



LEWIATAN

## REKOMENDACJE

dotyczące zmian w zasadach  
korzystania z Krajowego  
Funduszu Szkoleniowego

Materiał opracowany w oparciu o wnioski zebrane w wyniku przeprowadzenia Seminarium mającego na celu ocenę efektywności wykorzystania środków KFS oraz sformułowanie i przedstawienie uwag i propozycji zmian w zasadach korzystania z KFS w dn. 13 września 2016 r. w Warszawie pt. Praktyka wykorzystania i kierunki pożądanych zmian w zakresie Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

# Główne wnioski i uzasadnienie rekomendacji



Notowany w ostatnim czasie wzrost popytu na pracę dość wyraźnie wiąże się z rosnącymi trudnościami ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Według Badania Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL) w 2014 r. już 80% pracodawców, którzy rekrutowali pracowników, wskazywało na problemy w pozyskaniu pracowników spełniających ich oczekiwania. Obserwuje się tu systematyczny wzrost w ciągu ostatnich 5 lat, łącznie o 5 pkt. proc. Wynika z tego, że przy zakładanym dalszym wzroście zapotrzebowania na pracę trudności ze znalezieniem pożądanych pracowników będą nadal rosły i wkrótce mogą przybrać ogromne rozmiary, o ile nie podejmiemy pilnych działań na rzecz uzupełnienia braków.

Badania BKL wskazują, że zaledwie nieco ponad połowa pracodawców była zadowolona z umiejętności swoich pracowników. Prawie drugie tyle pracodawców przyznało, że wprawdzie kompetencje zatrudnionych osób są zadowalające, ale mimo wszystko należałoby ich doszkolić. Bardziej zadowoleni z kompetencji zatrudnionych osób byli najmniejsi pracodawcy, zatrudniający do 10 osób. Wśród największych podmiotów zaledwie jedna czwarta dzieli ten pogląd. Zdaniem pracodawców dostrzegających braki kompetencyjne pracowników potrzebne są działania na rzecz rozwoju najbardziej pożądanych kompetencji, w przypadku których zdiagnozowano także największe deficyty, czyli kompetencji zawodowych, ale także miękkich, w tym:

- samoorganizacyjnych;
- interpersonalnych;
- biurowych oraz kognitywnych.

W stosunku do większości pracowników pracodawcy stawiają wymóg posiadania umiejętności uczenia się i elastycznego dostosowania do zmian. Wynika z tego, że uświadomili sobie, iż budowanie i utrzymanie pozycji na rynku, na którym nieustannie zachodzą procesy zmian i rozwoju, wymaga ciągłego rozwoju i aktualizacji kompetencji ze strony pracowników. Tymczasem wskaźnik uczestnictwa dorosłych Polaków w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach kształtował się na poziomie 14% (3,5 mln osób). Wyniki badań BKL wskazują, że 5-6% Polaków corocznie uczestniczy tylko i wyłącznie w obowiązkowych kursach i szkoleniach. Zdecydowana większość Polaków (63%) w żaden sposób nie podnosiła w ciągu ostatniego roku swoich kompetencji, nawet poprzez samokształcenie, zaś aż 34% deklaruje, że nigdy nie uczestniczyło w kursach, szkoleniach, warsztatach, praktykach lub innych formach dokształcania.

Wynika z tego ogromna potrzeba wsparcia rozwoju i aktualizacji kompetencji pracodawców i pracowników oraz dostosowanie ich do obecnych i przyszłych potrzeb rynku pracy i rozwijającej się gospodarki. Warto zauważyć, że na rosnące potrzeby kompetencyjne nałoży się także nieuchronnych proces zmian demograficznych polegających na starzeniu populacji. W kontekście zachodzących procesów demograficznych i związanego z tym kurczenia się dostępnych zasobów siły roboczej coraz większego znaczenia nabierają wszelkie działania mające na celu pobudzenie dotąd nie w pełni wykorzystanych zasobów pracy, jak również wspierające w utrzymaniu zatrudnialności obecnych na rynku pracy.

Podstawowym instrumentem wspomagającym pracodawców w rozwoju kapitału ludzkiego firmy powinien być Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS). Jednak obecne regulacje i praktyka stosowania KFS wymaga zmian, które z jednej strony pozwolą na zwiększenie efektywności wydatków z KFS, z drugiej, ograniczą zbędne obciążenia biurokratyczne, a z trzeciej, ograniczą poziom uznaniowości w przyznawaniu środków z KFS i poprawia transparentność tego procesu. Ważne jest także ograniczenie nieprawidłowości, które ujawniły się w dotychczasowej praktyce funkcjonowania KFS. Kluczowe jest jednak dostosowanie celu funkcjonowania KFS do obecnych i przyszłych wyzwań rynku pracy. Dlatego rekomendujemy, aby definicja celu KFS sformułowana dotąd jedynie w Wytycznych opracowanych przez Departament Rynku Pracy MRPiPS (z 04.06.2014 r.) zyskała rangę ustawową, a jej brzmienie mogłoby wskazywać, że celem wsparcia finansowania usług rozwojowych z KFS jest utrzymanie zatrudnienia i dostosowanie kompetencji do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki i rynku pracy. Dzięki temu zwiększenie inwestycji w potencjał kadrowy powinno poprawić zarówno pozycję firm jak i samych pracowników na konkurencyjnym rynku pracy. Stojące przed nami wyzwania demograficzne, szybki rozwój technologiczny, globalizacja, a także zmieniające

się modele kariery zawodowej oraz ciągła aktualizacja wiedzy (wg. danych okres przydatności wiedzy spadł z 30 do 5 lat) wskazują jaki kierunek i cel powinno spełniać narzędzie, które przyczyniać się ma do poprawy konkurencyjności firm oraz ich pracowników. Z punktu widzenia firm jak i gospodarki kluczem do rozwoju przedsiębiorstw będzie zatem stałe zdobywanie wiedzy, rozwijanie umiejętności oraz podnoszenie kompetencji pracowników. Podejmowane działania wspierane poprzez środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego powinny skupiać się po pierwsze na wspieraniu utrzymywania miejsc pracy, a po drugie na wspieraniu aktywności edukacyjnej Polaków. Funkcjonowanie KFS i wszystkie podejmowane działania powinny być komplementarne z celami i działaniami przedstawionymi w Strategii na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, w której projekcie czytamy, że jednym z ważniejszych obszarów wpływających na osiągnięcie celów Strategii jest kapitał ludzki i społeczny. Prezentowane tutaj podejście jest zatem zgodne z tym, które sformułowano w ramach projektu Strategii Odpowiedzialnego Rozwoju (patrz ramka poniżej), która ma określać nowy model rozwoju Polski – suwerenną wizję strategiczną, zasady, cele i priorytety rozwoju kraju w wymiarze gospodarczym, społecznym i przestrzennym w perspektywie roku 2020 i 2030. Warto także zauważyć, że dostosowanie wykorzystania KFS do potrzeb rynku pracy wymaga zaangażowania partnerów społecznych w ustalanie priorytetów KFS, ale na poziomie regionów, a nie jak dotychczas działających centralnie w ramach Rady Rynku Pracy. Dlatego należałoby wprowadzić obowiązek ustalania priorytetów KFS na poziom regionalnym, jako zadanie Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego.

## **najlepsza inwestycja to inwestycja w ludzi**

**Odpowiedzialny rozwój to przede wszystkim takie planowanie i realizacja działań rozwojowych, by ich efekt, w perspektywie kilkunastu lub nawet kilkudziesięciu lat, sprzyjał powiększaniu i polepszaniu kapitału ludzkiego, umożliwiał rozwój obywateli i samorealizację w warunkach społecznych, gospodarczych i środowiskowych nie gorszych od występujących obecnie. W obliczu wyzwań demograficznych odpowiedzialność oznacza rozwiązania na rzecz zastępowalności pokoleń. Wzrost dzietności, w dłuższej perspektywie przyniesie wzrost wpływów do budżetu państwa, zmniejszając stopień obciążenia finansów publicznych świadczeniami emerytalnymi.**

Źródło: Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju – projekt do konsultacji społecznych, str. 30  
[http://www.mr.gov.pl/media/24032/ProjektSOR\\_2016\\_D.pdf](http://www.mr.gov.pl/media/24032/ProjektSOR_2016_D.pdf)

Warto zauważyć wysoki poziom wykorzystania zasobów Krajowego Funduszu Szkoleniowego odnotowany już w 2015 r., a zwłaszcza w roku 2016, kiedy przestały obowiązywać tzw. limity wiekowe dla KFS. Świadczy on o znaczącym zainteresowaniu przedsiębiorców podnoszeniem kwalifikacji pracowników, a także o tym, że stworzono rozwiązanie, które faktycznie wspiera ich w tych działaniach. Niemniej na podstawie dotychczasowych doświadczeń można sformułować wnioski odnośnie możliwości poprawienia sposobu i procedury dysponowania Krajowym Funduszem Szkoleniowym tak, żeby zwiększyć efektywność tych wydatków, ograniczyć zbędne obciążenia biurokratyczne, uniemożliwić wykorzystywanie środków KFS niezgodnie z przeznaczeniem oraz generalnie uatrakcyjnić wykorzystanie tego instrumentu dla firm i pracowników.

Po pierwsze, należy zwrócić uwagę na potrzebę ujednoczenia i wystandaryzowania dokumentacji potrzebnej do wnioskowania i rozliczenia środków z KFS stosowanych przez poszczególne urzędy pracy oraz ograniczenia zbędnej dokumentacji. Do Konfederacji Lewiatan spłynęło wiele uwag z przykładami z poszczególnych urzędów pracy odnośnie treści i formy samego wniosku, wymaganych do niego załączników oraz dokumentów wymaganych do rozliczenia wydatków szkoleniowych i innych współfinansowanych ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Są urzędy, które ilość biurokracji ograniczają do niezbędnego minimum i takie, które w sposób niecelowy wymagają podawania większej ilości informacji, dostarczania zaświadczeń i oświadczeń oraz dokumentów odnoszących się do treści, przebiegu i formuły samego szkolenia. Z tego względu istnieje pilna potrzeba określenia jednolitej procedury i dokumentacji potrzebnej do korzystania z KFS przez zainteresowanych w drodze rozporządzenia Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej.

Po drugie, ujednoczenia w ramach urzędów pracy i zwiększenia transparentności wymaga proces zbierania wniosków i wydawania decyzji o przyznaniu dofinansowania z KFS. Poszczególne urzędy ogłaszają zbieranie informacji o zapotrzebowaniu na środki KFS oraz samych wniosków w różnych datach oraz wyznaczają różne terminy na złożenie wniosku, czasem bardzo krótkie. Niektóre urzędy z kolei nie wyznaczają tych terminów wcale przyjmując wnioski do wyczerpania środków. Skrajnym przykładem jest urząd, który zbierał wnioski przez 3 dni od ogłoszenia. Istnieją także przypadki, kiedy urząd pracy informował, że posiada jeszcze środki KFS do rozdysponowania, a na drugi dzień już nie przyjmował wniosków z powodu braku środków. Nie jest również jasne na podstawie jakich kryteriów urząd przyznaje środki poszczególnym podmiotom w sytuacjach, gdy wartość wszystkich złożonych do urzędu wniosków przekracza możliwości finansowania. Z praktyki wynika, że najczęściej decyduje termin złożenia wniosku. Jednak pracodawcy zgłaszają przypadki, w których istnieje wątpliwość, czy to kryterium zostało zastosowane w sposób obiektywny, czy tylko tłumaczono w ten sposób fakt nieprzyznania środków. Wskazuje to na potrzebę zwiększenia transparentności kryteriów i zasad przyznawania środków i wydawania pozytywnej bądź negatywnej decyzji w tej sprawie. Pożądane jest także aby te kryteria i zasady były takie same we wszystkich urzędach pracy. Potrzeba ujednoczenia, dookreślenia oraz poprawy transparentności procesu zbierania wniosków i wydawania decyzji o przyznaniu dofinansowania z KFS stała się szczególnie pilna w 2016 r., kiedy liczba składanych wniosków oraz kwoty, na które zgłoszono zapotrzebowanie przekroczyły limity KFS oraz możliwości urzędów pracy.

Ponadto kryteria przyznania dofinansowania nie powinny być merytoryczne, a jedynie proceduralne. W przypadku kryteriów merytorycznych konieczne będzie dokonywanie oceny jakościowej składanego wniosku, jednak podnosi to pracochłonność obsługi całego systemu przez urzędy pracy, a także wymusza, aby urzędnicy PUP-ów, zajmujący się dystrybucją środków z KFS nabywali kompetencje merytoryczne i branżowe, aby dokonać obiektywnej oceny wniosku, zwłaszcza, co wymagałoby rozległej wiedzy w każdej z dziedzin merytorycznych szkoleń i specyfiki każdej branży, których może dotyczyć wniosek. W związku z powyższym, należy zdjąć z urzędów pracy nadmierny i zbędny ciężar wynikający z oceną merytoryczną wniosków, a także ograniczyć ryzyko,



że wydawane decyzje będą krzywdzące dla firm. W naszej ocenie dystrybucja środków KFS zaczyna powielać sytuację, jaką obserwowaliśmy w ostatnich latach przy dystrybucji środków unijnych (EFS), która doprowadziła do tego, że głównymi klientami projektów szkoleniowych były instytucje organizujące konkurs – projekty musiały spełniać przede wszystkim ich wymagania, aby być zakwalifikowane do realizacji i aby później być rozliczone. Respektowanie potrzeb osób szkolonych i jednostek ich zatrudniających było niestety wtórne. System KFS powinien uniknąć tego błędu poprzez oddanie decyzji merytorycznych i organizacyjnych w ręce pracodawców. Powinien wyróżniać się prostotą rozwiązań, szybkością decyzji i dostępnością oraz realizować wsparcie wynikające z przywołanego powyżej celu. Obecne rozwiązania, spełniające te kryteria, należy doskonalić, konsekwentnie unikając takich modyfikacji, które psują instrument i naruszają podmiotowość beneficjentów.

Znane są także przypadki ograniczania limitu dofinansowania np. do wartości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, podczas gdy w art. 69b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przyjęto maksymalny limit 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika. Konfederacja Lewiatan jest świadoma, że zdarzają się sytuacje uzasadnionych wątpliwości odnośnie zgłaszanej wartości szkoleń. Ponadto ujawniona w 2016 r. sytuacja popytu na środki KFS znacznie przekraczającego możliwości Funduszu wymusza wprowadzenie ograniczeń w dostępie do tych środków. Dlatego proponujemy wprowadzenie górnego limitu rocznego dofinansowania dla firmy, który byłby zróżnicowany ze względu na jej wielkość. Według naszej oceny te limity powinny wynosić:

- dla firm mikro (do 9 pracowników) – 25 tys. zł;
- dla firm małych i średnich (od 10 do 249 pracowników) – 50 tys. zł;
- dla firm dużych (250 pracowników i więcej) – 100 tys. zł.

Należy także podjąć działania ograniczające występowanie przypadków nieuczciwych działań zarówno ze strony wnioskodawców, jak i instytucji szkoleniowych, ale powinny one jednocześnie zmniejszać poziom uznaniowości w ocenie wartości poszczególnych działań oraz ich celowości. Proponujemy wykorzystanie opracowanego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości Bazy Usług Rozwojowych (BUR). Zastosowanie BUR z jednej strony pozwolił na ograniczenie wątpliwości odnośnie tego, czy jakieś działanie powinno uzyskać dofinansowanie, ale także pozwalana weryfikację wykonawców usługi rozwojowej i ich oferty. BUR tworzy także systemowe rozwiązanie na rzecz zapewniania jakości procesu podnoszenia kompetencji oraz zapewnienia możliwość dokonania oceny świadczonych usług rozwojowych, co ograniczy pracochłonność weryfikacji składanych wniosków przez PUP-y oraz wpłynie pozytywnie na efektywność wydatkowania środków KFS (wyższa jakość szkoleń to lepsze ich efekty – stopa zwrotu). Rejestracja usługodawcy usługi rozwojowej w BUR do świadczenia usług dofinansowanych z EFS wymaga spełnienia szeregu kryteriów wiarygodności podmiotu, znacząco ograniczając ryzyko defraudacji środków lub niskiej jakości rozwiązań szkoleniowych. Ponadto w BUR wyceniane są poszczególne szkolenia i inne usługi rozwojowe, co pozwala na łatwą weryfikację, czy cena wpisana we wniosku nie została zawyżona. Dlatego proponujemy, aby wymogiem dla podmiotów realizujących usługi dofinansowane ze środków KFS na rzecz przedsiębiorców było jej wpisanie do BUR. Natomiast podkreślenia wymaga, że wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS) nie przyniesie odpowiednich efektów. Wpis do RIS nie zapewnia jakości i jest tylko na poziomie deklaracyjnym, przy czym nie ma w tym wypadku żadnej kontroli jakości oferowanych usług oraz usługodawców. Wymóg wpisu do BUR eliminuje zagrożenie nieprawidłowości, dopuszczając jako wykonawców najlepsze, sprawdzone firmy zajmujące się edukacją osób dorosłych.

Ponadto ograniczenie przypadków zawyżania wartości działań współfinansowanych z KFS, głównie w odniesieniu do szkoleń, jak również ograniczenie trudności związanych z zapotrzebowaniem na środki KFS można uzyskać można uzyskując wyznaczając określoną, ryczałtową, maksymalną stawkę dofinansowania za godzinę szkolenia.

Przykładowo, bazując na obecnej, rynkowej wycenie usług szkoleniowych, można przyjąć maksymalny koszt godziny szkolenia na poziomie 90 zł netto za każdego uczestnika. Szkolenia dofinansowywane z KFS byłyby finansowane maksymalnie do wysokości 80% lub 100% kosztów ale maksymalnie do 90 zł za godzinę szkolenia za osobę szkolącą się (w zależności od uprawnień składającego wniosek). Szkolenia i działania rozwojowe tańsze od 90 zł za osobogodzinę byłyby rozliczane na podstawie kosztu faktycznie poniesionego, natomiast droższe jedynie do tej granicy. W przypadku droższych usług pracodawca musiałby zatem w większym stopniu partycypować w ich koszcie. Takie rozwiązanie pozwoliłoby na racjonalizację i zwiększenie efektywności wydatków KFS. Z jednej strony, zachęcałoby do poszukiwania przez pracodawców usług szkoleniowych dających najlepszy stosunek jakości do ceny. Z drugiej, umożliwiłoby częściowe sfinansowanie z KFS nawet drogich szkoleń w przypadku, kiedy pracodawca uznaje je za potrzebne. Biorąc jednak pod uwagę, że im droższe będzie szkolenie, tym większe wydatki pracodawca poniesie, należy założyć, że pracodawcy będą realizować takie wydatki jedynie w przypadkach znacznego zwrotu z inwestycji w kompetencje pracowników, a zatem wtedy, kiedy takie szkolenia będą także znacząco poprawiać sytuację pracowników na rynku pracy. To kolejny element, który wpłynie zatem na poprawę efektywności wykorzystania środków KFS.

Warto zauważyć, że w reakcji na fakt, iż zapotrzebowanie na środki przekroczyło możliwości finansowania w wielu powiatach skutkowało wprowadzenie kryterium terminu złożenia wniosku jako kwalifikacje do przyznania środków, tzw. system „kolejkowy”. System „kolejkowy” ma wiele wad, ale jest to najprostsza procedura dystrybucji środków. Wprowadzenie dodatkowych elementów oceny wniosków, formalnych i merytorycznych, a więc podążanie w stronę metod stosowanych przy dystrybucji środków unijnych, nie wpływa na upraszczanie procedur. Zachodzi także obawa o zdolność urzędów do rozstrzygnięcia, a także ryzyko jakie rodzi rozszerzenie zakresu uznaniowości.

Po doświadczeniach 2016 r. nie można ignorować faktu, że zapotrzebowanie na środki KFS znacząco przekracza ustalony obecnie limit na poziomie 2% Funduszu Pracy (FP). Rekomendowane wyżej działania ograniczając koszty jednostkowych dotacji (ryczałt za godzinę szkolenia) oraz kwoty dotacji na jeden podmiot (limit na firmę) rozszerza dostęp do środków KFS, ale nie wystarczą do rozwiązania problemu niedostatecznego finansowania KFS w stosunku do potrzeb rynku pracy. Dlatego należy stopniowo zwiększać limit środków KFS do 4% w 2017 r., 5% w 2018 r. i docelowo 6% w 2019 r. Warto zauważyć, że będzie to możliwe dzięki malejącemu poziomowi bezrobocia w Polsce i wynikającemu z tego ograniczeniu zapotrzebowania na działania służące aktywizacji osób bezrobotnych. Z kolei rosnące zapotrzebowanie na aktualizację i rozwój kompetencji pracowników wskazuje na potrzebę zmiany struktury wydatków FP i przesunięcie części wydatków z działań aktywizacyjnych na rzecz wsparcia uczenia się przez całe życie.

Należy także zwrócić uwagę, że w obecnym systemie oceny efektywności funkcjonowania poszczególnych urzędów pracy zabrakło wskaźników w zakresie rozdysponowania środków KFS. W opinii Konfederacji Lewiatan wskaźniki powinny być istotnym elementem tego systemu, po to aby motywować urzędy pracy do ubiegania się o środki KFS (oraz o rezerwę po wykorzystaniu limitu), większego zaangażowania w promocję i rozdysponowanie środków KFS wśród przedsiębiorców, co przełoży się na efektywniejsze podnoszenie kompetencji lokalnych pracowników i przedsiębiorców. W tym kontekście ważne jest także ściślejsze nawiązanie współpracy urzędów pracy z organizacjami pracodawców, a zwłaszcza ich lokalnymi i regionalnymi strukturami. W szczególności, wskazane byłoby zlecenie tym organizacjom działań informacyjno-promocyjnych KFS, ponieważ pomimo wysokiego zainteresowania KFS nadal odnotowujemy znaczące braki w dostępie do informacji wśród pracodawców.

Należy zauważyć, że wszystkie opisane wyżej rozwiązania wzajemnie się uzupełniają i powinny być przyjęte i wdrożone łącznie. Wdrożenie ich jest pilne, tak aby uporządkować i poprawić sytuację już w 2017 r.

# Rekomendacje dotyczące zmian w zasadach korzystania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego





# 1

## Lepsze powiązanie KFS z potrzebami rynku pracy i rozwijającej się gospodarki

1. Zdefiniowanie celu KFS jako utrzymanie zatrudnienia i dostosowanie kompetencji do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki i rynku pracy
2. Ustalania priorytetów KFS na poziom regionalnym przez Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego
3. Rozszerzenie kwalifikowalności wydatków z KFS o koszty towarzyszące udziałowi w szkoleniu, jak catering, dojazdy, noclegi – konieczne do poprawy dostępności do szkoleń firm i pracowników z małych miejscowości
4. Umożliwienie korzystania ze środków KFS przez wszystkie osoby/podmioty odprowadzające składkę na Fundusz Pracy
5. Umożliwienie dofinansowania z KFS szkoleń w zakresie tzw. umiejętności miękkich, które są w coraz większym stopniu potrzebne na rynku pracy.

# 2

## Poprawa efektywności informowania o KFS, procesie naboru i dystrybucji środków

6. Stworzenie centralnej platformy bieżącego informowania o KFS i udostępniania dokumentów, informowania o prowadzonych naborach, terminach itp. dla wszystkich urzędów pracy. Można do tego wykorzystać portal publicznych służb zatrudnienia „Zielona Linia”
7. Utworzenie na centralnej platformie poświęconej KFS forów i list dyskusyjnych poświęconych kontaktom między pracodawcami zainteresowanymi skorzystaniem z KFS oraz pracownikami PUP-ów odpowiedzialnymi za KFS
8. Upowszechnienie elektronicznych metod komunikacji z urzędami pracy w procesie naboru, oceny wniosku, a także na dalszym etapie.

# 3

## Poprawa jakości działań rozwojowych i efektywności wykorzystania KFS

9. Szkolenia dofinansowane ze środków KFS powinny być prowadzone przez podmioty wpisane do Bazy Usług Rozwojowych
10. Wprowadzenie jasnych i przejrzystych zasad prowadzenia kontroli wykonania usług rozwojowych dofinansowanych z KFS

## 4

### Ujednolicenie, uporządkowanie i standaryzacja dokumentów oraz procesu naboru wniosków, przyznania i rozliczenia dofinansowania

11. Stworzenie ujednoczonych centralnie: wzoru wniosku o dofinansowanie oraz wzorów załączników do wniosku, w tym wzorów umów i publikacja w edytowalnej wersji elektronicznej na centralnej platformie poświęconej KFS
12. Zawarcie we wniosku możliwości wyboru przez wnioskodawcę komunikacji elektronicznej z urzędem pracy na dalszym etapie współpracy
13. Określenie jednakowych, obowiązujących w całym kraju, prostych i łatwych do stosowania kryteriów oceny wniosków, które nie będą obciążać urzędów pracy oceną merytoryczną, a jedynie formalną
14. Ustalanie jednakowych obowiązujących w całym kraju terminów naboru wniosków oraz terminów ich rozpatrzenia. Harmonogram taki powinien być do 31 grudnia poprzedniego roku ogłaszany na centralnej platformie poświęconej KFS
15. Ustalenie procedury odwołania od decyzji urzędu pracy
16. Brak konieczności podawania we wniosku lub w załącznikach do wniosku informacji, które są trudne do określenia i dodatkowo utrudniają wypełnianie wniosków m.in. danych na temat ofert kilku instytucji szkoleniowych, programu szkolenia, skróconego kosztorysu szkolenia, przewidywanych dokładnych terminów szkolenia itp.

## 5

### Zwiększenie dostępności środków KFS i równomierna ich dystrybucja

17. Wprowadzenie ryczałtu maksymalnego finansowania z KFS na jednostkę szkolenia. Bazując na rynkowej wycenie usług szkoleniowych, można przyjąć maksymalny koszt godziny szkolenia na poziomie 90 zł netto za każdego uczestnika. Szkolenia dofinansowywane z KFS byłyby finansowane maksymalnie do wysokości 80% lub 100% kosztów ale maksymalnie do 90 zł za godzinę szkolenia za osobę szkolącą się (w zależności od uprawnień składającego wniosek).
18. Wprowadzenie górnego limitu rocznego dofinansowania dla firmy, który byłby zróżnicowany ze względu na jej wielkość:
  - dla firm mikro (do 9 pracowników) – 25 tys. zł;
  - dla firm małych i średnich (od 10 do 249 pracowników) – 50 tys. zł;
  - dla firm dużych (250 pracowników i więcej) – 100 tys. zł.
19. Stopniowe zwiększanie limit środków KFS do 4% w 2017 r., 5% w 2018 r. i docelowo 6% w 2019 r.

# 6

## Ograniczanie biurokracji oraz pracochłonności, usprawnienie procesu przyznawania i rozliczenia środków, uporządkowanie systemu

20. Umożliwienie dystrybucji środków z KFS w systemie refundacji, promesy lub bonowym
21. Umożliwienie zlecania części zadań związanych z zarządzaniem KFS zewnętrznym podmiotom, w szczególności właściwe mogą tu być organizacje pracodawców
22. Sprawdzanie informacji o udzielonej pomocy publicznej i informacji nieudzieleniu takiej pomocy, z wykorzystaniem aplikacji SHRIMP udostępnionej przez Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów
23. Określanie zapotrzebowania na środki KFS na podstawie wniosków złożonych w poprzednim roku
24. Agregacja na poziomie województwa procesów związanych z zarządzaniem KFS
25. Wraz ze zwiększeniem limitu środków KFS, wyodrębnienie części na tzw. pomoc techniczną, czyli szkolenia i inne potrzebne działania dla osób pracujących przy zarządzaniu KFS
26. Wprowadzenia zasady, że w celu uniknięcia konfliktu interesów dofinansowanie nie może być udzielane w przypadku powiązania osobowego lub kapitałowego podmiotu wnioskującego i realizatora usługi szkoleniowej zgodnie z Wytycznymi w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020 (str. 40, pkt 8)
27. Wprowadzenia zasady ograniczenia dostępu do środków KFS podmiotów sektora publicznego i samorządowego.





**Konfederacja Lewiatan**

ul. Zbyszka Cybulskiego 3

00-727 Warszawa

Tel. 48 (22) 55 99 900

Fax 48 (22) 55 99 910

Infolinia dla członków (22) 55 99 890

[www.konfederacjalewiatan.pl](http://www.konfederacjalewiatan.pl)

[repcja@konfederacjalewiatan.pl](mailto:repcja@konfederacjalewiatan.pl)