

## **Z jakich publicznych instrumentów wsparcia przedsiębiorstwo może korzystać, aby sfinansować działania w zakresie kształcenia uczniów lub/i szkoleń dla pracowników?**

### **Wyższe finansowanie dla kształcenia w zawodach o kluczowym znaczeniu**

Na przełomie lat 2019-2020 odbyły się ostatnie konkursy na dofinansowanie działań poprawiających jakość edukacji oraz dostosowania systemów kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy w ramach regionalnych programów operacyjnych. Starając się zarówno o środki na inwestycje jak i na wdrożenie udoskonalonych programów w porozumieniu z przedsiębiorstwami w swoich okolicach, szkoły branżowe miały możliwość wzmacniania swojego potencjału edukacyjnego. Nowe środki europejskie w ramach perspektywy finansowej 2021-2027 mogą się pojawiać najwcześniej na przełomie 2021-2022, jeśli nie później. W międzyczasie pocieszająca dla starostw i szkół branżowych może być informacja Ministerstwa Edukacji Narodowej odnośnie zwiększonej subwencji oświatowej dla tych szkół branżowych, które przewidują kształcenie w zawodach, na które jest wyższe zapotrzebowanie na rynku pracy. Ustalenie wysokości subwencji będzie się opierać na ofercie kształcenia uczniów klas I. Jednocześnie uczniowie klas I, którzy rozpoczęli kształcenie w zawodzie deficytowym, będą do końca kształcenia traktowani przy podziale subwencji jako uczniowie kształcący się w zawodzie o zwiększonym zapotrzebowaniu. Również w przypadku, gdyby w kolejnych latach dany zawód został wyłączony z listy zawodów deficytowych. Przykładowo dla 2020 roku prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym rynku pracy<sup>1</sup> wskazuje na 24 zawody o szczególnym znaczeniu dla rozwoju gospodarczego. Wśród nich dla sektora motoryzacyjnego: automatyk, elektromechanik, elektronik, elektryk, kierowca mechanik, mechanik – monter maszyn i urządzeń, mechatronik, operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych, operator obrabiarek skrawających, ślusarz, technik

---

<sup>1</sup> Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 stycznia 2020 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy

automatyk, technik elektronik, technik elektryk, technik mechanik, technik mechatronik, technik programista, technik spawalnictwa. W wykazie zawodów szkolnictwa branżowego, dla których jest prognozowane istotne zapotrzebowanie na pracowników w województwach o silnej koncentracji podmiotów sektora motoryzacyjnego pojawiają się dodatkowo zawody takie jak na przykład: blacharz samochodowy, elektromechanik pojazdów samochodowych, mechanik pojazdów samochodowych, operator maszyn i urządzeń przeróbczych, operator maszyn i urządzeń odlewniczych, technik logistyk, technik pojazdów samochodowych. Przedsiębiorstwa z sektora motoryzacyjnego pośrednio będą korzystać z tych wyższych subwencji. Będą prawdopodobnie mieć lokalnego partnera w postaci szkoły branżowej, w której dyrektor może się bardziej koncentrować na merytorycznych aspektach procesu kształcenia, a mniej będzie się musiał martwić o finansowe przetrwanie.

### **Wsparcie finansowe przy współpracy ze szkołą w ramach praktycznej nauki zawodu uczniów, w tym w ramach dualnego systemu kształcenia**

Praktyczna nauka zawodu jest organizowana w formie zajęć praktycznych, a w technikum, branżowej szkole II stopnia i szkole policealnej – także w formie praktyk zawodowych. Zajęcia praktyczne dla uczniów lub i praktyki zawodowe organizowane u pracodawców, w tym na zasadach dualnego systemu kształcenia, odbywają się na podstawie umowy o praktyczną naukę zawodu, zawartej między dyrektorem szkoły a pracodawcą przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu. W tej umowie zawiera się między innymi sposób ponoszenia przez strony kosztów realizacji praktycznej nauki zawodu wraz z kalkulacją tych kosztów. Z kolei organy prowadzące takie szkoły, zapewniają środki finansowe przeznaczone na refundowanie pracodawcom wynagrodzenia instruktorów praktycznej nauki zawodu, których podstawowym zajęciem jest praca dydaktyczna i wychowawcza z uczniami, do wysokości minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela kontraktowego posiadającego dyplom ukończenia kolegium nauczycielskiego. Także refundowany jest dodatek szkoleniowy dla instruktorów praktycznej nauki zawodu, których praca dydaktyczna i wychowawcza z uczniami lub młodocianymi nie stanowi podstawowego zajęcia lub jest

wykonywana w tygodniowym wymiarze godzin niższym niż przewidziany dla nauczycieli, w ramach obowiązującego ich tygodniowego czasu pracy, w wysokości nie niższej niż 10% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, włącznie z wypłatami z zysku, w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.<sup>2</sup>

### **Wsparcie finansowe przy zatrudnieniu młodocianych w ramach praktycznej nauki zawodu**

Zgodnie z Kodeksem Pracy<sup>3</sup> młodocianym jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Jest ona obowiązana dokończyć się do ukończenia 18 lat, w tym w zakresie ośmioletniej szkoły podstawowej, jeżeli szkoły takiej nie ukończyła, w zakresie szkoły ponadpodstawowej lub w formach pozaszkolnych. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową oraz przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu. Młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego. Pracodawca jest obowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy. Pracodawca podpisuje z młodocianym pracownikiem umowę o pracę określającą: rodzaj przygotowania zawodowego, czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego, sposób dokończania teoretycznego oraz wysokość wynagrodzenia. O zawarciu takiej umowy pracodawca zawiadamia wójta (burmistrza, prezydenta miasta) właściwego ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego, a w przypadku pracodawcy będącego rzemieślnikiem –

również izbę rzemieślniczą właściwą ze względu na siedzibę rzemieślnika. Inne aspekty dotyczące zatrudnienia młodocianych określają art. 200 (zatrudnienie w innym celu niż przygotowanie zawodowe), art. 201-203 (szczególna ochrona zdrowia) i art. 205 (urlopy wypoczynkowe) Kodeksu Pracy. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w

---

<sup>2</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z dnia 28 lutego 2019 r., poz. 391)

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, 1043, 1495)

sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. z 2018 r. poz. 2010, Dz. U. z 2019 r. poz. 1636) przewiduje, że młodocianemu w okresie nauki zawodu przysługuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym (w pierwszym roku nauki – nie mniej niż 5%; w drugim roku nauki – nie mniej niż 6%; w trzecim roku nauki – nie mniej niż 7%) do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”.

Samorządy województwa w ramach swoich zadań określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, corocznie określa i ogłasza w wojewódzkim dzienniku urzędowym, w terminie do dnia 30 kwietnia, po zasięgnięciu opinii wojewódzkiej rady rynku pracy, na podstawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy określonej przez minister właściwy do spraw pracy oraz klasyfikacji zawodów, o której mowa w ustawie Prawo oświatowe, wykaz zawodów, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może być dokonywana refundacja wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego oraz składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń. Refundacja ta stanowi pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis. Ustawa Prawo Oświatowe<sup>4</sup> przewiduje, że pracodawcom, którzy zawarli z młodocianymi pracownikami umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, przysługuje dofinansowanie kosztów kształcenia, jeżeli: pracodawca lub osoba prowadząca zakład w imieniu pracodawcy albo osoba zatrudniona u pracodawcy posiada kwalifikacje wymagane do prowadzenia przygotowania zawodowego młodocianych określone w przepisach w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania; młodociany pracownik ukończył naukę zawodu i zdał egzamin

---

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. 2017 poz. 59, Dz. U. z 2019 r. poz. 1148, 1078, 1287, 1680, 1681, 1818, 2197, 2248)

czeladniczy lub egzamin zawodowy. Wysokość kwoty dofinansowania kosztów kształcenia jednego młodocianego pracownika określona jest w art. 122 ustawy Prawo Oświatowe.

### **Baza Usług Rozwojowych**

Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa i osoby samozatrudnione (MŚP) mogą korzystać z usług doradczych i szkoleniowych znajdujących się w Bazie Usług Rozwojowych prowadzonej przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości oraz uzyskać dofinansowanie w ramach regionalnych programów operacyjnych w województwach, w których prowadzą swoją działalność. Za pośrednictwem Podmiotowego Systemu Finansowania, każde województwo dysponuje środkami z Europejskiego Funduszu Społecznego na rzecz szkoleń i doradztwa dla pracodawców i pracowników MŚP. Każde województwo przygotowało swoją własną koncepcję funkcjonowania Podmiotowego Systemu Finansowania, co oznacza, że mogą wystąpić inne limity kwoty dofinansowania na przedsiębiorstwo i na pracownika, a także inne preferencje kategorii przedsiębiorstw, za które uznaje się dodatkowe punkty lub dodatkowe finansowanie w danym regionie. Urzędy Marszałkowskie współpracują z operatorami i partnerami Podmiotowego Systemu Finansowania, które są odpowiedzialne za nabór wniosków.

### **Wsparcie finansowe na szkolenia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego**

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS), o którym mowa w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>5</sup>, za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy wspiera działania na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Środki Funduszu Pracy przeznaczone na finansowanie w danym roku budżetowym zadań realizowanych w ramach KFS są określone w planie Funduszu Pracy na ten rok, w kwocie odpowiadającej wysokości 2% przychodów Funduszu Pracy uzyskanych z obowiązkowych składek na Fundusz Pracy w roku przed rokiem poprzedzającym rok, dla którego jest

---

<sup>5</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1482, 1622, 1818, 2473)

sporządzany plan finansowy Funduszu Pracy. W ramach KFS wspierane jest między innymi kształcenie ustawiczne w postaci finansowania działań, takich jak: 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, a także ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem. Na wniosek pracodawcy, starosta może przyznać w ramach umowy z nim środki na sfinansowanie kosztów związanych z kształceniem ustawicznym 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. Środki te stanowią pomoc udzielaną przedsiębiorstwie zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis. Należy zaznaczyć, że pracownik, który nie ukończył kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS jest obowiązany do zwrotu pracodawcy poniesionych kosztów, na zasadach określonych w umowie podpisanej z pracodawcą na sfinansowanie kosztów jego kształcenia ustawicznego. W takim przypadku pracodawca zwraca staroście środki KFS wydane na kształcenie ustawiczne danego pracownika.

### **Wsparcie finansowe młodzieży do 30 roku życia**

Rozdział 13d ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przedstawia instrumenty adresowane do bezrobotnych do 30 roku życia, w tym bon szkoleniowy, bon stażowy, bon zatrudnieniowy i bon na zasiedlenie. Na wniosek bezrobotnego do 30 roku życia starosta może przyznać bon szkoleniowy stanowiący gwarancję skierowania bezrobotnego na wskazane przez niego szkolenie oraz opłacenia kosztów, które zostaną poniesione w związku z podjęciem szkolenia. W ramach bonu szkoleniowego starosta finansuje bezrobotnemu, do wysokości 100% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu przyznania bonu szkoleniowego, koszty jednego lub kilku szkoleń w formie wpłaty na

konto instytucji szkoleniowej; niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych – w formie wpłaty na konto wykonawcy badania; przejazdu na szkolenia i zakwaterowania (jeśli zajęcia odbywają się poza miejscem zamieszkania). Bon stażowy stanowi gwarancję skierowania młodego bezrobotnego do odbycia stażu u pracodawcy wskazanego przez niego na okres 6 miesięcy, o ile pracodawca zobowiąże się do jego zatrudnienia po zakończeniu stażu przez okres 6 miesięcy. Pracodawcy, który zatrudni bezrobotnego przez deklarowany okres 6 miesięcy, starosta wypłaca premię w wysokości ogłoszonej przez minister właściwy do spraw pracy w drodze obwieszczenia w Dzienniku Urzędowym „Monitor Polski”. Premia ta stanowi pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis. Z kolei bon zatrudnieniowy stanowi dla pracodawcy gwarancję refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego, któremu powiatowy urząd pracy przyznał ten bon. Pracodawca jest obowiązany do zatrudnienia bezrobotnego przez okres 18 miesięcy. Realizacja bonu zatrudnieniowego następuje na podstawie umowy zawieranej przez starostę z pracodawcą. Refundacji podlega część kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne, przez okres 12 miesięcy, w wysokości zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1. ustawy. Refundacja stanowi pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

### **Wsparcie finansowe przy przygotowaniu zawodowym dorosłych**

Starosta inicjuje, organizuje i finansuje z Funduszu Pracy przygotowanie zawodowe dorosłych bezrobotnych i osób będących w szczególnych sytuacjach o których mowa w art. 43.1. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Przygotowanie zawodowe dorosłych odbywa się w formie praktycznej nauki zawodu dorosłych umożliwiającej przystąpienie do egzaminu zawodowego lub egzaminu czeladniczego lub przyuczenia do pracy dorosłych mającego na celu zdobycie wybranych kwalifikacji zawodowych lub umiejętności, niezbędnych do wykonywania określonych zadań zawodowych, właściwych dla zawodu występującego w klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy. Przygotowanie zawodowe dorosłych jest realizowane na podstawie umowy w sprawie

realizacji przygotowania zawodowego dorosłych zawieranej między starostą a pracodawcą lub między starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową, wpisaną do rejestru prowadzonego przez wojewódzki urząd pracy. Uczestnikowi przygotowania zawodowego dorosłych przysługuje stypendium w wysokości 120% kwoty zasiłku. Starosta refunduje ze środków Funduszu Pracy pracodawcy, z którym zawarł umowę w sprawie realizacji przygotowania zawodowego dorosłych, określone w umowie wydatki poniesione na uczestnika przygotowania zawodowego dorosłych, w szczególności na materiały i surowce, eksploatację maszyn i urządzeń, odzież roboczą, posiłki regeneracyjne i inne środki niezbędne do realizacji programu przygotowania zawodowego dorosłych w wymiarze do 2% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za każdy pełny miesiąc realizacji programu. Pracodawcy przysługuje również jednorazowa premia ze środków Funduszu Pracy po zakończeniu tej formy aktywizacji, jeżeli skierowany przez starostę uczestnik przygotowania zawodowego dorosłych ukończył program praktycznej nauki zawodu dorosłych lub przyuczenia do pracy dorosłych i zdał egzamin. Premia jest przyznawana w wysokości 400 zł za każdy pełny miesiąc programu przygotowania zawodowego dorosłych, zrealizowanego dla każdego skierowanego w ramach umowy uczestnika. Jeżeli umowa w sprawie realizacji przygotowania zawodowego dorosłych została rozwiązana z przyczyn niezależnych od pracodawcy, a osoba skierowana przez starostę podjęła przygotowanie zawodowe dorosłych u innego pracodawcy – przysługującą kwotę premii dzieli się między wszystkich pracodawców, proporcjonalnie do liczby miesięcy realizowanego u nich programu tego przygotowania. Premia nie przysługuje pracodawcy, z którym umowa w sprawie realizacji przygotowania zawodowego dorosłych została rozwiązana z winy pracodawcy. Premia jest przyznawana na wniosek pracodawcy złożony w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia z wynikiem pozytywnym egzaminu przez uczestnika przygotowania zawodowego dorosłych. Za równo refundacja kosztów pracodawcy jak i premia stanowią pomoc de minimis i są przyznawane zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1482, 1622, 1818, 2473)



### **Lokalna współpraca ze Starostem i Powiatowym Urzędem Pracy**

Przy zbliżającym się zakończeniu perspektywy finansowej 2014-2020, przedsiębiorstwa będą skazane na Fundusz Pracy – a w ramach niego na Krajowy Fundusz Szkoleniowy – przy określaniu możliwości pozyskiwania środków publicznych na kształcenie uczniów i młodocianych czy też nowych lub obecnie zatrudnionych pracowników. W tej sytuacji przedsiębiorstwa muszą utrzymać dobre relacje ze Starostą i z Powiatowym Urzędem Pracy w miejscowościach, w których prowadzą działalność oraz regularnie artykułować potrzeby dotyczące nowych kompetencji i nowych pracowników oraz swoich oczekiwań wobec szkolnictwa zawodowego.

**Autor: Luk Palmen**

jest współzałożycielem i prezesem InnoCo. Prowadzi usługi doradcze i coachingowe w zakresie strategii rozwoju i zarządzania innowacjami w przedsiębiorstwach oraz w jednostkach naukowych. Jest członkiem rad nadzorczych spółek technologicznych. Od ponad 10 lat zajmuje się doradztwem i coachingiem w zakresie zarządzania innowacjami, zarządzania MŚP, zarządzania klastrami oraz komercjalizacji technologii. Od 2014 do 2020 roku był ekspertem odpowiedzialnym za weryfikację projektów B+R we wczesnych fazach rozwoju i doprowadzenie ich do gotowości inwestycyjnej w funduszu załączkowym Akcelerator Technologiczny Gliwice. Jest menedżerem ds. innowacji i kooperacji Klastra Silesia Automotive & Advanced Manufacturing oraz przewodniczącym Branżowej Grupy Roboczej ds. Przemysłu w Sektorowej Radzie ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym (z uwzględnieniem elektromobilności).

