedynie sprawdzić, czy w momencie składania wniosku figuruje on w rejestrze przedsiębiorstw społecznych. Status przedsiębiorstwa społecznego mogą uzyskać m.in. organizacje pozarządowe (np. fundacje i stowarzyszenia), spółki non-profit, spółdzielnie socjalne, a także kościelne osoby prawne.

- b) **Spółdzielnie socjalne** – to podmioty wpisane do Krajowego Rejestru Sądowego, na tej podstawie można zweryfikować ich formę prawną. Spółdzielnie socjalne mogą uzyskać status przedsiębiorstwa społecznego. W takiej sytuacji ich uprawnienia do skorzystania ze wsparcia w ramach tego priorytetu można potwierdzić na podstawie listy przedsiębiorstw społecznych, o której mowa powyżej. Bez względu na to, czy spółdzielnia socjalna posiada status przedsiębiorstwa społecznego, jest ona uprawniona do skorzystania ze środków w ramach tego priorytetu.

Ze środków w ramach tej części priorytetu korzystać mogą wszyscy pracownicy przedsiębiorstw społecznych oraz pracownicy i członkowie spółdzielni socjalnych. Nie ma potrzeby weryfikowania, czy pracownik, którego przeszkolenie ma być wsparte ze środków KFS, należy do grupy osób zagrożonych wykluczeniem. Dopuszczalne są wszystkie formy kształcenia ustawicznego. Nie ma również znaczenia tematyka wnioskowanego szkolenia. Należy jedynie uzasadnić, że wnioskowana forma kształcenia ustawicznego niezbędna jest przy wykonywaniu obowiązków służbowych.

Rozpatrywanie przez powiatowe urzędy pracy wniosków pracodawców o dofinansowanie z KFS kształcenia ustawicznego w roku 2026

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 działań z KFS mogą być składane jedynie w formie elektronicznej. W roku 2026 wprowadzone zostaje obowiązkowe korzystanie z elektronicznego wniosku, jednakowego na terenie całego kraju. Wniosek będzie dostępny na portalu Praca.gov.pl po uruchomieniu naboru przez dany urząd (w konsoli Praca.gov.pl). O każdym etapie prac związanych z uruchomieniem wniosku elektronicznego będziecie Państwo informowani na bieżąco
4. W pierwszej kolejności do rozpatrzenia kwalifikują się wnioski, które spełniają wymagania przynajmniej jednego z równorzędnych priorytetów tj. ogólnopolskich, wojewódzkich i powiatowych.
5. Ustawa wprowadza możliwość przyznawania dofinansowania na wnioski niespełniające priorytetów. PUP może rozpatrzyć pozytywnie wniosek pracodawcy, który nie wpisuje się w żaden z priorytetów ministra wtedy, kiedy pozostaną w jego dyspozycji środki po

rozpatrzeniu wniosków spełniających priorytety. Przeznaczanie 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). Oznacza to, że w przypadku braku chętnych na środki zgodne z priorytetami urząd może ogłosić nabór/nabory na wnioski nie spełniające priorytetów.

6. Należy pamiętać, że nawet jeśli w treści priorytetu zawarto sformułowania odnoszące się bezpośrednio do pracowników, skorzystać z niego mogą zarówno pracownicy, osoby świadczące usługi na mocy umów cywilnoprawnych oraz pracodawcy i osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą.
7. Mając na uwadze zgłaszane przez Państwa wątpliwości co do traktowania podmiotów nie będących przedsiębiorcami przypominamy, że w KFS wszyscy wnioskodawcy traktowani są jednakowo bez względu na to, czy są przedsiębiorcami czy też nie. W przypadku podmiotu nie będącego przedsiębiorcą obowiązują takie same zasady wyliczenia wielkości zatrudnienia jak dla przedsiębiorcy. Oznacza to, że wszyscy pracodawcy zatrudniający poniżej 10 osób powinni otrzymać dofinansowanie na poziomie 90%.
8. Wejście w życie ustawy zmieniło sposób liczenia liczby etatów u wnioskodawcy. Policzenie liczby etatów jest niezbędne aby określić wysokości dofinansowania udzielanego ze środków KFS, tj. 70% kosztów szkolenia przy zatrudnieniu powyżej 10 osób przy przeliczeniu na 1 pełny etat lub 90% przy zatrudnianiu poniżej 10 osób przy przeliczeniu na 1 pełny etat.
9. Przyjmując, że pełny etat to średnio 40 godzin tygodniowo, aby przeliczyć zatrudnienie na pełne etaty należy podzielić łączną liczbę godzin pracy wszystkich pracowników przez nominalny czas pracy pełnego etatu w danym okresie (przykładowo 40 godzin tygodniowo), czyli inaczej - można zsumować proporcjonalnie do etatu czas pracy każdego pracownika, a następnie podzielić wynik przez liczbę godzin przypadających na pełny etat. W liczbie zatrudnionych uwzględnia się pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, również młodocianych. Do stanu zatrudnienia wlicza się również odbywających służbę wojskową, przebywających na urlopie bezpłatnym, macierzyńskim lub wychowawczym. Nie uwzględnia się natomiast osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia lub o dzieło, praktykantów i stażystów. Do zatrudnionych nie wlicza się również właścicieli firm czy osób samozatrudnionych.
10. Mając na uwadze liczne pytania informujemy, że przepisy ustawy nie zmieniły dostępu do KFS pracowników służb mundurowych. Oznacza to, że funkcjonariusze służb mundurowych np. Państwowej Straży Pożarnej, Policji, Wojska itp. nie mogą korzystać ze środków KFS. Warunkiem bowiem skorzystania z różnych form kształcenia ustawicznego 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.

11. 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.
12. 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.
13. Wymienione w art. 125 ust 13 ustawy punkty określają elementy, które powinny zostać wzięte pod uwagę przy ocenie złożonego wniosku. Stanowią one ogólnie ramy oceny wniosków o dofinansowanie czyli wskazują jakie elementy muszą zostać spełnione przy ocenie złożonych wniosków. Jednak już do każdego z urzędów należy określenie szczegółowych kryteriów, na podstawie których oceniane będą składane wnioski oraz przypisanie im odpowiednich wag. Należy jednak pamiętać, aby przyjęte kryteria mieściły się w obrębie tych 3 punktów wskazanych w przywołanym wyżej artykule.
14. Szczególną uwagę jednak należy zwrócić na uzasadnienie konieczności odbycia konkretnej formy kształcenia ustawicznego.
15. 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.
16. Należy pamiętać o zlikwidowaniu 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. Dlatego też w § 5 ust. 4 rozporządzenia w sprawie KFS zawarto informację o możliwości prowadzenia ustaleń pomiędzy urzędem a wnioskodawcą dotyczących zakresu finansowania wniosku. Pod tym pojęciem kryje się możliwość ustalania między innymi ceny wnioskowanej usługi, jej zakresu czy realizatora.

17. 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 podmiot otrzymujący wsparcie 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.
18. Przy planowaniu naboru należy pamiętać o tym, aby trwał on wystarczająco długo aby dać możliwość pracodawcy przygotowania i złożenia wniosku wysokiej jakości. Długości graniczne zostały tym razem określone w rozporządzeniu. Będzie to sprzyjało transparentności zasad naborów wniosków. 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.**
19. Należy pamiętać, że przepisy dotyczące KFS nie zakazują żadnej formy szkoleń. Prosimy zwrócić uwagę na możliwość odbywania szkoleń w trybie online.
20. 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.
21. 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.
22. Zgodnie z wyjaśnieniem Ministerstwa Finansów zamieszczonym na stronie Ministerstwa (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".

23. Do tej pory jedne z częściej zadawanych pytań dotyczyły możliwości udzielenia dofinansowania na kształcenie starostów i wicestarostów. W tym przypadku należy pamiętać, że ustawa wprowadziła zakaz korzystania ze środków KFS dla kadr publicznych służb zatrudnienia (art. 125 ust. 9). Zaś zgodnie z art. 16 i 17 przywołanej ustawy publiczne służby zatrudnienia realizujące zadania określone ustawą, to:

- a) organy zatrudnienia (tj. minister właściwy do spraw pracy, minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego w sprawach z zakresu koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, wojewodowie, marszałkowie województw oraz starostowie),
- b) urząd obsługujący ministra właściwego do spraw pracy,
- c) urzędy wojewódzkie,
- d) WUP i PUP.

Oznacza to, że oprócz wymienionych wyżej organów, również pracownicy urzędów obsługujących ministra właściwego do spraw pracy, urzędów wojewódzkich, WUP i PUP nie mogą zostać objęci dofinansowaniem ze środków KFS. Pracownicy urzędów marszałkowskich, starostw i urzędów miast mogą skorzystać z dofinansowania do kształcenia ustawicznego ze środków KFS, o ile nie realizują zadań określonych ustawą. 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.

Uwagi ogólne

1. Prosimy pamiętać o zmianach, które wprowadziła nowa ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. 620) oraz rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 listopada 2025 w sprawie Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz. U. poz. 1641). Należy dokładnie zapoznać się z nowymi zasadami.
2. Ustawa rozszerzyła dostęp do środków KFS. Wnioski o dofinansowanie mogą być składane nie tylko przez pracodawców, ale i osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą. Bezpośrednimi beneficjentami czyli uczestnikami dofinansowywanych form kształcenia ustawicznego mogą być oprócz wymienionych powyżej pracodawców i osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą, pracownicy oraz osoby świadczące pracę na mocy umów cywilnoprawnych.
3. 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 oraz rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie Krajowego Funduszu Szkoleniowego ostateczna decyzja należy do Starosty/Dyrektora Urzędu Pracy.
4. Prosimy pamiętać, że autor priorytetów oraz kolejność, w jakiej zostały podane obowiązujące priorytety wydatkowania nie odzwierciedla ich „ważności”. Wszystkie priorytety mają jednakowy stopień „ważności”.
5. Wprowadzono między innymi ustawowy zapis o możliwości wydatkowania środków KFS poza przyjętymi priorytetami wydatkowania. Oznacza to, że jeśli w urzędzie pozostaną niewykorzystane środki z przyznanego limitu KFS, na które nie będzie chętnych spełniających priorytety można ogłosić nabór na wnioski ich nie spełniające.
6. Prosimy pamiętać, że nie istnieje już pula rezerwy, czyli inaczej pula Rady Rynku Pracy. Wszystkie środki dla PUP znajdują się w jednej puli wydatkowanej od początku roku. Fundusz posiada swoją rezerwę jednak stanowią ją środki KFS na kształcenie ustawiczne w województwie niepodzielone między PUP do dnia 30 czerwca danego roku, kwoty ze środków KFS, które nie zostaną wykorzystane w roku budżetowym przez poszczególne PUP, zgłoszone przez marszałka województwa do ministra właściwego do spraw pracy do dnia 31 sierpnia danego roku w celu zmniejszenia kwot środków KFS oraz kwoty ze środków KFS, które nie zostaną wykorzystane przez poszczególne PUP w okresie od dnia 1 września do dnia 31 października roku budżetowego, zgłoszone przez marszałka województwa do ministra właściwego do spraw pracy do dnia 31 października danego roku w celu zmniejszenia kwot środków KFS. Rezerwa ta pozostaje w dyspozycji Ministra właściwego do spraw pracy, który przyznaje środki na wnioski samorządów powiatów składane za pośrednictwem marszałków województw.
7. Prosimy pamiętać o wprowadzonym nową ustawą wymogu posiadania przez realizatora szkolenia wpisu do Bazy Usług Rozwojowych prowadzonej przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. Dotyczy to tylko realizatorów szkoleń.
8. 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.

9. Po analizie pytań kierowanych do Departamentu Rynku Pracy sugerujemy również informowanie pracodawców o konieczności uregulowania w umowie, jeśli takowa jest zawierana, pomiędzy pracodawcą a pracownikiem kierowanym na szkolenie sytuacji, w której pracownik w trakcie szkolenia zmienia pracę.
10. Zwracamy uwagę, że środki Funduszu Pracy w formie KFS przeznacza się na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego osób świadczących pracę. Oznacza to, że nabywane kompetencje muszą być bezpośrednio powiązane z zakresem zadań zawodowych/obowiązków na danym stanowisku, potrzebami biznesowymi lub planami zatrudnieniowymi wnioskodawcy.
11. 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>.
12. Pragniemy przypomnieć, że zasadniczo mechanizm finansowania działań obejmujących kształcenie ustawiczne dofinansowywane 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 podmiotu otrzymującego wsparcie, a nie ma przesłanek, iż ze swej strony nie wywiązał się on z umowy, brak jest podstawy prawnej do uznania, że środki KFS zostały wydatkowane niezgodnie z ich przeznaczeniem
13. Do tej pory znaczna liczba pytań kierowanych do Departamentu Rynku Pracy wskazywała na problemy z decyzją co do ewentualnej konieczności zwrotu przez wnioskodawcę otrzymanego dofinansowania. Dlatego też zwracamy uwagę, że ustawa jednoznacznie określa przypadki, w których urząd żąda zwrotu wypłaconych środków. Są to przypadki gdy: 1) osoba, na której kształcenie ustawiczne przyznano finansowanie bez uzasadnionej przyczyny nie podejmie lub nie ukończy tego kształcenia, nie przystąpi do procesu potwierdzenia nabytej wiedzy i umiejętności lub uzyskania dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności, nie przystąpi do badań lekarskich i psychologicznych wymaganych do podjęcia przez osoby pracujące kształcenia lub zadań zawodowych po ukończonym kształceniu; 2) środki KFS zostały wydatkowane

niezgodnie z umową lub 3) niedotrzymane zostały zobowiązania określone w art. 127 ust. 1 ustawy dotyczące głównie dalszej współpracy z osobą kierowaną na dofinansowaną formą kształcenia bądź dalszej działalności wnioskodawcy.

