

Fundusz Szkoleniowy to opłacalna metoda regularnego i systematycznego podnoszenia kwalifikacji pracowników, a dzięki stałej współpracy zarządów ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami załogi to również szansa na spokój i ład społeczny w firmie.

Prawo tworzenia funduszu szkoleniowego przez pracodawców wynika z przepisów ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. nr 69, poz. 415, ze zm.). Utworzenie funduszu szkoleniowego jest dobrowolne, a jego przeznaczeniem jest finansowanie lub współfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców.

Jak założyć Fundusz Szkoleniowy?

Fundusz szkoleniowy może założyć każdy pracodawca, niezależnie od wielkości zatrudnienia, branży czy zasięgu działania.

Pracodawca, samodzielnie lub we współpracy z pracownikami, decyduje o jego powstaniu na podstawie odpowiednich zapisów w układzie zbiorowym pracy lub regulaminu funduszu.

W przypadku utworzenia funduszu w drodze postanowień układu zbiorowego pracy sposób ich przyjęcia jest taki sam, jak wszystkich innych uregulowań objętych układem zbiorowym. Pracownicy mają zatem możliwość udziału w pracach nad zasadami tworzenia i wykorzystywania funduszu, które zostaną wprowadzone do układu zbiorowego.

W przypadku trybu regulaminowego ustawodawca nie określił sposobu tworzenia funduszu szkoleniowego. Należy jednak przyjąć, że wskazana jest współpraca pracodawcy ze związkami zawodowymi i/lub przedstawicielami załogi przy ustalaniu zasad jego funkcjonowania, np. w drodze konsultacji. Taki model wprowadzania funduszu jest szczególnie korzystny, gdyż dzięki współuczestnictwu pracowników buduje się współodpowiedzialność za jego funkcjonowanie i skuteczność.

Skąd pochodzą środki gromadzone w funduszu szkoleniowym?

- ✓ Miesięcznych wpłat pracodawcy w kwocie nie niższej niż 0,25% funduszu płac. Maksymalny poziom wpłat nie jest limitowany.
- ✓ Różnego rodzaju dotacji (np. unijnych). Dla **małych i średnich firm** uczestniczących w projekcie „Zakładowe Fundusze szkoleniowe dla branży mleczarskiej” w ramach poddziałania 2.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki jest możliwość dokapitalizowania zakładowych funduszy szkoleniowych aż o 85% zgromadzonych środków i uzyskania finansowania 100% kosztów przygotowania planu szkoleniowego. Zgłoszenia do projektu, do dnia 17 stycznia 2014 r.
- ✓ Od starosty. Ustawodawca przewidział możliwość refundacji przez starostę niektórych środków wydatkowanych w ramach funduszu szkoleniowego. Refundacje są finansowane



Zakładowe fundusze szkoleniowe dla branży mleczarskiej
UDA-POKL.02.01.02-00-005/13
BIURO PROJEKTU

Krajowy Związek Spółdzielni Mleczarskich Związków Rewizyjny
00-682 Warszawa, ul. Hoża 66/68, pokój 418, e-mail: zfs@kzsm.org.pl
tel. +48 22 372 03 08, +48 22 372 03 66, +48 22 372 03 55, +48 22 372 03 45, +48 22 372 03 23



ze środków Funduszu Pracy. Uzyskanie refundacji następuje na wniosek pracodawcy i odbywa się na podstawie umowy zawieranej między pracodawcą, a starostą. Refundacją mogą być objęte koszty szkoleń zarówno ogólnych, jak i specjalistycznych.¹

- ✓ Darowizn osób fizycznych lub prawnych.
- ✓ Odsetek bankowych.

Jak wydatkowane są środki z funduszu szkoleniowego ?

Wydatkowanie środków funduszu szkoleniowego następuje na podstawie planu szkoleń uzgadnianego przez pracodawcę z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielem załogi. W przypadku niezgodnienia planu szkoleń w ciągu 30 dni, plan szkoleń jest realizowany zgodnie z propozycjami pracodawcy.

Plan szkoleń zawiera:

- ✓ diagnozę potrzeb szkoleniowych;
- ✓ liczbę osób przewidzianych do szkolenia;
- ✓ zakres szkoleń;
- ✓ sposób monitorowania efektów szkoleń;
- ✓ nakłady przewidziane na realizację szkoleń.

Dlaczego warto mieć fundusz szkoleniowy?

- ✓ Wpłaty, których dokonuje pracodawca na fundusz szkoleniowy, może zaliczyć do kosztów uzyskania przychodu już w momencie wpłaty na ten fundusz, a to sprawia, że pracodawca zmniejszy swój dochód, od którego powinien płacić podatek dochodowy.
- ✓ Wydatkowanie środków finansowych zgromadzonych przez fundusz szkoleniowy musi nastąpić w ciągu 2 lat od dokonania wpłat. Przychodem są środki funduszu szkoleniowego niewykorzystane w roku podatkowym, w którym zostały wpłacone do tego funduszu, bądź w ciągu roku podatkowego następującego po tym roku².

Zatem jeśli pracodawca nie wyda w ciągu 2 lat środków zgromadzonych przez fundusz na szkolenia, konieczne będzie ich opodatkowanie. Tak samo opodatkowane będą środki finansowe, jeśli pracodawca zlikwiduje fundusz szkoleniowy bądź wykorzysta go niezgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy lub przepisami ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców.

¹ Art. 69 i 70 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. nr 69, poz. 415, ze zm.)

² art. 12 ust. 1 pkt 5b, art. 16 ust. 1 pkt 9 ustawy z 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (tekst jedn.: Dz.U. z 2011 r. nr 74 poz. 397 ze zm.),



Zakładowe fundusze szkoleniowe dla branży mleczarskiej
UDA-POKL.02.01.02-00-005/13
BIURO PROJEKTU

Krajowy Związek Spółdzielni Mleczarskich Związków Rewizyjny
00-682 Warszawa, ul. Hoża 66/68, pokój 418, e-mail: zfs@kzsm.org.pl
tel. +48 22 372 03 08, +48 22 372 03 66, +48 22 372 03 55, +48 22 372 03 45, +48 22 372 03 23



- ✓ Tworząc fundusz szkoleniowy pracodawca stwarza warunki do regularnego podnoszenia własnych kompetencji i swoich pracowników oraz ma możliwość wprowadzania realnych zmian wpływających na rozwój organizacji. Pracodawcy, którzy nie utworzyli funduszy szkoleniowych, organizują działania o charakterze rozwojowym mniej efektywnie ponieważ odbywają się one rzadko, nieregularnie i często przypadkowo (bez diagnozy potrzeb i wsparcia ekspertów).
- ✓ Inwestycje w wiedzę i umiejętności pracowników sprawiają, że firma posiada fachową kadrę dobrze wyszkolonych pracowników. W rezultacie ci sami pracownicy wykonują swoją pracę efektywniej i są bardziej wydajni.
- ✓ Celowe szkolenia i kursy pracowników zwiększają ich kreatywność, pracownicy więc stają się bardziej pomysłowi, ambitni, przedsiębiorczy, jak również zyskują nowe spojrzenie na dotychczas wykonywanie zadania, co jest szczególnie ważne, gdy zaczynają popadać w rutynę.
- ✓ Inwestowanie w tzw. „starych” pracowników zwiększa ich lojalność i przywiązanie do firmy co sprawia, że pracodawcy ufają takim pracownikom i są przekonani, że nawet mimo zmieniających się warunków gospodarczych jego „zespół” sobie poradzi.



Zakładowe fundusze szkoleniowe dla branży mleczarskiej
UDA-POKL.02.01.02-00-005/13
BIURO PROJEKTU

Krajowy Związek Spółdzielni Mleczarskich Związek Rewizyjny
00-682 Warszawa, ul. Hoża 66/68, pokój 418, e-mail: zfs@kzsm.org.pl
tel. +48 22 372 03 08, +48 22 372 03 66, +48 22 372 03 55, +48 22 372 03 45, +48 22 372 03 23

