1. Wprowadzenie

Nowelizacja ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*[1] od 27 maja 2014 roku wprowadziła nowy instrument polityki rynku pracy – Krajowy Fundusz Szkoleniowy, w skrócie KFS. Istotą tego rozwiązania jest przeznaczenie części składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Sposób obiegu środków KFS i tryb przyznawania tych środków na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców przez urzędy pracy określone zostały w rozporządzeniu wydanym na podstawie ww. ustawy[2]. W szczególności rozporządzenie wyznacza szczegółowe procedury związane z obsługą wniosków pracodawców oraz umów w sprawie finansowania kształcenia ustawicznego.

Ani przepisy ustawy *o promocji zatrudnienia (...)*, ani przepisy rozporządzenia nie regulują jednak bezpośrednio wielu zagadnień związanych z KFS, pozostawiając spory obszar do uregulowania przez dyrektora powiatowego urzędu pracy w umowach zawieranych z pracodawcą. Mając zatem na względzie zasady racjonalności i gospodarności przy wydatkowaniu środków publicznych, do przestrzegania których zobowiązują przepisy ustawy *o finansach publicznych*[3], urzędy pracy powinny pamiętać, aby wydatki były dokonywane:

1) w sposób celowy i oszczędny, z zachowaniem zasad:
   a) uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów,
   b) optymalnego doboru metod i środków służących osiągnięciu założonych celów;
2) w sposób umożliwiający terminową realizację zadań;
3) w wysokości i terminach wynikających z wcześniej zaciągniętych zobowiązań.

---

[1] Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2015 r. poz. 149, z późn. zm.), zwana dalej „ustawą".

[2] Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. *w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego* (Dz. U. poz. 639), zwane dalej „rozporządzeniem *w sprawie przyznawania środków z KFS*".

[3] Art. 44 ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. *o finansach publicznych* (Dz. U. z 2013 r. poz. 885, z późn. zm.).

2. Cele, podstawy prawne i plan wydatkowania KFS

KFS jest rozwiązaniem systemowym, adresowanym do pracodawców, wspomagającym przekwalifikowanie lub aktualizację wiedzy i umiejętności osób pracujących. Celem utworzenia KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. Zwiększenie inwestycji w potencjał kadrowy powinno poprawić zarówno pozycję firm, jak i samych pracowników na konkurencyjnym rynku pracy.

Przeznaczenie określonej kwoty środków publicznych na działania edukacyjne powinno poprawić niskie w Polsce, na tle krajów Unii Europejskiej, wskaźniki uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym. Niedopasowanie wykształcenia do potrzeb rynku pracy, dezaktualizacja wiedzy i umiejętności wobec wyzwań nowych technologii grozi ryzykiem bezrobocia.

W zarządzaniu środkami KFS biorą udział partnerzy społeczni, których składki stanowią źródło przychodów Funduszu Pracy i jego wydzielonej części, jaką stanowi KFS.

W znowelizowanej w 2014 r. ustawie *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:*

- art. 69a i 69b mówi o utworzeniu i przeznaczeniu środków KFS,
- art. 109 ust. 2d-2n określa zasady podziału środków KFS,
- art. 22 ust. 1 i 4 pkt 3 i 4 określa zadania Rady Rynku Pracy,
- art. 4 ust. 1 pkt 7 lit. h-i wskazuje zadania ministra właściwego do spraw pracy,
- art. 8 ust. 1 pkt 2a określa zadania samorządu województwa,
- art. 9 ust. 1 pkt 3c określa zadania samorządu powiatu,
- art. 108 ust. 1 pkt 22j mówi o przeznaczeniu środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań realizowanych w ramach KFS.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej *w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego* określa z kolei szczegółowy sposób i tryb przyznania pracodawcom środków na kształcenie ustawiczne, w tym zakres informacji niezbędnych do sporządzenia wniosku o finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego oraz elementy umowy z pracodawcą.