

**MINISTERSTWO PRACY
I POLITYKI SPOŁECZNEJ**
Departament Rynku Pracy



Krajowy Fundusz Szkoleniowy



w pytaniach i odpowiedziach

Wydanie II zaktualizowane i uzupełnione

Warszawa, 2015

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
Departament Rynku Pracy

**KRAJOWY
FUNDUSZ SZKOLENIOWY
W PYTANIACH I ODPOWIEDZIACH**

FAQ

Wydanie II zaktualizowane i uzupełnione

Warszawa, 2015

Poradnik jest adresowany do pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy zaangażowanych w dystrybucję środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz współpracujących z pracodawcami zainteresowanymi dofinansowaniem kształcenia ustawicznego osób pracujących. Poradnik zawiera uporządkowany tematycznie zbiór pytań i odpowiedzi dotyczących różnych aspektów funkcjonowania KFS oraz wzory pism i schemat postępowania, które powinny ułatwić urzędowi pracy wnioskowanie o ustalenie limitów do MPiPS i przyznanie środków.

© Copyright by Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2015

Wydawca: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej,
Departament Rynku Pracy
ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa

Nakład: 1000 egzemplarzy

Foto na okładce: © Rawpixelimages

Łamanie i druk: GEWIPOL Wojciech Sikora, Warszawa, ul. A. Krzywoń 6/88

Spis treści

| | |
|---|----|
| 1. Wprowadzenie | 5 |
| 2. Cele, podstawy prawne i plan wydatkowania KFS | 8 |
| 3. Środki KFS na tzw. działania dodatkowe: promocja, badania, konsultacje | 12 |
| 4. Wykorzystanie środków KFS przez wojewódzkie urzędy pracy | 18 |
| 5. Podział środków KFS na województwa i ustalanie lub zmiana limitów dla powiatów | 20 |
| 6. Niewykorzystane limity środków KFS | 24 |
| 7. Finansowanie z KFS działań szkoleniowych realizowanych w danym roku kalendarzowym, w tym już rozpoczętych | 27 |
| 8. Finansowanie z KFS działań trwających powyżej roku lub realizowanych na przełomie lat | 29 |
| 9. Działania pracodawcy wspierane środkami KFS | 35 |
| 10. Zakres wsparcia pracodawcy środkami KFS | 41 |
| 11. Możliwości korzystania ze środków KFS przez określone grupy zawodowe | 46 |
| 12. Dostępność KFS dla pracodawców w określonej sytuacji społeczno-gospodarczej | 49 |
| 13. Możliwości korzystania ze środków KFS przez administrację i struktury starostwa | 56 |
| 14. Instytucje szkoleniowe, których usługi mogą być finansowane z KFS | 58 |
| 15. Wkład pracodawcy i wysokość dofinansowania kształcenia z KFS | 63 |
| 16. Wnioski pracodawców o przyznanie środków KFS | 67 |
| 17. Umowy o finansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS | 73 |
| 18. Kontrola prawidłowości wykorzystania przyznaných środków KFS | 77 |
| 19. Rozliczenie z pracodawcą środków KFS | 79 |
| 20. Zwrot środków KFS przez pracodawcę lub pracownika | 83 |
| 21. Obciążenie podatkiem VAT kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS | 88 |
| 22. Sprawozdawczość i badanie efektywności wsparcia | 91 |

| | |
|--|-----|
| Wykaz aktów prawnych | 94 |
| Wyciąg z przepisów ustawy o <i>promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> | 96 |
| Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie <i>przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego</i> | 101 |
| Wyciąg z rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 sierpnia 2014 r. <i>w sprawie algorytmu ustalania kwot środków funduszu pracy na finansowanie zadań w województwie</i> | 104 |
| Schemat podziału limitów KFS dla PUP..... | 105 |
| Schemat podziału rezerwy KFS dla PUP | 106 |
| Załącznik nr 1. <i>Pismo PUP do WUP dot. zapotrzebowania na środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie zadań w ramach priorytetów na dany rok</i> | 107 |
| Załącznik nr 2. <i>Pismo WUP do MPiPS dot. podziału środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego dla PUP w ramach limitu na dany rok</i> | 108 |
| Załącznik nr 3. <i>Wniosek PUP do MPiPS o środki z rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleniowego</i> | 109 |
| Załącznik nr 4. <i>Wniosek WUP o środki z rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleniowego dla powiatu</i> | 110 |
| Załącznik nr 5. <i>Wniosek PUP do Biura Budżetu i Finansów MPiPS o zasilenie rachunku bankowego środkami Krajowego Funduszu Szkoleniowego</i> | 111 |
| Załącznik nr 6. <i>Pismo PUP do WUP dot. zmniejszenia limitu środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego przyznanych dla Powiatowego Urzędu Pracy</i> | 112 |
| Załącznik nr 7. <i>Wniosek WUP do MPiPS o zmianę limitu środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego</i> | 113 |
| Załącznik nr 8. <i>Pismo WUP do MPiPS dot. zmiany limitu środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego określonego w planie wydatkowania środków KFS</i> | 114 |
| Załącznik nr 9. <i>Informacja PUP (kwartalna) o przeznaczeniu otrzymanego limitu środków z rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleniowego na zadania w ramach priorytetów wydatkowania</i> | 115 |
| Załącznik nr 10. <i>Informacja zbiorcza WUP (kwartalna) o przeznaczeniu otrzymanego limitu środków z rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleniowego na zadania w ramach priorytetów wydatkowania</i> | 116 |
| Załącznik nr 11. <i>Wzór wniosku pracodawcy o dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS</i> | 117 |

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. ustawy². 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.).

Pierwsze miesiące wdrażania Krajowego Funduszu Szkoleniowego przyniosły zarówno cenne doświadczenia, jak i szereg pytań oraz wątpliwości dotyczących różnych aspektów jego funkcjonowania. Zgłaszane były one zarówno przez przedstawicieli powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy, jak i indywidualnych pracodawców, zainteresowanych skorzystaniem z tego instrumentu.

W odpowiedzi na potrzeby informacyjne podmiotów zaangażowanych w proces przyznawania i wykorzystywania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w grudniu 2014 r. wydany został poradnik FAQ pn. „Krajowy Fundusz Szkoleniowy w pytaniach i odpowiedziach”. Ponieważ cieszył się on dużym zainteresowaniem, podjęto decyzję o jego wznowieniu w wersji uzupełnionej i rozszerzonej o nowe zagadnienia, które pojawiły się i zostały wyjaśnione w okresie 8 miesięcy 2015 r.

Celem niniejszej publikacji, podobnie jak poprzedniej, jest udzielenie wsparcia pracownikom wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy zaangażowanym w proces wdrażania KFS. Pozwoli ona również na popularyzację sprawdzonych w wyniku pierwszych doświadczeń rozwiązań systemowych i sposobów postępowania przy rozdziale i wykorzystywaniu środków KFS.

Na wstępie omówiono istotę KFS, cel jego wprowadzenia, sposób planowania środków oraz ogólne zasady ich dystrybucji. Informacje te stanowią punkt wyjścia dla szczegółowych kwestii poruszanych w dalszej części publikacji. Podstawowy zakres publikacji stanowi uporządkowany tematycznie zbiór pytań i odpowiedzi dotyczących różnych aspektów funkcjonowania KFS. W poszczególnych rozdziałach po tekście z I wydania broszury prezentowane są pytania i odpowiedzi z 2015 roku. Skorygowano też niewłaściwe odniesienia do przepisów. I tak w rozdz. 8. (pyt. 1) przywołano przepisy ustawy o *finansach publicznych* jako mające zastosowanie do przypadków szkoleń/ studiów podyplomowych kontynuowanych w kolejnym roku (w I wydaniu było odwołanie do przepisów dot. gospodarowania środkami Funduszu Pracy na realizację programów rynku pracy). Z kolei w rozdz. 9. (pyt. 12) przy rozstrzygnięciu kwestii finansowania z KFS kosztów delegacji w związku z kształceniem ustawicznym osób pracujących powołano się wprost na regulacje dot. zakresu działań finansowanych z KFS ustawy o *promocji zatrudnienia* (...), a tym samym wycofano się z rozszerzającej interpretacji na podstawie zapisów ogólnych tej ustawy, definiujących koszty szkolenia. Obie zmiany wyjaśnienia opatrzone w tekście komentarzem: „uwaga: zmiana w stosunku do I wydania broszury – inna podstawa prawna”.

Wprowadzono również drobne korekty redakcyjne i zmianę w kolejności rozdziałów, aby poprawić czytelność i logiczny układ treści oraz zaktualizowano publikatory aktów prawnych.

Ponadto w wydaniu II w załączeniu dodano wzory pism i schemat postępowania, które powinny ułatwić urzędowi pracy wnioskowanie o ustalenie limitów do MPiPS i przyznanie środków. Dodano też sugerowany przez MPiPS wzór

wniosku o dofinansowanie kształcenia, który pracodawca składa do powiatowego urzędu pracy – do ew. wykorzystania. Wszystkie te dokumenty są zamieszczone w Intranecie Publicznych Służb Zatrudnienia.

Tak jak w wydaniu I, dla ułatwienia posługiwania się przepisami prawnymi, przytoczono fragmenty ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* odnoszące się do KFS oraz tekst rozporządzenia *w sprawie przyznawania środków z KFS*. Dodano również fragment rozporządzenia *w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na zadania w województwie*⁴ odnoszący się także do KFS.

⁴ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 sierpnia 2014 r. *w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie* (Dz. U. poz. 1294), zwane dalej „rozporządzeniem w sprawie algorytmu”.

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 przyznawania pracodawcom środków na kształcenie ustawiczne, w tym zakres informacji niezbędnych do sporządzenia wniosku o finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego oraz elementy umowy z pracodawcą.

Ponadto, przepisy przejściowe, tj. art. 20 ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw⁵ wskazały wysokość środków KFS na 2014 rok, priorytety wydatkowania środków KFS na lata 2014-15, a także zadania Naczelnej Rady Zatrudnienia do czasu powołania Rady Rynku Pracy.

Zgodnie z ww. przepisami przejściowymi określono m.in., że w latach 2014-2015 r. środki KFS są przeznaczone na wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w wieku 45 lat i więcej. Natomiast od 2016 r. priorytety są ustalane co roku przez ministra właściwego do spraw pracy, po uzyskaniu opinii Rady Rynku Pracy.

Podstawowym przeznaczeniem KFS jest dofinansowanie – na wniosek pracodawcy – kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w firmie; skorzystać z tych środków może także sam pracodawca. Środki KFS są przeznaczone na finansowanie kursów, studiów podyplomowych oraz egzaminów. Można je także wykorzystać na doprecyzowanie potrzeb szkoleniowych u pracodawcy, przeznaczyć na niezbędne przed podjęciem kształcenia badania lekarskie i psychologiczne oraz sfinansować ubezpieczenie od nieszczęśliwych wypadków w związku z udziałem w kształceniu.

Wnioski pracodawców przyjmują i dofinansowanie realizują powiatowe urzędy pracy. Na te działania powiatowe urzędy pracy otrzymują 80% środków KFS w ramach przyznaných im limitów. Podział środków na województwa określany jest w planie wydatków KFS na dany rok, ustalonym przez ministra właściwego do spraw pracy, po zasięgnięciu opinii Rady Rynku Pracy; dalszego podziału środków KFS na powiaty dokonuje zarząd województwa. 20% środków KFS tworzy tzw. rezerwę, pozostającą także do dyspozycji powiatowych urzędów pracy na finansowanie wniosków pracodawców. Te środki muszą być jednak wydawane zgodnie z priorytetami, które ustala corocznie Rada Rynku Pracy.

Ponadto, środki KFS (w niewielkiej części, ustalonej w porozumieniu z Radą Rynku Pracy) są przeznaczone na realizowane przez MPiPS i wojewódzkie urzędy pracy tzw. działania dodatkowe, takie jak: promocja KFS, konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS, badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS, określanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy. Takie działania mogą także podejmować powiatowe urzędy pracy w ramach przyznaných im limitów KFS.

Szczegółowe informacje ilustrujące sposób postępowania przy ustalaniu limitów KFS dla PUP i wnioskowaniu o środki zamieszczone zostały na końcu publikacji w „Schemacie podziału limitów Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) dla PUP”. Ponadto załączone zostały wzory formularzy do zastosowania w obiegu

⁵ Ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 598).

dokumentacji pomiędzy PUP, WUP i MPiPS dotyczącej dystrybucji środków KFS (Załączniki nr 1 - 10).

O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą wystąpić wszyscy pracodawcy, w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, tj. jednostki organizacyjne, chociażby nie posiadały osobowości prawnej, a także osoby fizyczne, jeżeli zatrudniają co najmniej jednego pracownika na umowę o pracę. Nie ma znaczenia, czy jest to umowa na czas nieokreślony czy określony, a także czy na pełny etat, czy tylko na część etatu. Wzór wniosku pracodawcy o dofinansowanie kształcenia ustawicznego zawiera Załącznik nr 11. Natomiast nie może skorzystać ze wsparcia środkami KFS osoba prowadząca działalność gospodarczą niezatrudniająca żadnego pracownika lub np. zatrudniająca wykonawców na podstawie umowy o dzieło.

Środki KFS przekazane pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji UE, stanowią pomoc *de minimis*, o której mowa we właściwych przepisach prawa UE dotyczących pomocy *de minimis*⁶ oraz pomocy *de minimis* w rolnictwie⁷ lub rybołówstwie⁸ (regulacje krajowe to ustawa o *postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej*⁹, rozporządzenie Rady Ministrów w *sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis*¹⁰ oraz rozporządzenie Rady Ministrów w *sprawie informacji składanych przez podmioty ubiegające się o pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie*¹¹). Pracodawcy niebędący przedsiębiorcami uzyskują wsparcie ze środków KFS, które nie stanowi dla nich pomocy *de minimis*.

Środki KFS, zgodnie z art. 109 ust. 2d ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, są ujmowane w planie Funduszu Pracy na dany rok w kwocie odpowiadającej wysokości 2% przychodów Funduszu Pracy. Kwota ta jest corocznie określana ustawą budżetową. Na rok 2015 zagwarantowano środki w wysokości 179 mln zł.

Na stronie internetowej MPiPS pod adresem: www.mpips.gov.pl/kfs (na przesuwającym się banerze) corocznie są zamieszczane informacje nt. wysokości

⁶ Rozporządzenie Komisji (UE) Nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy *de minimis* (Dz. Urz. UE L 352/1).

⁷ Rozporządzenie Komisji (UE) Nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy *de minimis* w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L 352/9).

⁸ Rozporządzenia Komisji (UE) nr 717/2014 z dnia 27 czerwca 2014 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy *de minimis* w sektorze rybołówstwa i akwakultury (Dz. Urz. UE L 190/45).

⁹ Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o *postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej* (Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404, z późn. zm.).

¹⁰ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 marca 2010 r. w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc *de minimis* (Dz. U. Nr 53, poz. 311, z późn. zm.)

¹¹ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 2010 r. w sprawie informacji składanych przez podmioty ubiegające się o pomoc *de minimis* w rolnictwie lub rybołówstwie (Dz. U. Nr 121, poz. 810).

środków KFS, wydzieleniu kwoty na tzw. działania dodatkowe i ustalonych priorytetach wykorzystania KFS, podany jest wzór podziału 80% środków i plan ich wydatkowania, a także wskazane są priorytety wydatkowania 20% rezerwy KFS ustalane przez Radę Rynku Pracy.

W 2015 r. na tzw. działania dodatkowe dla MPiPS oraz 16 wojewódzkich urzędów pracy w porozumieniu z Radą Rynku Pracy przeznaczono 1,5% środków KFS (po 158 tys. zł).

Zgodnie z uchwałą Rady Rynku Pracy w 2015 r. plan wydatkowania puli 80% środków KFS może być w drugiej połowie roku skorygowany i może być ustalony nowy podział środków na województwa, w oparciu o informacje o zapotrzebowaniu z powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy.

Na rok 2015 Rada Rynku Pracy zdecydowała też, że rezerwa KFS (20% środków) w pierwszej kolejności jest przeznaczona na:

- a) sukcesywne zaspokajanie zapotrzebowania województw/ powiatów, które będą wnioskowały o dodatkowe kwoty, przekraczające limit przyznanych środków,
- b) wsparcie kształcenia ustawicznego w branżach/ zawodach, gdzie pracodawcy oferują miejsca pracy i jednocześnie zgłaszają trudności z zatrudnianiem pracowników: np. rezerwa zasili branżę transportową w zawodach: kierowcy ciężarówek, maszyniści kolejowi PKP (CARGO) oraz branżę usług opiekuńczych,
- c) wsparcie kształcenia ustawicznego w branżach/ przedsiębiorstwach restrukturyzowanych, np. w branży górnictwa węglowego,
- d) wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników, którzy mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej.

Rada Rynku Pracy oraz MPiPS zalecają zwrócenie szczególnej uwagi na ostatnią wymienioną wyżej grupę pracowników, której wsparcie w ramach KFS zostało zaplanowane w Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego. Ważne jest podjęcie działań promocyjnych, mających na celu zapoznanie pracodawców z możliwością inwestycji w kompetencje i kwalifikacje osób z tej grupy, które dzięki środkom z KFS mogą uaktualnić – a w razie potrzeby – zdobyć nową wiedzę i umiejętności zawodowe. Podejmowane przez organy zatrudnienia działania promocyjne powinny przyczynić się do szerokiego korzystania pracodawców ze środków KFS. Fakt skorzystania pracodawców ze środków KFS może być początkiem szerszej współpracy pracodawców z urzędami pracy, co w dłuższej perspektywie skutkować powinno możliwością pozyskiwania większej liczby ofert pracy oraz wyższą efektywnością działań aktywizacyjnych.

3.

Środki KFS na tzw. działania dodatkowe: promocja, badania, konsultacje

1. **Jaki jest sposób dystrybucji środków KFS przeznaczonych na działania wymienione w art. 69a ust. 2 pkt. 2-5 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i czy mają być one w jakikolwiek sposób monitorowane?**

Środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego przeznaczone na działania wymienione w art. 69a ust. 2 pkt 2-5 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* określane są następująco:

- W przypadku wojewódzkiego urzędu pracy: zgodnie z art. 109 ust. 2g-2i ustawy, z całej puli środków KFS na dany rok, minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z Radą Rynku Pracy wydziela ustaloną część – do wykorzystania „po równo” na poziomie centralnym i w województwach; ta kwota przeznaczona jest na promocję KFS, konsultacje i poradnictwo dla pracodawców, badanie zapotrzebowania na zawody, badanie efektywności udzielonego wsparcia. Informacja o podziale środków KFS jest corocznie publikowana na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Informacja o podziale środków KFS na województwa, w tym o przyznanym limicie na działania określone w art. 69a ust. 2 pkt 2-5 ustawy jest również przekazywana pisemnie do marszałków województw.
- W przypadku powiatowego urzędu pracy: limit środków KFS, który zostaje przyznany powiatowemu urzędowi pracy obejmuje zarówno środki na zadania określone w art. 69a ust. 2 pkt 1 ustawy, jak również środki na zadania dodatkowe, określone w art. 69a ust. 2 pkt 2-5 ustawy; oznacza to, że w ramach limitu powiatowy urząd pracy finansuje określanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy, badanie efektywności udzielonego wsparcia ze środków KFS, promocję KFS oraz konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS; o tym jaką część z tego limitu powiatowy urząd pracy przeznaczy na powyższe działania decyduje sam urząd, jednak wydatki na działania własne PUP (art. 69a ust. 2 pkt 2-5 ustawy) nie powinny dominować nad finansowaniem kosztów kształcenia

ustawicznego pracodawcom. O konkretne kwoty na wszystkie zadania finansowane z KFS przez powiatowy urząd pracy starosta występuje do MPiPS w miarę potrzeb.

Środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego są środkami Funduszu Pracy, a więc rozliczanie i monitorowanie ich wydatkowania podlega takim samym zasadom i procedurom jak pozostałe środki Funduszu Pracy.

- 2. Art. 109 ust. 2i ustawy określa sposób przekazywania środków na realizację działań finansowanych w ramach KFS – czy wyodrębniony rachunek bankowy samorządu województwa powinien być rachunkiem przeznaczonym wyłącznie na finansowanie zadań wymienionych w art. 69a ust. 2 pkt. 2-5, czy może to być dotychczasowy rachunek bankowy, na który przekazywane są środki Funduszu Pracy przyznane na finansowanie zadań samorządu województwa?**

Nie ma potrzeby wyodrębniać oddzielnego konta bankowego dla środków, o których mowa w art. 69a ust. 2 pkt 2-5 ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Dotychczasowy rachunek bankowy samorządu województwa, na który przekazywane są środki Funduszu Pracy jest całkowicie wystarczający. KFS jest częścią Funduszu Pracy i Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej nie przygotowało żadnych specjalnych procedur związanych z przekazywaniem jego środków. Obsługa odbywa się na dotychczasowych zasadach.

- 3. W jaki sposób przekazywane są środki KFS do powiatowych urzędów pracy z przeznaczeniem na finansowanie działań określonych w art. 69a ust. 2 pkt 2-5 ustawy?**

Środki KFS, którymi dysponują samorządy powiatowe na działania określone w art. 69a ust. 2 pkt 2-5 ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* mieszczą się w kwocie limitu, ustalonego na podstawie podziału dokonanego przez zarząd województwa.

Zgodnie z art. 109 ust. 2l ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* kwoty tych środków na finansowanie działań, o których mowa w art. 69a ust. 2 ustawy, realizowanych przez powiatowe urzędy pracy, są przekazywane (w ramach limitów) przez ministra właściwego do spraw pracy na wyodrębniony rachunek bankowy samorządu powiatu, w wysokościach określanych we wnioskach powiatów, stosownie do potrzeb.

- 4. Czy PUP-y mogą przeprowadzić samą promocję, jeśli się nie zgłosiły do nich żadne firmy?**

Podział przyznanej puli limitu środków KFS zależy od powiatowego urzędu pracy i stanowi jego suwerenną decyzję. Należy jednak pamiętać, że celem KFS jest wsparcie pracodawców inwestujących w kształcenie ustawiczne pracowników, zatem środki pozostawione na działania własne powiatowego urzędu pracy (wskazane w art. 69a ust. 2 pkt 2-5 ustawy) powinny stanowić niewielką część przyznanego limitu.

5. Jakie działania promocyjne można finansować z KFS?

Katalog działań promocyjnych jest katalogiem otwartym. Dozwolone są różne formy promocji w zależności od inwencji organizatora tych działań.

Przykłady działań promocyjnych wskazane są poniżej:

- 1) organizacja spotkań z pracodawcami i konferencji, w tym pokrycie kosztów wynajmu sal konferencyjnych, opłacenie referentów, poczęstunku, wysyłki zaproszeń,
- 2) pokrycie kosztów wysyłki i kolportażu materiałów informacyjnych do pracodawców (ulotek, plakatów, broszur),
- 3) opłacenie druku materiałów informacyjnych, ulotek nt. KFS zlecanego zewnętrznym wykonawcom,
- 4) przygotowanie długopisów, kalendarzy, notatników, dysków przenośnych itp. gadżetów z logo KFS, spoty promocyjne, informacje na billboardach i w prasie,
- 5) druk wizytówek dla pracowników zajmujących się KFS pod warunkiem, iż znajduje się na nich logo KFS,
- 6) opracowanie banerów i zakładek na stronie internetowej urzędu oraz linków ze strony wojewódzkiego urzędu pracy do powiatowych urzędów pracy.

Ze środków KFS nie mogą być jednak pokrywane koszty materiałów biurowych, w tym tonerów i papieru, używanych także dla realizacji innych zadań.

Wydatkując środki KFS na działania promocyjne należy kierować się zasadami racjonalności i szczególnej dbałości. Środki te są częścią Funduszu Pracy, a więc zlecenie usług, rozliczanie i monitorowanie ich wydatkowania podlega takim samym zasadom i procedurom, jakim podlegają pozostałe środki Funduszu Pracy.

6. Czy w ramach art. 69a ust. 2 pkt 2-5 można pokryć koszty związane z zatrudnieniem pracowników prowadzących np. konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z funduszu?

Na podstawie art. 69a ust. 2 pkt 2-5 ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* można pokryć m.in. wydatki na konsultacje i poradnictwo dla

pracodawców w zakresie korzystania z KFS. Mogą to być koszty organizowania spotkań dla pracodawców dotyczące korzystania ze środków KFS, takie jak np. poradnictwo jak wypełnić wnioski o dofinansowanie, jak określić potrzeby szkoleniowe w firmie, jak rozliczać środki KFS itp.

Środki, o których mowa w art. 69a ust. 2 pkt 2-5 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* nie są jednak przeznaczone na wynagrodzenia pracowników wojewódzkiego/powiatowego urzędu pracy zatrudnionych przy obsłudze KFS. Można natomiast wykorzystać te środki na zlecenie określonych działań ekspertom zewnętrznym.

7. Kto i jak powinien prowadzić działania promocyjne?

Okazją do promocji KFS powinny stać się zarówno kontakty bieżące doradców klienta z pracodawcami, jak też posiedzenia powiatowych i wojewódzkich rad rynku pracy.

Wskazane jest włączanie w działania promocyjne partnerów społecznych, np. organizacji pracodawców, z którymi wspólnie można organizować konferencje, konsultacje i spotkania z pracodawcami. Wojewódzki urząd pracy może sam organizować tego typu spotkania lub zlecić organizację firmie zewnętrznej (np. organizacji pracodawców) finansując te działania z puli KFS przeznaczonej na promocję. Powiatowy urząd pracy również może prowadzić działania promocyjne, powinien jednak tak gospodarować środkami KFS, aby znacząca ich część była przeznaczana na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców, a nie na działania promocyjne.

8. Czy można zlecić wykonawcom zewnętrznym realizację działań, o których mowa w art. 69a ust. 2 pkt 2-5 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*?

Realizację działań, o których mowa w art. 69a ust. 2 pkt 2-5 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, tj. promocję KFS, konsultacje i badania wojewódzki lub powiatowy urząd pracy może zlecić wykonawcom zewnętrznym. Realizatorami zamówienia mogą być też partnerzy społeczni – związki zawodowe czy organizacje zrzeszające pracodawców. Wyboru realizatora tych działań urzędy powinny dokonywać zgodnie z prawem zamówień publicznych.

9. Czy istnieje możliwość pokrycia ze środków KFS kosztów podróży służbowych do miejsc, w których pracownicy wojewódzkiego urzędu pracy prowadziliby spotkania informacyjno -promocyjne z pracodawcami?

Ze środków KFS nie mogą być pokrywane koszty delegacji służbowych ani koszty paliwa do samochodu służbowego, którym pracownicy mogliby docierać do pracodawców i innych instytucji w celu promocji KFS.

10. W jaki sposób urzędy pracy powinny realizować zadania obejmujące konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS?

W myśl art. 69 ust. 2 pkt 5 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* powiatowe urzędy pracy mogą przeznaczyć środki KFS na finansowanie działań obejmujących konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS. Zgodnie z art. 69a ust. 3 ustawy działania te mogą być też realizowane przez wojewódzkie urzędy pracy i ministra właściwego do spraw pracy.

Przez konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS należy rozumieć działania związane bezpośrednio ze wsparciem pracodawców w zakresie ubiegania się o środki KFS, udzielaniem wyjaśnień i pomocy w wypełnieniu wniosku o dofinansowanie, czy konsultacji dla pracodawców w kwestiach związanych z zawarciem i realizacją już podpisanych umów o dofinansowanie kształcenia ustawicznego.

Przepisy ustawy o *promocji zatrudnienia* (...) nie wskazują sposobu realizacji poradnictwa, czy konsultacji dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS, a zatem działania te mogą być realizowane w formie zarówno porad i konsultacji indywidualnych, jak i grupowych.

Należy jednak podkreślić, że spotkania mające na celu zainteresowanie i zapoznanie pracodawców z tematyką KFS mają raczej charakter promocyjny i wydatki na nie powinny być klasyfikowane jako konsultacje.

11. Jakie narzędzia, materiały informacyjne przygotowane przez MPIP można wykorzystać do promocji KFS i na jakich zasadach?

W celu promocji Krajowego Funduszu Szkoleniowego Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej opracowało i udostępnia nieodpłatnie do wykorzystania takie materiały, jak:

- ✓ logo KFS, które zamieszczone zostało do pobrania za pośrednictwem Intranetu PSZ; logo powinno być wykorzystane w przypadku przygotowywania różnego rodzaju materiałów promocyjnych (np. plakaty, ogłoszenia, banery na strony internetowe urzędów, itp., może być też umieszczane na różnych powierzchniach, np. plastikowej, skórzanej); można je też stosować w korespondencji bieżącej (co ułatwi szybką identyfikację sprawy);

- ✓ ulotki nt. KFS, opracowane w 2014 r. oraz w 2015 r., zawierające rozszerzoną informację nt. priorytetów wykorzystania rezerwy KFS; ulotki są dostępne na portalu publicznych służb zatrudnienia www.psz.praca.gov.pl/rynekpracy/publikacje jako pliki do pobrania, w formacie do druku;
- ✓ broszura „Krajowy Fundusz Szkoleniowy – KFS, trójstronne umowy szkoleniowe i inne formy wsparcia edukacji dorosłych”; broszura jest dostępna na portalu publicznych służb zatrudnienia www.psz.praca.gov.pl/rynekpracy/publikacje jako plik do pobrania, w formacie do druku.

Środki na druk i dystrybucję tych materiałów i materiałów opracowanych przez urzędy pracy mogą pochodzić z puli przeznaczonej na realizację zadań określonych w art. 69a ust. 2 pkt 2-5 ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

4.

Wykorzystanie środków KFS przez wojewódzkie urzędy pracy

- 1. Czy w ramach przyznanych środków możliwe jest zlecenie przez wojewódzki urząd pracy przeprowadzenia badania określającego zapotrzebowanie na zawody na lokalnym rynku pracy?**

Z art. 69a ust. 2 pkt. 2 oraz ust. 3 ustawy o *promocji zatrudnienia (...)* wynika, że możliwe jest finansowanie określania zapotrzebowania na zawody na rynku pracy. Oznacza to, że wojewódzki urząd pracy może, w ramach przyznanych mu środków KFS, zlecić tego typu badanie.

- 2. Jeśli zostanie zlecone przeprowadzenie badania zapotrzebowania na zawody, to czy musi ono dotyczyć wyłącznie zapotrzebowania na zawody w grupie wieku 45 lat i więcej?**

W żadnym z przepisów ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, czy rozporządzenia w *sprawie przyznawania środków z KFS* nie ma wymogu, aby działania związane z określaniem zapotrzebowania na zawody na rynku pracy ograniczać do jakiegokolwiek konkretnej grupy społecznej lub wiekowej. Jednak, biorąc pod uwagę zapis w przepisach przejściowych (art. 20 ustawy o *zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw*), w latach 2014-2015 badanie zapotrzebowania na zawody powinno koncentrować się na ofercie dla grupy osób w wieku 45+. W kolejnych latach badanie takie powinno uwzględniać priorytety wydatkowania KFS.

- 3. Czy jest wzór wniosku o przekazanie środków dla WUP na działania określone w art. 69a ust. 2 pkt 2-5 czy odbywa się to za pośrednictwem zwykłego pisma urzędowego?**

Nie opracowano odrębnego wniosku o przekazanie środków KFS dla wojewódzkich urzędów pracy. Marszałek województwa powinien o te środki wystąpić

pismem kierowanym na adres Biura Budżetu i Finansów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa).

4. Na jakie działania realizowane przez wojewódzki urząd pracy mogą być przeznaczone środki Funduszu Pracy, o których mowa w art. 109 ust. 7a pkt 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy?

Środki Funduszu Pracy, o których mowa w art. 109 ust. 7a pkt 3 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, przyznawane są w ramach umowy zawartej między ministrem właściwym do spraw pracy a zarządem województwa. Mogą one być przeznaczane bezpośrednio na finansowanie działań związanych z obsługą Krajowego Funduszu Szkoleniowego w wojewódzkim urzędzie pracy. Nie mogą natomiast służyć do finansowania zadań określonych w art. 69a ust 2 pkt 2-5 ustawy, tj. badania potrzeb szkoleniowych, oceny efektywności KFS, działań promocyjnych i konsultacji dla pracodawców, na które wojewódzkie urzędy pracy otrzymują odrębnie środki KFS.

W szczególności środki Funduszu Pracy na obsługę KFS mogą być wydatkowane na pokrycie kosztów administracyjno-biurowych. Mogą to być koszty materiałów biurowych, koszty przeprowadzania procedury zlecenia opracowania materiałów promocyjnych, koszty przygotowania umów na badania efektywności, czy też na przeprowadzanie kontroli zawartych umów itp. Jednak, aby była podstawa do opłacenia tych kosztów, odpowiedni zapis powinien znaleźć się w umowie między ministrem właściwym do spraw pracy a zarządem województwa (kontrakty zawierane są corocznie).

5.

Podział środków KFS na województwa i ustalanie lub zmiana limitów dla powiatów

1. Według jakiego algorytmu są rozdzielane środki KFS?

Nie ma przyjętego algorytmu podziału środków KFS, natomiast są ustalone priorytety wydatkowania, wzór podziału środków i plan wydatkowania. Są one proponowane corocznie przez ministra właściwego do spraw pracy i przyjmowane po zaopiniowaniu przez Radę Rynku Pracy. Wzór podziału uwzględnia liczbę osób pracujących w województwach. Zgodnie ustalonym wzorem dzielona jest pula 80% środków KFS; pozostałe 20% stanowią środki rezerwy (po odjęciu niewielkiej części na działania MPiPS i wojewódzkich urzędów pracy, określone w art. 69a ust. 2 pkt 2-5 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*).

Wzór dotyczy tylko podziału środków KFS na województwa. Dalszego podziału na powiaty dokonuje zarząd województwa, biorąc pod uwagę priorytety ogólnokrajowe, a także zapotrzebowanie zgłaszane przez powiaty. Ostateczna decyzja co do sposobu podziału środków KFS wewnątrz województwa należy do zarządu województwa.

Informacja o priorytetach KFS na dany rok, wzorce podziału środków, jak i o kwotach podziału środków przypadających na każde województwo jest publikowana corocznie na stronach internetowych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Publikowana jest również wysokość 20% rezerwy KFS, o której przeznaczeniu decyduje Rada Rynku Pracy, wskazując priorytety jej wydatkowania.

Także na stronie MPiPS są publikowane kwoty pozostające do dyspozycji każdego wojewódzkiego urzędu pracy na działania określone w art. 69a ust. 2 pkt 2-5 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, tj. na badania zapotrzebowania na zawody, konsultacje, promocje, badania efektywności wydatkowania środków KFS.

2. Jak wygląda procedura rozdziału środków KFS? Na jakim etapie tej procedury powiatowy urząd pracy otrzymuje środki KFS do dyspozycji?

Kwestię podziału środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego pomiędzy powiaty reguluje art. 109 ust. 2j - 2n ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Do podziału na powiaty (w ramach limitów) pozostaje praktycznie 80% środków KFS z puli określonej na dany rok. W oparciu o informację o wysokości środków KFS ujętych w planie podziału KFS na województwa oraz o priorytetach ustalonych przez ministra właściwego do spraw pracy (w porozumieniu z Radą Rynku Pracy) na dany rok, dostępną na stronie internetowej MPiPS, zarząd województwa dokonuje podziału środków KFS na powiaty (określa w planie wysokość KFS dla powiatów), na podstawie zapotrzebowania zgłaszanego przez samorządy powiatów (informacja o priorytetach, podziale KFS i planie wydatków na dany rok jest również przekazywana przez MPiPS pisemnie do marszałków województw).

W celu właściwego zaplanowania przez PUP środków odpowiadających potrzebom lokalnych pracodawców, starosta powinien zgłosić do Wojewódzkiego Urzędu Pracy zapotrzebowanie na środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie zadań w ramach priorytetów i limitu na dany rok na druku Załącznika nr 1. Po decyzji zarządu województwa określającej podział środków KFS na powiaty (w ramach kwot ustalonych dla województw w planie wydatków), marszałek województwa (WUP) przekazuje informację o dokonanym podziale do Departamentu Funduszy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, z wykorzystaniem druku Załącznika nr 2 i minister na tej podstawie ustala limity dla poszczególnych powiatów.

Określone w limicie dla powiatu środki minister przekazuje sukcesywnie na wyodrębniony rachunek bankowy samorządu powiatu, na wniosek starosty. Powiatowy urząd pracy może dysponować środkami KFS po wpłynięciu ich na wspomniany wyżej rachunek samorządu powiatu. Wnioski o zasilenie środkami KFS rachunku bankowego starosta (PUP) powinien składać na druku Załącznika nr 5 do Biura Budżetu i Finansów MPiPS.

Po wyczerpaniu przyznanego limitu starosta (PUP) może złożyć do Departamentu Funduszy MPiPS wniosek o środki rezerwy na druku Załącznika nr 3, za pośrednictwem marszałka województwa. Marszałek występuje o środki rezerwy przesyłając do Departamentu Funduszy wnioski starostów przy wykorzystaniu druku Załącznika nr 4.

3. Kiedy powiatowy urząd pracy może zgłosić się do MPiPS o środki KFS (przelanie ich na konto)? Czy może to zrobić już po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku pracodawcy, czy też po podpisaniu umowy z pracodawcą?

Przepisy dotyczące Krajowego Funduszu Szkoleniowego nie precyzują kiedy powiatowy urząd pracy powinien wystąpić o przelanie na jego konto środków

KFS. Środki te są dostępne od momentu poinformowania przez MPiPS starostów o przyznanych limitach na dany rok. Następnie starostowie występują o konkretne kwoty sukcesywnie w miarę pojawiających się potrzeb pracodawców. O właściwym momencie decyduje indywidualnie każdy powiatowy urząd pracy. Zapotrzebowanie na środki KFS, tj. wnioski o zasilenie rachunku, należy składać do Biura Budżetu i Finansów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, na druku Załącznika nr 5.

4. Czy istnieje możliwość przyznania powiatowi w jednym roku więcej niż jednego limitu środków KFS?

Decyzja co do podziału środków KFS wewnątrz województwa należy do zarządu województwa. Tak jak przepisy ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* nie obligują samorządu województwa do podziału całości limitu środków za jednym razem, tak nie ma przeszkód prawnych, by powiatowe urzędy pracy po raz kolejny w danym roku wnioskowały o przyznanie nowego limitu środków zgodnie z zapotrzebowaniem.

Należy pamiętać, że o podziale na powiaty środków KFS przyznanych na województwo decyduje zarząd województwa. Jeśli województwo posiada jeszcze nierozdysponowane środki, podejmuje decyzję o ich kolejnym przydzieleniu w celu zaspokojenia zwiększonych potrzeb powiatu. Wówczas marszałek występuje do MPiPS o ustalenie nowego limitu środków KFS dla powiatu (druk Załącznika nr 7), w ramach limitu na województwo.

5. Czy możliwe jest „przesuwanie” środków KFS między powiatami, w ramach puli limitu przyznanej dla województwa?

Marszałek (WUP) ma możliwość elastycznego gospodarowania środkami KFS w ramach limitu określonego dla całego województwa. W przypadku, gdy starosta przewiduje niewykorzystanie przyznanych limitem środków – powinien przekazać do wojewódzkiego urzędu pracy wniosek o potrzebie zmniejszenia limitu na druku Załącznika nr 6. Marszałek z kolei zgłasza do Departamentu Funduszy MPiPS na druku Załącznika nr 7 wniosek o zmniejszenie limitów jednym powiatom, zwiększenie innym.

Natomiast w przypadku wyczerpania limitu przyznanego dla powiatu i braku możliwości jego zwiększenia w wyniku zagospodarowania środków w województwie, powiatowy urząd pracy może wnioskować o przekazanie środków z rezerwy KFS (na druku Załącznika nr 3), za pośrednictwem marszałka (druk Załącznika nr 4).

6. Czy można wystąpić o środki z rezerwy KFS już w pierwszym lub drugim kwartale roku, po wyczerpaniu środków przyznanych powiatowi w ramach limitu?

Nie ma przeszkód prawnych by powiatowe urzędy pracy występowały o przekazanie środków z rezerwy KFS po wykorzystaniu środków określonych limitem, nawet gdy to ma miejsce w pierwszej połowie roku. Wniosek o środki rezerwy starosta (PUP) składa na druku Załącznika nr 3 za pośrednictwem marszałka.

Jednak, jeśli marszałek dysponuje jeszcze środkami KFS w ramach przydzielonego limitu na województwo, można wystąpić o zwiększenie limitu na powiat. O zwiększenie limitu na wskazane powiaty występuje marszałek województwa z wykorzystaniem druku Załącznika nr 7.

7. Czy i jak należy dokumentować wykorzystanie środków rezerwy KFS na działania zgodne z priorytetami ustalonymi przez Radę Rynku Pracy?

We wniosku o przyznanie środków rezerwy (druk Załącznika nr 3) starosta jedynie informuje, iż do dnia złożenia wniosku zostały już wyczerpane środki na działania finansowane z KFS określone limitem dla powiatu oraz deklaruje wykorzystanie rezerwy zgodnie z priorytetami opublikowanymi przez MPiPS. Jednak, ze względu na konieczność monitorowania stosowania ustalonych priorytetów wydatkowania rezerwy KFS, starosta (PUP) powinien w ciągu 10 dni po zakończeniu każdego kwartału przekazać do wojewódzkiego urzędu pracy informację o wysokości kwot z rezerwy przeznaczonych na realizację zadań w ramach poszczególnych priorytetów – na druku Załącznika nr 9. Marszałek zaś, w ciągu 15 dni po zakończeniu kwartału, powinien przekazać do Departamentu Rynku Pracy MPiPS informację zbiorczą dla województwa o wysokości kwot przeznaczanych na poszczególne priorytety, na druku Załącznika nr 10.

6.

Niewykorzystane limity środków KFS

- 1. Czy kwota z przyznanego w ramach KFS limitu, na zaangażowanie której powiatowy urząd pracy nie posiada wniosków od pracodawców do dnia 31 października danego roku, powinna zostać zgłoszona jako kwota niemożliwa do wykorzystania w tym roku?**

Informacja z powiatów o braku możliwości wykorzystania określonych kwot z przyznanego limitu, o której mowa w § 4 rozporządzenia *w sprawie przyznawania środków z KFS* powinna być przekazana przez marszałka do Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej do 31 października.

Również do 31 października marszałek może wystąpić z wnioskiem o zmniejszenie limitów środków KFS na powiaty, pismem skierowanym na adres Departamentu Funduszy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, na druku Załącznika nr 7, o ile nie widzi perspektyw wydatkowania całej kwoty ustalonej w limicie.

Wnioski o zmianę przyznanego limitu środków KFS powinny być przekazane w przypadku wystąpienia takiej potrzeby niezależnie od daty 31 października.

- 2. Na jakiej podstawie marszałek województwa może stwierdzić brak możliwości wykorzystania limitów na finansowanie zadań realizowanych w ramach KFS, jeżeli informacja dotycząca zapotrzebowania na ww. środki obejmie tylko środki KFS związane z kształceniem ustawicznym, nie uwzględniając przy tym działań dodatkowych, ujętych w art. 69a ust 2 pkt. 2-5 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*?**

Rozporządzenie *w sprawie przyznawania środków z KFS* (§ 4) mówi o konieczności poinformowania ministra właściwego do spraw pracy o braku wniosków pozwalających wykorzystać limit przyznany na województwo. Z przyznanego limitu można finansować jednak zarówno działania wymienione w art. 69a ust. 2 pkt 1 (obsługa wniosków pracodawców), jak i działania z art. 69a ust. 2 pkt 2-5 (działania własne powiatowego urzędu pracy) ustawy *o promocji zatrudnienia*

i instytucjach rynku pracy. Oznacza to, że informacja dotycząca możliwości niewykorzystania przyznanego limitu dotyczy nie tylko niewykorzystania środków przeznaczonych na realizację wniosków pracodawców, ale również środków przeznaczonych na działania własne powiatowego urzędu pracy.

- 3. Czy powiatowe urzędy pracy mogą zgłaszać zapotrzebowanie do wojewódzkiego urzędu pracy przez cały rok, czy np. jednorazowo w wyznaczonym przez wojewódzki urząd pracy terminie lub do 31 października każdego roku? Czy zgłoszone zapotrzebowanie po 31 października wojewódzki urząd pracy powinien rozpatrywać awansem na przyszły rok czy zwrócić do powiatowego urzędu pracy z informacją, że środki będą w przyszłym roku?**

Zgłoszenie zapotrzebowania na środki KFS (na druku Załącznika nr 1) stanowi informację o przewidywanych potrzebach lokalnych pracodawców. Powiatowe urzędy pracy zgłaszają przewidywane zapotrzebowanie na środki z KFS jednorazowo, najlepiej w IV kwartale danego roku, aby wojewódzki urząd pracy mógł oszacować potrzeby finansowe powiatów, a zarząd województwa dokonać podziału zaplanowanych dla województwa środków na powiaty i wystąpić do MPiPS o limity na rok następny.

Po ogłoszeniu przez MPiPS wysokości kwot KFS przyznaných na województwa (w planie ustalonym w porozumieniu z Radą Rynku Pracy), zarząd województwa (na podstawie tych zgłoszeń) dzieli pulę środków KFS na poszczególne powiaty, a Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przekazuje sukcesywnie środki samorządom w odpowiedzi na zapotrzebowanie bieżące – wnioski starostów na druku Załącznika nr 5.

Nie należy rozpatrywać „awansem” wniosków pracodawców wpływających po 31 października, jeśli dotyczą dofinansowania kształcenia ustawicznego rozpoczynającego się w roku następnym, ponieważ priorytety wydatkowania środków KFS są ustalane corocznie i w kolejnym roku mogą ulec zmianie. Wyjątek stanowi zapis w ustawie o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* mówiący o przeznaczeniu środków KFS w latach 2014-2015 na działania wspierające kształcenie ustawiczne osób pracujących w wieku 45+.

- 4. W ramach przyznanego limitu KFS zawarto umowę o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne dla 5 pracowników. Niestety, w początkowym etapie realizacji umowy okazało się, że wskazane przez pracodawcę osoby powyżej 45 roku życia posiadają przeciwwskazania zdrowotne do podjęcia kształcenia. Czy zatem jest możliwe przeznaczenie uwolnionych środków KFS na inne działania**

typu: promocja KFS lub określenie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy?

Jeżeli powiatowemu urzędowi pracy pozostały niewykorzystane środki (np. uwolnione z przeformułowanego wniosku), które równocześnie nie zostały zgłoszone do marszałka województwa jako niemożliwe do wykorzystania, nie ma przeciwwskazań, aby je wykorzystać na działania własne PUP związane z Krajowym Funduszem Szkoleniowym.

5. Czy wystarczająca do zmniejszenia przyznanego limitu środków jest informacja przekazana do MPiPS o niemożliwości wykorzystania środków?

Nie wystarczy samo poinformowanie MPiPS aby uzyskać zmniejszenie przyznanego limitu KFS. Starosta (PUP) powinien złożyć wniosek o zmniejszenie limitu środków KFS gdy oceni, że przyznana mu pula środków może zostać niewykorzystana, zgodnie z § 11 rozporządzenia *w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie*. Z wnioskiem o zmniejszenie limitu należy wystąpić do Departamentu Funduszy MPiPS na druku Załącznika nr 6, za pośrednictwem marszałka (WUP). Marszałek wnioski wszystkich PUP z terenu województwa przekazuje do MPiPS (na druku Załącznika nr 7).

7.

Finansowanie z KFS działań szkoleniowych realizowanych w danym roku kalendarzowym, w tym już rozpoczętych

- 1. W jakim terminie od dnia zawarcia umowy między pracodawcą a starostą powinna nastąpić wypłata środków na konto pracodawcy? Czy termin ten powinien zostać uzależniony w umowie od terminu zapłaty za szkolenie?**

Zarówno przepisy ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, jak i rozporządzenia *w sprawie przyznawania środków z KFS* nie regulują kwestii terminu przekazania środków na konto pracodawcy, pozostawiając tę kwestię do decyzji starosty. Termin ten powinien być skorelowany z terminem zapłaty za usługę w zakresie kształcenia ustawicznego. Przy określaniu tego terminu należy jednak wziąć pod uwagę czas, jaki potrzebny będzie MPiPS na przekazanie środków na konto powiatu.

- 2. Jeżeli pracodawca dostanie środki KFS w danym roku, czy obowiązkowo on lub pracownik musi jeszcze w tym roku rozpocząć studia, szkolenia lub egzaminy?**

Środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego przyznawane są na dany rok budżetowy. Oznacza to, że działania o których sfinansowanie występowano muszą zostać rozpoczęte w roku, na który zostały przyznane środki. O sfinansowanie szkoleń czy egzaminów, które planowane są na rok przyszły należy wystąpić z wnioskiem w przysłym roku.

- 3. Czy ze środków KFS może być sfinansowane szkolenie, które rozpoczęło się wcześniej niż została zawarta umowa między urzędem pracy a pracodawcą?**

Przepisy nie regulują bezpośrednio kwestii finansowania ze środków KFS kształcenia, które już się rozpoczęło przez zawarciem umowy między starostą

i pracodawcą (czy nawet przed złożeniem wniosku przez pracodawcę). Należy jednak przyjąć, że pracodawca może złożyć wniosek o sfinansowanie jeszcze nierozpoczętej formy kształcenia ustawicznego. Finansowanie ze środków KFS działań już rozpoczętych oznaczałoby bowiem brak efektywności netto udzielonego wsparcia: pracodawca zainwestował w kształcenie niezależnie od przyznanych środków publicznych.

4. Czy można sfinansować kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, które się zakończyło przed dniem złożenia wniosku i podpisaniem umowy?

Mimo, że przepisy nie regulują bezpośrednio tej sytuacji, niemożliwe jest finansowanie z KFS kształcenia ustawicznego w przypadku, gdy zostało już ono zakończone. Kwestią problemową bowiem pozostaje w tym przypadku wymóg zawarcia umowy pomiędzy pracodawcą a uczestnikiem kształcenia, która określi prawa i obowiązki stron (art. 69b ust. 3 ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*). W powyższym przypadku byłaby to umowa zawarta po zakończeniu kształcenia ustawicznego, a więc bezprzedmiotowa. Ponadto, efektywność netto udzielonego wsparcia byłaby zerowa.

5. Czy można dokonać zmiany terminu szkolenia?

Środki Funduszu Pracy, a więc i środki KFS, przyznane zostają na działania realizowane w konkretnym roku budżetowym. Terminy realizacji działań realizowanych w ramach KFS mogą ulec zmianie z różnych przyczyn i każda z nich może zostać uznana za uzasadnioną. W sytuacji, gdy zmiana terminu szkoleń itp. zmienia warunki zapisane w zawartej już umowie należy ją aneksować.

8.

Finansowanie z KFS działań trwających powyżej roku lub realizowanych na przełomie lat

1. Jakie są regulacje dot. możliwości zaciągania przechodzących na rok następny zobowiązań związanych z realizacją zadań w ramach KFS?

Uwaga: zmiana w stosunku do I wydania broszury – inna podstawa prawna

Ponieważ ustawa o *promocji zatrudnienia* (...) nie zawiera odrębnych przepisów regulujących kwestie możliwości zaciągania zobowiązań związanych z realizacją zadań w ramach KFS przechodzących na rok następny, należy stosować się do zapisów art. 110 ustawy, zgodnie z którym w sprawach z zakresu gospodarki funduszami celowymi nieuregulowanych w tejże ustawie stosuje się odpowiednio przepisy zawarte w ustawie o *finansach publicznych*.

2. Czy powiatowy urząd pracy nie mając przyznanego limitu środków FP na finansowanie zadań określonych w art. 69a ust. 2 ustawy na kolejne lata może zawierać umowy z pracodawcami będące gwarancją przyznania środków z KFS na pokrycie kosztów studiów podyplomowych za kolejne semestry mogące kończyć się później niż w roku następnym?

W przypadku, w którym pracodawca wnioskuje o dofinansowanie np. kosztów studiów podyplomowych trwających dłużej niż jeden rok, zastosowanie będą miały przepisy art. 110 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, zgodnie z którymi w sprawach z zakresu gospodarki funduszami celowymi nieuregulowanych w tejże ustawie stosuje się odpowiednio przepisy zawarte w ustawie o *finansach publicznych*. Oznacza to, że istnieje możliwość zawarcia pomiędzy starostą a pracodawcą umowy o dofinansowanie szkolenia podyplomowego trwającego dłużej niż jeden rok.

3. Czy pracodawca, który w danym roku (np. 2015) złożył wniosek o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego ze środków

KFS i wskazał we wniosku termin realizacji działania do końca następnego roku (np. 2016) może wydatkować środki w następnym roku (tj. 2016), jeśli przelane one zostaną przez powiatowy urząd pracy w roku złożenia wniosku (tj. 2015)?

Przekazywane pracodawcom przez urzędy pracy środki w ramach limitów przyznanych na dany rok budżetowy na zadania realizowane w ramach KFS w danym roku powinny być wydatkowane w tym roku, na który zostały przyznane.

W przypadku form kształcenia ustawicznego obejmujących więcej niż jeden rok, środki mogą być przekazywane w transzach, w okresie obejmującym kilka lat. Wówczas terminy przekazywania środków KFS powinny być zgodne z harmonogramem ustalonym przez strony i zawartym w umowie podpisywanej przez starostę i pracodawcę. Daty przekazywania transz środków powinny być tak dostosowane, aby płatności wynikające z faktur za szkolenia/ studia podyplomowe trwające dłużej niż 1 rok bądź odbywające się na przełomie roku, mogły być dokonane w danym roku, w ramach ustalonego na ten rok limitu środków na finansowanie zadań w ramach KFS.

W sytuacji, gdy instytucja oferująca kształcenie ustawiczne wymaga jednorazowej płatności i jest ona dokonywana przez pracodawcę w pierwszym roku działań szkoleniowych (np. 2015), starosta może przekazać pracodawcy w tym roku całą należność za kształcenie trwające na przełomie dwóch lat (tj. 2015 i 2016), zgodnie z ustalonym przez strony umowy harmonogramem płatności, w ramach limitu KFS ustalonego dla starosty na pierwszy rok działań szkoleniowych (tj. 2015).

W przypadku gdy pracodawca dokonuje płatności instytucji szkoleniowej (całość lub część ogólnej kwoty zapisanej w umowie) w następnym roku (tj. 2016), starosta przekazuje pracodawcy środki w następnym roku (tj. 2016) w ramach limitu środków KFS przyznanego na rok następny (tj. 2016).

4. Co w przypadku, gdy jest realizowane kształcenie ustawiczne w postaci studiów podyplomowych – jak ma wyglądać finansowanie tej formy? Czy może być płatność uregulowana z góry, tzn. za dwa semestry, czy każdorazowo za dany semestr?

Dopuszczalne jest finansowanie studiów podyplomowych zarówno z góry, za cały cykl kształcenia, jak i ratalnie, za dany semestr (sposób płatności powinien zostać określony w umowie). Wybór zależy m.in. od zasad przyjętych przez uczelnię. Powiatowy urząd pracy również może zasugerować pracodawcy swoje preferencje w tej kwestii (np. zasugerować płatności semestralne lub w przypadku płatności jednorazowej składanie semestralnych oświadczeń, że pracownik nadal studiuje).

5. **Jak należy postąpić w sytuacji, gdy forma kształcenia (szkolenie, studia podyplomowe) nie będzie mogła być zrealizowana, z przyczyn niezależnych od przedsiębiorcy, w danym roku kalendarzowym, w którym pracodawcy zostały przyznane środki KFS i przelane zgodnie z umową na jego rachunek bankowy? Np. PUP zawarł umowę z pracodawcą na przeszkolenie kilku osób w różnych kierunkach. Z przyczyn niezależnych jedno ze szkoleń zostanie przełożone na rok następny. Czy pracodawca jest zobowiązany do zwrotu otrzymanych funduszy oraz ponownego złożenia wniosku w nowym roku kalendarzowym, natomiast zawartą umowę należy rozwiązać?**

Środki KFS, przyznane zostają na działania realizowane w konkretnym roku budżetowym. Jeżeli forma kształcenia, na którą pracodawca otrzymał środki nie rozpoczęła się w roku, na który została przyznana, środki te powinny zostać zwrócone do powiatowego urzędu pracy. Nie zachodzi jednak potrzeba rozwiązania zawartej umowy, a jedynie jej aneksowania w części dotyczącej ponownego przekazania środków, o ile umowa nie zawiera takich postanowień.

6. **Czy pracodawca może w 2015 r. wnioskować o dofinansowanie szkoleń tych samych pracowników, na których otrzymał dofinansowanie w 2014 r., jeżeli zapłacił za szkolenia w 2014 r., natomiast szkolenia zakończyły np. w styczniu 2015 r., a tym samym rozliczenie umowy z 2014 r. nastąpiło w roku 2015?**

Środki przyznane na działania finansowane z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w roku 2014, powinny zostać wydatkowane w roku, na który zostały przyznane, a więc – 2014. Jednak rozliczenie tych środków powinno nastąpić po zakończeniu i zrealizowaniu przewidzianych działań, a więc, jeśli kończą się one w roku 2015 – należy rozliczyć je w roku 2015.

Osoby, które korzystały ze wsparcia KFS w 2014 r. mogą zostać objęte dofinansowaniem ze środków KFS w roku 2015 bez żadnego okresu karencji.

7. **Czy można dofinansować z Krajowego Funduszu Szkoleniowego koszt studiów podyplomowych, które rozpoczęły się przed złożeniem przez pracodawcę wniosku o dofinansowanie?**

Przepisy nie regulują bezpośrednio kwestii finansowania ze środków KFS kształcenia, które już się rozpoczęło przed zawarciem umowy między starostą i pracodawcą (czy nawet przed złożeniem wniosku przez pracodawcę). Należy

jednak przyjąć, że pracodawca może złożyć wniosek o sfinansowanie jeszcze nierozpoczętej formy kształcenia ustawicznego.

W przypadku form kształcenia, których części da się wyodrębnić i wycenić, tak jak ma to miejsce w przypadku trwających kilka semestrów studiów podyplomowych, możliwe jest jedynie dofinansowanie kolejnych, nierozpoczętych przed złożeniem wniosku i podpisaniem umowy, semestrów.

- 8. Podpisanie umowy o sfinansowanie kształcenia ma miejsce pod koniec roku, czy możliwe jest, aby szkolenie odbyło się w kolejnym roku kalendarzowym? Jeśli tak, kiedy nastąpić powinna wypłata pracodawcy kosztów kształcenia (w starym, czy w nowym roku)? Jeśli tak to, czy koszty kształcenia wliczamy do limitu (o którym mowa w art. 69b ustawy o promocji (...)) ograniczającego wysokość wsparcia do 300% przeciętnego wynagrodzenia) roku podpisania umowy, czy roku wypłaty środków (czy decyduje moment podpisania umowy, czy wypłaty środków)?**

Środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego przyznawane są na dany rok budżetowy. Oznacza to, że działania, o których sfinansowanie występowano powinny zostać rozpoczęte w roku, na który zostały przyznane środki. O sfinansowanie szkoleń czy egzaminów, które planowane są na rok przyszły należy wystąpić z wnioskiem w roku kolejnym. Limit udzielonego wsparcia w wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia na jednego uczestnika szkoleń jest liczony w roku, w którym podpisano umowę o dofinansowanie. Decyduje moment podpisania umowy.

- 9. Pracodawca złożył wniosek o dofinansowanie cyklu różnych szkoleń (w jednym obszarze kształcenia) dla jednego pracownika. Szkolenia rozłożone są w czasie (termin rozpoczęcia niektórych szkoleń nie jest jeszcze znany). Czy w wyżej wymienionym przypadku umowa obejmować powinna cały cykl szkoleń? Jak dokonywać w takim wypadku wypłaty dofinansowania (cyklicznie – zgodnie z harmonogramem na poszczególne szkolenia, czy też jednorazowo za cały cykl szkoleń)?**

Środki KFS powinny być przyznawane, na działania rozpoczynające się w roku, na który udziela się dofinansowania. Dotyczy też to sytuacji, kiedy cykl szkoleń, o którego sfinansowanie wystąpiono, a który obejmuje więcej niż jeden rok budżetowy, stanowi integralną całość, np. dwa semestry studiów podyplomowych, czy kilka szkoleń zakończonych wspólnym egzaminem. W takiej sytuacji umowa powinna obejmować cały cykl szkoleń, ale ostateczna decyzja należy do starosty.

O sposobie wypłacania przyznanego dofinansowania również decyduje starosta i zależy to od konkretnego przypadku. Dopuszczalne jest finansowanie szkoleń/studiów podyplomowych zarówno z góry, za cały cykl kształcenia, jak i ratalnie, za dany kurs/semestr (sposób płatności powinien zostać określony w umowie). Wybór zależy m.in. od zasad przyjętych przez realizatora kształcenia. Powiatowy urząd pracy również może zasugerować pracodawcy swoje preferencje w tej kwestii (np. zasugerować płatności semestralne lub w przypadku płatności jednorazowej składanie semestralnych oświadczeń, że pracownik nadal studiuje).

10. Czy limit 300% przeciętnego wynagrodzenia w roku na uczestnika kształcenia ustawicznego odnosi się do całości kosztów kształcenia dla danej osoby, które trwa dłużej niż rok?

Pracodawca wnioskując o przyznanie środków z KFS powinien podać całość kosztów związanych z kształceniem ustawicznym swoim i pracowników, natomiast urząd pracy może przyznać środki na sfinansowanie tych kosztów w wysokości 80% (a w przypadku mikroprzedsiębiorstw w wysokości 100%), nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika. Nie ma zatem możliwości podziału kosztów szkolenia przekraczających 300% przeciętnego wynagrodzenia na kilka lat.

Jeśli jednak w programie szkolenia da się wyodrębnić i wycenić poszczególne części, tak jak ma to miejsce w przypadku trwających kilka semestrów studiów podyplomowych, czy szkoleń modułowych, to pracodawca może w kolejnym roku wnioskować o dofinansowanie kolejnych, nierozpoczętych przed złożeniem wniosku i podpisaniem umowy semestrów, czy modułów. Należy jednak mieć na uwadze, że priorytety wydatkowania środków KFS w kolejnych latach mogą ulec zmianie, zatem pracodawca nie ma gwarancji, że studia podyplomowe, czy szkolenie modułowe, na które uzyskał dofinansowanie w tym roku będą mogły być nadal dofinansowane w latach następnych.

11. Pierwszy semestr studiów podyplomowych trwa od września do grudnia jednego roku; drugi od stycznia do czerwca drugiego. Koszt każdego z semestrów to 6.000 zł. Zgodnie z art. 69b ustawy o promocji (...) pracodawcę obowiązuje limit – nie więcej niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika. Czy w związku z powyższym zapisem należy rozumieć, że opłatę za pierwszy semestr wliczamy do pierwszego limitu, natomiast opłatę za drugi semestr do nowego drugiego limitu? Czy też opłatę za całe studia podyplomowe wliczamy do jednego limitu w roku, w którym podpisujemy umowę?

Do limitu 300% wliczany jest całkowity koszt wsparcia udzielonego w danym roku kalendarzowym (liczy się moment podpisania umowy). Jeśli więc starosta w 2015 r. przyznaje dofinansowanie na całość studiów podyplomowych, które kończyć się będą w roku 2016, to całkowita kwota przyznanego wsparcia liczona jest do limitu w roku 2015 r.

12. Jeżeli studia podyplomowe trwają cztery semestry, czy istnieje możliwość dofinansowania całości kosztów studiów (do 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika)? Jeżeli tak, to czy PUP powinien żądać każdorazowo, po ukończonym semestrze, potwierdzenia zaliczenia kolejnego semestru? Jeżeli nie, to czy PUP może przyznać dofinansowanie na jeden rok studiów, a w kolejnym roku (po złożeniu wniosku przez pracodawcę) przyznać dofinansowanie na kolejny rok studiów?

W żadnych regulacjach dotyczących KFS nie ma ograniczeń co do liczby semestrów w przypadku studiów podyplomowych czy liczby szkoleń przypadających na jednego uczestnika. Jedynym ograniczeniem jest konieczność utrzymania się w limicie 300% przeciętnego wynagrodzenia, który wyznacza wysokość dofinansowania form kształcenia ustawicznego w danym roku na jednego uczestnika. Jeśli chodzi o możliwość żądania potwierdzenia zaliczenia przez uczestnika szkolenia kolejnego semestru, decyzja w tej sprawie należy do urzędu pracy. Decyzja co do udzielenia dofinansowania studiów podyplomowych na więcej niż jeden rok również należy do urzędu pracy.

9.

Działania pracodawcy wspierane środkami KFS

1. Jakie działania możliwe do sfinansowania ze środków KFS obejmuje pojęcie „określenie potrzeb szkoleniowych”?

W myśl art. 69a ust. 2 pkt 1 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* powiatowe urzędy pracy mogą przeznaczyć środki KFS na finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy. Jednym z rodzajów kosztów kwalifikowalnych są wydatki na określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego, w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS.

Pod pojęciem „określenie potrzeb pracodawcy” rozumiane są takie działania, podejmowane przez pracodawcę, które pomogą mu w możliwie najefektywniejszym zdiagnozowaniu lub doprecyzowaniu potrzeb szkoleniowych występujących w zakładzie pracy. Przez potrzeby szkoleniowe należy rozumieć zarówno ogólne określenie potrzeb dla danego zakładu pracy, jak i dla poszczególnych osób, przy uwzględnieniu aktualnych i przyszłych potrzeb pracodawcy wynikających np. z planowanego rozwoju firmy i przesunięć na stanowiskach pracy. Diagnoza potrzeb szkoleniowych może też obejmować dobranie odpowiednich szkoleń, czy studiów podyplomowych z oferty występującej na rynku, jak też przygotowanie oferty odpowiadającej indywidualnym potrzebom danego pracodawcy. Działania pracodawcy w zakresie określania potrzeb szkoleniowych mogą mieć formę np. poradnictwa lub konsultacji udzielanych przez firmy szkoleniowe bądź doradcze.

A zatem określanie potrzeb szkoleniowych pracodawcy należy rozumieć szeroko, jednakże ocena zasadności sfinansowania ze środków KFS omawianych działań pozostaje w gestii starosty. Pracodawca powinien we wniosku o sfinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS wskazać uzasadnienie dla poniesienia takich kosztów, a starosta (urząd pracy) powinien ocenić, czy i w jakim zakresie należy sfinansować takie działanie. Starosta powinien rozważyć, czy określenie potrzeb pracodawcy przełoży się na bardziej efektywne wydatkowanie środków KFS.

2. Jaki powinien być czasokres badania potrzeb szkoleniowych pracodawcy składającego wniosek o przyznanie środków z KFS (czy to czas około 6 miesięcy czy perspektywa 10 lat)?

Zarówno przepisy ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* jak i przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej o *przyznawaniu środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego* nie precyzują kwestii dotyczących czasokresu badania potrzeb szkoleniowych pracodawcy składającego wniosek o przyznanie środków z KFS.

Badanie potrzeb szkoleniowych pracodawcy występującego z wnioskiem o dofinansowanie ich ze środków KFS powinno być powiązane z kształceniem, o sfinansowanie którego pracodawca występuje. Przykładowo, może to być diagnoza problemów, które można rozwiązać dzięki szkoleniu i w konsekwencji określenie zakresu szkolenia. Może to również być określenie luk kompetencyjnych pracowników w związku z koniecznością planowania powierzenia im nowych zadań.

3. Czy określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego, które jest wymienione w art. 69a ust. 2 pkt 2 lit. a ustawy odnosi się do wszystkich pracowników w zakładzie pracy, czy tylko do wybranych pracowników z grupy wiekowej 45+?

Ustawa o *zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw* w przepisach przejściowych (art. 20 ust. 2) jednoznacznie określa, że środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego w latach 2014 i 2015 przeznaczone zostały tylko na działania adresowane do grupy osób w wieku 45+. Oznacza to, że działanie wskazane w art. 69a ust. 2 pkt 10 lit. a ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, czyli określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w latach 2014 i 2015 dotyczy tylko pracowników i pracodawców w wieku 45+, bowiem tylko w odniesieniu do tej grupy możliwe jest zaspokojenie potrzeb z wykorzystaniem środków KFS.

W kolejnych latach środki KFS będą wydatkowane zgodnie z priorytetami ustalonymi przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej w porozumieniu z Radą Rynku Pracy i te priorytety powinny być ujmowane w badaniu potrzeb szkoleniowych.

4. Czy w sytuacji, gdy pracodawca ubiega się o przyznanie z KFS środków na finansowanie studiów podyplomowych dla siebie lub swojego pracownika, może przeznaczyć otrzymane fundusze również na tzw. wpisowe, czy jedynie może pokryć koszty czesnego?

Art. 69a ust. 2 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* mówi o finansowaniu kosztów kursów i studiów podyplomowych nie precyzując szczególnie, o jakie koszty chodzi. Nie tylko czesne, ale również tzw. wpisowe mieści się w pojęciu kosztów studiów podyplomowych.

5. Jak powinno być skonstruowane uzasadnienie potrzeby odbycia kształcenia ze środków KFS przez pracownika lub pracodawcę?

Zarówno przepisy ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, jak i przepisy rozporządzenia o *przyznawaniu środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego* nie regulują sposobu konstruowania uzasadnienia wydatkowania środków KFS na kształcenie ustawiczne. Kwestie tę pozostawiono do decyzji urzędowi pracy. Trudno bowiem z góry przyjąć zamknięty katalog przyczyn, dla których pracodawca będzie chciał przeszkolić swoich pracowników.

Co do zasady Krajowy Fundusz Szkoleniowy został utworzony po to, aby zapobiegać utracie przez osoby pracujące zatrudnienia z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań zmieniającej się gospodarki i wszelkie wiarygodne uzasadnienia korzystania ze środków KFS, które przyczynią się do osiągnięcia założonego przez KFS celu mogą być zaakceptowane.

6. Jak bardzo powiatowy urząd pracy powinien wnikać w wyjaśnienia składane przez pracodawców do wniosku o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na wybraną formę kształcenia, uzasadniające celowość ich udzielenia? Ponadto, czy ma sens kierowanie pracowników do udziału w kursie motywującym do pracy bądź z zakresu wypalenia zawodowego?

Art. 69a ust. 2 pkt 1 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* zawiera katalog działań na jakie powiatowy urząd pracy może przeznaczyć środki KFS. Katalog ten nie precyzuje jakiego rodzaju szkolenia (np. zawodowe, ogólnorozwojowe) powinny być akceptowane. Od decyzji pracodawcy zależy w jakiej formie i w jakim zakresie kształcenie uzna za potrzebne. Urząd pracy oceniając wniosek pracodawcy o sfinansowanie kształcenia ustawicznego w ramach KFS powinien zadbać o to, aby uzasadnienie konieczności skorzystania z dofinansowania KFS, było logiczne i wiarygodne. Jeśli pracodawca uzasadni konieczność odbycia szkolenia np. z zakresu wypalenia zawodowego bądź motywowania do pracy w sposób, który dla powiatowego urzędu pracy będzie przekonujący, to nie ma przeciwwskazań, aby sfinansować szkolenia tego typu.

- 7. Czy pracodawca chcący poszerzyć zakres prowadzonej działalności gospodarczej, bądź też posiadający we wpisie do CEiDG lub KRS oprócz głównej, także inne klasy PKD, może ubiegać się o środki KFS wyłącznie na finansowanie działań odpowiadających przeważającemu rodzajowi działalności?**

Zarówno ustawa *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* jak i rozporządzenie *w sprawie przyznawania środków z KFS* nie warunkują przyznania środków z KFS wystąpieniem o sfinansowanie kształcenia z obszaru przeważającego rodzaju działalności pracodawcy. Pracodawca może ubiegać się o sfinansowanie działań szkoleniowych, które w danym momencie uzna za potrzebne. Nie muszą być one tematycznie związane z głównym obszarem jego działalności.

- 8. Czy można pozytywnie rozpatrzyć wniosek pracodawcy o przyznanie środków KFS, który dotyczy równoległego odbywania dwóch form kształcenia ustawicznego (studia podyplomowe oraz szkolenie) przez jednego pracownika?**

Ani w przepisach ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, ani w przepisach rozporządzenia *w sprawie przyznawania środków z KFS* nie ma mowy o liczbie i formie szkoleń dla jednego pracownika. Jedynym ograniczeniem jest zapis o finansowaniu kosztów kształcenia ustawicznego do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika (art. 69b ust. 1 przywołanej wyżej ustawy). Zatem do wysokości ww. limitu pracodawca może otrzymać środki KFS na kilka form podnoszenia kwalifikacji przez jednego pracownika.

- 9. Czy należy wymagać, aby kształcenie było potwierdzone egzaminem zewnętrznym? Czy wystarczy, aby kurs kończył się wydaniem zaświadczenia o uczestnictwie?**

W żadnym zapisie ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, ani rozporządzenia *w sprawie przyznawania środków z KFS* nie ma wymogu potwierdzenia odbytego kształcenia egzaminem zewnętrznym. Dobór tematyki kursu i sposobów sprawdzania nabytych kompetencji pozostawiany jest pracodawcy. Ukończenie kształcenia przez pracowników (lub pracodawcę) powinno poświadczać zaświadczenie, świadectwo, dyplom lub inny dokument wystawiany zgodnie z przepisami prawnymi przez realizatora kształcenia.

10. Czy koszt badań lekarskich i psychologicznych poniesiony przez pracodawcę jest kosztem kwalifikowalnym do objęcia dofinansowaniem KFS, jeżeli wszyscy przebadani pracownicy mają pisemnie potwierdzone przeciwwskazania do podjęcia kształcenia na kursach?

Jeżeli badania lekarskie i psychologiczne były wcześniej wpisane do wniosku o dofinansowanie i pracodawca otrzymał na nie środki z KFS, nie ma żadnych przeciwwskazań, aby zostały one uznane za wydatek kwalifikowany i mogły zostać rozliczone. Jeżeli ich wyniki wykluczają dalszy udział pracowników w planowanym kształceniu, na tym działaniu powinien się zakończyć i zostać rozliczony projekt szkoleniowy.

11. Czy ze środków KFS mogą być finansowane obowiązkowe badania wstępne i okresowe, o których mowa w art. 299 § 1 i 2 Kodeksu pracy¹²?

Ze środków KFS nie powinny być finansowane obowiązkowe badania wstępne i okresowe, o których mowa w art. 299 § 1 i 2 *Kodeksu pracy*. Finansowanie kosztów badań lekarskich i psychologicznych wymaganych do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu, o których mowa w art. 69a ust. 2 pkt 1 lit. d, odnosi się jedynie do badań wykonywanych w kontekście planowanego kształcenia ustawicznego, niezbędnych aby wykluczyć przeciwwskazania do podjęcia nowych zadań po ukończeniu kursu.

12. Czy w ramach środków KFS mogą być pokrywane koszty szkoleń wyjazdowych wraz z kosztami dojazdu, pobytu i wyżywienia?

Uwaga: zmiana w stosunku do wydania I broszury – inna podstawa prawna

Działania możliwe do sfinansowania ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) wymienione są w art. 69a ust. 2 pkt 1 ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* i nie zawierają kosztów związanych z przejazdem, zakwaterowaniem i wyżywieniem. Gdyby ustawodawca przewidywał finansowanie ze środków KFS kosztów przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia związanego z kursami, to wymieniałby je również w cyt. artykule obok kosztów egzaminów, kosztów badań lekarskich i psychologicznych oraz kosztów ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków, gdyż koszty te stanowią również koszty szkolenia, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 12 cyt. ustawy. Jednak ze względu

¹² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 z późn. zm.), zwana dalej *Kodeksem pracy*.

na to, że koszty przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia związanego z kursem nie są wymienione w art. 69a ust. 2 pkt 1 ustawy, nie należy ich finansować ze środków KFS, podobnie jak to ma miejsce w przypadku finansowania kosztów studiów podyplomowych.

13. Czy pracodawca dodatkowo ma obowiązek ubezpieczyć od NNW osoby objęte działaniami w ramach KFS?

Zgodnie z art. 69a ust. 2 pkt e ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, pracodawca może ubiegać się o sfinansowanie kosztów ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków, ale nie ma obowiązku dodatkowo ubezpieczać od następstw nieszczęśliwych wypadków osób objętych działaniami w ramach KFS.

10.

Zakres wsparcia pracodawcy środkami KFS

1. Co należy rozumieć pod pojęciem „kurs”?

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewiduje wsparcie kształcenia ustawicznego rozumianego jako uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w odniesieniu także do pracowników i pracodawców. Jedną z form dokształcania może być kurs – i ta forma, m.in. jest finansowana środkami KFS.

Nie ma formalnej definicji kursu, tym niemniej na gruncie pedagogiki przyjmuje się, że kurs oznacza zorganizowany przez instytucję proces dydaktyczny, o określonej treści (programie) odpowiadającej zainteresowaniom uczestników, zaplanowany i realizowany w wyznaczonym przedziale czasu. Nie ma jednoznacznych ustaleń jak długo ma trwać kurs, np. „Leksykon pedagogiki pracy” pod red. Tadeusza Nowackiego (TEE, Radom 2004) podaje, że powinno to być 30-600 godzin.

Nazwa „kurs” jest używana w szczególności w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych¹³. Zgodnie z § 3 tego rozporządzenia:

„Kształcenie ustawiczne prowadzi się w następujących formach pozaszkolnych:

- 1) kwalifikacyjny kurs zawodowy;
- 2) kurs umiejętności zawodowych;
- 3) kurs kompetencji ogólnych;
- 4) turnus dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników;
- 5) kurs, inny niż wymienione w pkt. 1-3, umożliwiający uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji”.

Na potrzeby realizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy można zatem przyjąć, że kurs jest rodzajem szkolenia: to pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji

¹³ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz. U. z 2014 r. poz. 622).

zawodowych lub ogólnych potrzebnych do wykonywania pracy – zaplanowane i zrealizowane przez instytucję szkoleniową w określonym czasie, według ustalonego programu. Treści i metody dydaktyczne powinny umożliwić uczestnikowi opanowanie wiedzy i umiejętności ważnych z punktu widzenia realizowanych obowiązków zawodowych (aktualnych lub planowanych do podjęcia w przyszłości).

2. Jakiego rodzaju szkolenia mogą być finansowane ze środków KFS?

Ustawa o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* nie określa jakiego rodzaju szkolenia mogą zostać sfinansowane ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Art. 69a ust. 1 mówi tylko o finansowaniu działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy. Krajowy Fundusz Szkoleniowy został powołany m.in. aby poprzez różne formy kształcenia ustawicznego umożliwić pracownikom i pracodawcom przystosowanie się do wymogów nowoczesnej gospodarki.

3. Czy ze środków KFS pracodawca może finansować obowiązkowe szkolenia, np. BHP?

Szkolenia obowiązkowe dla wszystkich pracowników, takie jak np. szkolenie BHP, nie powinny być finansowane ze środków KFS. Krajowy Fundusz Szkoleniowy został powołany m.in. aby poprzez różne formy kształcenia ustawicznego umożliwić pracownikom i pracodawcom przystosowanie się do wymogów nowoczesnej gospodarki. Szkolenia z zakresu BHP organizowane przez pracodawcę obligatoryjnie dla wszystkich pracowników do takich form kształcenia się nie zaliczają. Efektywność takiego wsparcia byłaby zerowa, ponieważ pracodawca niezależnie od środków KFS i tak przeprowadza szkolenia BHP.

4. Czy można ze środków KFS finansować szkolenia wymagane obowiązkowo przy wykonywaniu określonych prac, np. w zawodach regulowanych prawnie?

Nie ma przeszkód, aby finansować ze środków KFS szkolenia obowiązkowe w danej branży dla podjęcia/ utrzymania zatrudnienia, czy niezbędne do uzyskania/ odnowienia określonych uprawnień. W ramach KFS można np. sfinansować szkolenia okresowe dla kierowców, czy aktualizację uprawnień elektryka, umożliwiające utrzymanie przez pracowników zatrudnienia.

5. Czy można dofinansować z Krajowego Funduszu Szkoleniowego koszt szkolenia oferowanego łącznie ze specjalistycznym oprogramowaniem?

Urząd może partycypować w kosztach szkolenia, które jest oferowane pracodawcy łącznie z pakietem oprogramowania np. do obrabiarek sterowanych numerycznie, pod warunkiem, iż ze środków KFS nie zostaną pokryte koszty zakupu oprogramowania i firma przedstawi wyodrębnione z pakietu koszty szkolenia, a pracodawca udokumentuje wkład własny w wysokości 20% wartości szkolenia. Szkolenie może zostać przeprowadzone w formie e-learningu lub zagranicą.

6. Czy można finansować ze środków KFS każdy moduł kursu odrębnie (np. w przypadku kursu dwuletniego dla pielęgniarek z wykształceniem średnim)?

Jeśli chodzi o kursy, które składają się z kilku modułów, to o ile można określić cenę poszczególnych modułów i uzyskać zaświadczenie o zaliczeniu konkretnego modułu, to możliwe jest finansowanie ze środków KFS kosztów poszczególnych modułów danego szkolenia.

7. Czy ze środków KFS można finansować kursy językowe? Czy można sfinansować kurs języka obcego realizowanego przez firmę szkoleniową w trybie indywidualnym?

Zapisy ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, ani rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej *w sprawie szczegółowego sposobu i trybu przyznania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego* nie regulują kwestii obszarów tematycznych szkoleń finansowanych ze środków KFS. Dobór tematyki kursu pozostawiany jest pracodawcy. Zakłada się bowiem, że jeśli wnosi on wkład finansowy i/lub przeznaczają część czasu pracy pracowników na kształcenie, to dokonuje racjonalnego wyboru.

Z uwagi jednak na fakt, iż środki KFS są środkami publicznymi, urząd pracy powinien zadbać o to, aby były właściwie wydawane. Dlatego też, w sytuacjach budzących wątpliwości, urząd pracy ma prawo poprosić pracodawcę o wyjaśnienia i szczegółowe uzasadnienie dofinansowania kształcenia ustawicznego pod kątem obecnych i przyszłych potrzeb pracodawcy. Nieprzekonujące uzasadnienie może być podstawą do nieuwzględnienia wniosku.

8. Czy można dokonać zmiany nazwy kursu wskazanego we wniosku?

Zmiana nazwy kursu jest możliwa o tyle, o ile dotyczy to rzeczywiście tylko zmiany tytułu kursu, a nie celu i efektów kształcenia, które pozostają w ścisłym związku z uzasadnieniem potrzeb szkoleniowych, załączonym do wniosku. Oznacza to, że zakres i program kursu pod „starą” i „nową” nazwą powinien się

w przeważającej części pokrywać. W innym przypadku konieczne jest złożenie kolejnego wniosku z nowym uzasadnieniem.

9. Czy istnieje możliwość dofinansowania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego kosztu coachingu jako formy kształcenia ustawicznego?

Przepisy nie regulują szczegółowo jakich narzędzi i metod można używać w procesie kształcenia ustawicznego pracowników. Z definicji coachingu wynika, iż jest to nie tylko forma kształcenia, jak kurs bądź studia podyplomowe, ale też narzędzie lub metoda pracy z klientem, której celem jest podniesienie ogólnych kompetencji i pełniejszy rozwój jego potencjału jako pracownika. Ponieważ jednak, zgodnie z art. 69a ust. 2 pkt. 1 lit. b ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* środki KFS mogą być przeznaczone na kursy i studia podyplomowe, coaching powinien wpisywać się w program kursu, który może zostać dofinansowany w ramach KFS. Z uwagi na specyficzny charakter coachingu i często wyższą cenę takich działań, wnioski o dofinansowanie kursów z elementami coachingu powinny być szczególnie dobrze umotywowane. Nieprzekonujące uzasadnienie może być podstawą do nieuwzględnienia wniosku pracodawcy.

10. Czy w celu przeciwdziałania wnioskowaniu o wsparcie szkoleń o charakterze ogólnym i zawyżaniu cen można opracować regulamin w sprawie przyznawania środków z KFS, w którym dofinansowanie zostanie zawężone do szkoleń zawodowych i czy można w regulaminie zastrzec również kwotę, do wysokości której będą finansowane szkolenia z KFS, biorąc pod uwagę realną cenę rynkową oraz limit środków przyznanych na ten cel w danym roku kalendarzowym?

Urząd pracy nie powinien na wstępie ograniczać pracodawcom dostępu do środków KFS, poprzez ustalanie innych kryteriów przyznawania środków, niż te określone w ustawie o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* i rozporządzeniu w *sprawie przyznawania środków z KFS*. Przy takim podejściu zaistnieć mogłyby znaczące różnice w dostępie pracodawców do środków KFS nieuzasadnione względami merytorycznymi. Dodatkowe kryteria przyznawania środków można zastosować, kiedy zainteresowanie pracodawców skorzystaniem ze środków KFS przekroczy limit wydatków na powiat.

Przypadki zawyżania cen szkoleń powinny być rozpatrywane indywidualnie. Ograniczenie kwoty finansowania szkoleń może spowodować brak możliwości zakupienia szkoleń dostosowanych do potrzeb konkretnej branży, czy szkoleń wysokospecjalistycznych. Natomiast w sytuacjach budzących wątpliwości, urząd pracy ma prawo poprosić pracodawcę o wyjaśnienia i szczegółowe uzasadnienie

dofinansowania kształcenia ustawicznego pod kątem obecnych i przyszłych potrzeb pracodawcy. Nieprzekonujące uzasadnienie może być podstawą do nieuwzględnienia wniosku.

11. Czy możliwe jest finansowanie ze środków KFS uczestnictwa pracodawcy w konferencjach i kongresach?

Ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego finansowane mogą być wymienione enumeratywnie w art. 69a ust 2 pkt 1 lit. b i c ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* kursy, studia podyplomowe i egzaminy. Należy przyjąć, że konferencje branżowe i kongresy naukowe nie mieszczą się w definicji kursu, zatem nie można ze środków KFS finansować uczestnictwa pracodawcy (i/lub jego pracowników) w tego typu przedsięwzięciach.

12. Czy jest możliwość dofinansowania z KFS studiów wyższych?

Zgodnie z art. 69a ust. 2 pkt 1 lit. b ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, środki KFS mogą być przeznaczone jedynie na sfinansowanie kosztów kursów i studiów podyplomowych. Studia podyplomowe to inna niż studia wyższe i studia doktoranckie forma kształcenia i może być finansowana w ramach KFS, natomiast studia wyższe – nie mogą.

11.

Możliwości korzystania ze środków KFS przez określone grupy zawodowe

- 1. Czy pracodawca może uzyskać finansowanie kształcenia dla pracownika, który jest zatrudniony na umowę o pracę na czas określony, jednak umowa ulega rozwiązaniu z tytułu upływu czasu, na jaki była zawarta, przed dniem zakończenia podjętej formy wsparcia (szkolenia, studiów podyplomowych)?**

Celem przyznania pracodawcy środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego jest wsparcie potencjału osób u niego pracujących, aby zapobiec utracie przez nie zatrudnienia. Osoba, której szkolenie lub studia podyplomowe finansowane są z KFS powinna być w trakcie trwania tych form zatrudniona u pracodawcy, który otrzymał wsparcie z KFS. Jeśli pracodawca chce uzyskać finansowanie kosztów podnoszenia kwalifikacji dla pracownika zatrudnionego na czas określony, powinien przedłużyć mu umowę o odpowiedni okres tak, aby osoba biorąca udział w podnoszeniu kwalifikacji była zatrudniona przez cały okres trwania danej formy kształcenia.

- 2. Czy pracodawca może uzyskać finansowanie kształcenia na pracownika, który aktualnie przebywa na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym?**

Dofinansowanie w ramach środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego powinno być dostępne tylko dla osób świadczących pracę. Pracownik przebywający na urlopie macierzyńskim/ ojcowskim/ wychowawczym nie spełnia tego warunku.

- 3. Czy można się spodziewać, że w najbliższym czasie (w 2015 roku) Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zrezygnuje z ograniczenia przyznawania środków z KFS dla osób po 45 roku życia?**

Art. 20 ust. 2 przepisów przejściowych ustawy *o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw* mówi, że

środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego w latach 2014 i 2015 przeznacza się na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców mających co najmniej 45 lat. Oznacza to, że priorytety wydatkowania środków KFS będą mogły ulec zmianie najwcześniej w roku 2016. Decyzja co do priorytetów na 2016 rok i dalsze lata należy do ministra właściwego do spraw pracy, który określi je po konsultacjach z Radą Rynku Pracy.

4. Czy w uzasadnionych przypadkach można finansować wsparcie osób młodszych niż 45 lat?

Środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) na lata 2014-2015 przeznaczone są na **wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w wieku 45 lat i więcej**. Jest to grupa beneficjentów wskazana w art. 20 ust. 2 przepisów o charakterze przejściowym ustawy *o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw*. W 2015 r. nie jest zatem możliwe finansowanie ze środków KFS kształcenia ustawicznego osób młodszych. Skupienie się na grupie osób w wieku 45+ ma na celu zapobieganie utracie pracy przez osoby starsze z powodu braków lub dezaktualizacji posiadanych przez nich kompetencji.

5. Czy w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego możliwe jest finansowanie na wniosek pracodawcy działań dotyczących kształcenia podyplomowego pielęgniarek i położnych w formie szkolenia specjalizacyjnego zwanego „specjalizacją”, o którym mowa w art. 67 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz. U. z 2014 r., poz. 1435, z późn. zm.)?

Nie ma podstawy prawnej do wykorzystywania środków KFS do sfinansowania kosztów specjalizacji pielęgniarek i położnych w 2015 r., ponieważ na ten cel przeznaczone są środki Funduszu Pracy, o których mowa w art. 108 ust. 1fa ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

6. Czy jakiegokolwiek formy kształcenia pielęgniarek i położnych oraz lekarzy można finansować na podstawie art. 69a ustawy?

Nie ma przeciwwskazań do finansowania różnych form kształcenia ustawicznego pielęgniarek, położnych i lekarzy ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, takich jak kursy, studia podyplomowe, egzaminy. Jedynym ograniczeniem są staże podyplomowe oraz szkolenia specjalizacyjne lekarzy i lekarzy dentyków, a także staże podyplomowe i specjalizacje pielęgniarek i położnych,

na finansowanie których przeznaczone są oddzielne środki Funduszu Pracy, w 2015 r. zgodnie z art. 108 ust. 1fa ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Uzasadnienie wniosku o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pielęgniarek i lekarzy powinno precyzyjnie wskazywać, czy planowane działania są szkoleniem specjalizacyjnym lekarzy i pielęgniarek czy też nie. W przypadku wątpliwości należy poprosić pracodawcę o dodatkowe wyjaśnienia.

7. Czy ze środków KFS mogą korzystać pracownicy agencji pracy tymczasowej?

Wsparcie ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego wszelkich form kształcenia ustawicznego wymienionych w art. 69a ust. 2 pkt 1 ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* dotyczy pracowników, a więc osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Zatem, ze środków KFS mogą korzystać pracownicy zatrudnieni przez agencje pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę, natomiast ze środków tych nie można finansować wsparcia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

8. Czy ze środków KFS można szkolić emerytów i rencistów?

Nie ma przeszkód prawnych, aby ze środków KFS finansować szkolenia emerytów lub rencistów zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, pod warunkiem, że w latach 2014-15 są to osoby, które ukończyły 45 rok życia (zgodnie z priorytetami wydatkowania środków KFS w tym okresie).

9. Czy dopuszcza się udział w kształceniu ustawicznym w ramach KFS pracownika zatrudnionego w kilku miejscach jednocześnie?

W obecnym stanie prawnym nie ma możliwości uniknięcia sytuacji, w której kilku różnych pracodawców otrzyma pozytywnie rozpatrzony wniosek o finansowanie kształcenia ustawicznego pracownika, który jednocześnie pracuje na części etatu u każdego z nich i u każdego z nich wykorzystuje maksymalny limit środków w danym roku na jednego uczestnika.

12.

Dostępność KFS dla pracodawców w określonej sytuacji społeczno-gospodarczej

- 1. Czy o środki KFS może wystąpić każdy pracodawca? Wniosek o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy ze środków KFS złożył właściciel mikrofirmy, który kształceniem ustawicznym planuje objąć swoją małżonkę – współpracującego firmy. Czy osoba nie spełniająca literalnie charakteru ani pracodawcy ani też pracownika może zostać objęta dofinansowaniem ze środków KFS w celu podjęcia szkolenia?**

Art. 69a ust. 1 ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* jednoznacznie określa, że środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego przeznaczone są na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców. Zaś zgodnie z art. 3 *Kodeksu pracy*, za pracodawcę uważa się jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one pracowników. Natomiast zgodnie z art. 2 *Kodeksu pracy*, za pracownika uznaje się osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Definicja osoby współpracującej nie spełnia żadnego z powyższych kryteriów. Zgodnie z art. 8 ust. 11 ustawy *o systemie ubezpieczeń społecznych*¹⁴ za osobę współpracującą uważa się: małżonka, dzieci własne lub dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodziców oraz macochę i ojczyma pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracujących przy prowadzeniu działalności. Oznacza to, że według przyjętych definicji kształcenie ustawiczne osoby współpracującej nie może zostać sfinansowane ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Zatem nie jest pracodawcą podmiot prowadzący działalność gospodarczą i niezatrudniający pracowników w ramach umowy o pracę, współpracujący wyłącznie ze współmałżonkiem, zatrudniający osoby na podstawie umów cywilnoprawnych.

Pracodawca występujący o środki KFS nie musi być przedsiębiorcą.

¹⁴ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. *o systemie ubezpieczeń społecznych* (Dz. U. z 2015r. poz. 121, z późn. zm.).

2. Czy osoba samozatrudniona może korzystać ze wsparcia finansowego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego, a konkretnie czy prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą może mieć sfinansowane koszty egzaminu mistrzowskiego?

Art. 69a ust. 1 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* stanowi, że środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego przeznaczone są na finansowanie działań w obszarze kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Jednocześnie art. 2 ust. 1 pkt 25 powyższej ustawy definiuje pojęcie pracodawcy jako jednostkę organizacyjną lub osobę fizyczną, o ile zatrudnia przynajmniej jednego pracownika. Oznacza to, że osoby prowadzące jednoosobową działalność nie mogą korzystać ze środków KFS.

3. Czy może uzyskać wsparcie z KFS osoba prowadząca działalność gospodarczą i zatrudniająca na umowę zlecenie?

Wsparcie ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego wszelkich form kształcenia ustawicznego wymienionych w art. 69a ust. 2 pkt 1 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* dotyczy pracowników, a więc osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz pracodawców, czyli podmiotów zatrudniających co najmniej jednego pracownika. Przy czym, zatrudnienie oznacza wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą, regulowane przepisami *Kodeksu pracy*.

Nie mówimy o zatrudnieniu, stosunku pracy, pracownikach i pracodawcach w umowach cywilno-prawnych, zawartych na podstawie *Kodeksu cywilnego*¹⁵, takich jak umowa zlecenie – o wykonywanie określonych czynności (art. 734-751 Kc) lub umowa o dzieło – o dostarczenie określonego dzieła, w tym przynajmniej częściowo materialnego (art. 627-646 Kc). Nie może skorzystać ze wsparcia środkami KFS osoba prowadząca działalność gospodarczą wyłącznie w oparciu o kontrakty z wykonawcami pracującymi na podstawie umów cywilno-prawnych i nie można przyznać środków KFS na kształcenie osób pracujących na podstawie takich umów.

Zatem, jeśli podmiot prowadzący działalność gospodarczą współpracuje wyłącznie z osobami na podstawie umowy zlecenie, to nie jest pracodawcą i nie zatrudnia pracowników. Nie może zatem ubiegać się o środki z KFS ani na własne kształcenie ustawiczne, ani na kształcenie osób pracujących na umowę zlecenie. Środki KFS nie są również dostępne na kształcenie ustawiczne wykonawców pracujących na podstawie umów o dzieło.

¹⁵ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. *Kodeks cywilny* (Dz. U. z 2014 r. poz. 121, z późn. zm.).

4. Jak w systemie prawnym jest zdefiniowane pojęcie mikroprzedsiębiorcy?

Przepisy ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* nie definiują pojęcia mikroprzedsiębiorcy. Jednakże w polskim systemie prawnym funkcjonuje definicja mikroprzedsiębiorcy zapisana w art. 104 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o *swobodzie działalności gospodarczej*¹⁶ i jest ona spójna z definicją zawartą w Załączniku nr 1 do Rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 *Traktatu o utworzeniu Unii Europejskiej*¹⁷.

Definicja mikroprzedsiębiorcy w obydwu przypadkach opiera się na dwóch przesłankach, tj. skali zatrudnienia oraz skali finansowej prowadzonego przedsiębiorstwa, które muszą być łącznie spełniane. Pierwsza przesłanka, czyli skala zatrudnienia opiera się na założeniu, że mikroprzedsiębiorca jest to podmiot, który średniorocznie zatrudnia w przeliczeniu na pełen etat do 10 pracowników. Element średnioroczności oznacza, że czasowo przedsiębiorca może zatrudniać więcej pracowników, pod warunkiem że średnia jest mniejsza niż 10. Druga przesłanka odnosi się do skali finansowej prowadzonej działalności gospodarczej, który jest wyznaczany przez roczny obrót netto nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów EURO.

Jeżeli zatem przedsiębiorca nie spełnia łącznie obu wyżej wskazanych przesłanek, to zarówno w świetle prawa krajowego, jak i wspólnotowego, nie zalicza się do kategorii mikroprzedsiębiorców.

5. Czy wymagać wkładu własnego od pracodawców wnioskujących o środki KFS niebędących przedsiębiorcami, zatrudniających do 10 pracowników?

Jeśli chodzi o pracodawców niebędących przedsiębiorcami ubiegających się o środki KFS, to pracodawców zatrudniających do 10 pracowników należy traktować jak mikroprzedsiębiorców. W związku z tym mogą oni uzyskać sfinansowanie 100% kosztów kształcenia ustawicznego pracowników zgodnie z art. 69b ust. 1 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

6. Czy ze środków KFS mogą korzystać różnego rodzaju spółki?

¹⁶ Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o *swobodzie działalności gospodarczej* (Dz. U. z 2015 r. poz. 584, z późn. zm.).

¹⁷ Załącznik nr 1 do Rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 *Traktatu o utworzeniu Unii Europejskiej* (Dz. Urz. UE L 187 z 26 czerwca 2014 r.).

W myśl art. 69a ust. 1 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego przeznaczają się na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Pojęcia „pracodawca” i „pracownik” definiuje *Kodeks pracy*, który mówi że pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 *Kodeksu pracy*), natomiast pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, o ile zatrudniają one pracowników (art. 3 j.w.).

Osoby pełniące funkcje zarządcze w spółkach akcyjnych, spółkach z o.o. nie są pracodawcami, ponieważ ww. spółki posiadają osobowość prawną. O ile więc ww. osoby nie są w spółce zatrudnione, nie mogą zostać objęte wsparciem w ramach KFS.

Spółka jawna nie posiada osobowości prawnej, ale może we własnym imieniu (czyli na spółkę jawną, a nie na wspólników) nabywać prawa, zaciągać zobowiązania, pozywać i być pozywaną (ułamna osoba prawna) i w przypadku zatrudnienia pracownika, to spółka, a nie osoba fizyczna/wspólnik jest pracodawcą. Zważywszy jednakże na specyficzny charakter spółki jawnej, przy założeniu, że spółka jawna zatrudnia przynajmniej jednego pracownika, obaj wspólnicy mogą skorzystać z dofinansowania w ramach środków KFS.

Spółka cywilna nie posiada osobowości prawnej, ale brak jest ugruntowanego w prawie poglądu, kto w spółce cywilnej jest pracodawcą. Analogicznie do powyższego, z uwagi na specyficzny charakter spółki cywilnej, przy założeniu, że spółka cywilna zatrudnia przynajmniej jednego pracownika, wspólnicy mogą skorzystać z dofinansowania w ramach środków KFS.

7. Czy prezes spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, który jest jednocześnie jej jedynym lub prawie jedynym udziałowcem może być uznany za pracownika i czy w związku z tym można sfinansować mu koszty kształcenia ustawicznego z KFS?

Nie należy finansować ze środków KFS kosztów kształcenia ustawicznego prezesa zarządu spółki z o.o., który jest jej jedynym lub większościowym udziałowcem, chyba że na wniosek zainteresowanej spółki sąd pracy potwierdzi istnienie stosunku pracy – ze względu na wątpliwości przedstawiane w orzecznictwie sądowym co do możliwości zaistnienia stosunku pracy pomiędzy spółką z o.o. a prezesem zarządu tej spółki będącym jednocześnie jej jedynym lub większościowym udziałowcem.

Zgodnie z przepisem art. 22 § 1 *Kodeksu pracy* przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie

wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Oznacza to, że relewantną cechą stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika. W odniesieniu do zatrudniania członków zarządów spółek będących jedynymi (lub większościowymi) udziałowcami istnieje bogate orzecznictwo sądowe wykluczające możliwość ich zatrudniania na podstawie umów o pracę.

Powołanie w skład zarządu spółki prawa handlowego powoduje jedynie powstanie pomiędzy członkiem zarządu a spółką prawa handlowego stosunku organizacyjnego regulowanego przepisami *Kodeksu spółek handlowych* (K.s.h.)¹⁸. Powołanie to nie może być więc utożsamiane z powołaniem jako źródłem stosunku pracy, o którym stanowi art. 68 § 1 *Kodeksu pracy*, a co za tym idzie, nie rodzi tego stosunku prawnego (np. wyrok Sądu Najwyższego z dn. 14.02.2001 r., sygn. akt: I PKN 258/00, OSNP 2002 nr 23, poz. 565).

Należy zatem kierować się poglądem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z dnia 3 sierpnia 2011 r. (sygn. akt I UK 8/11), w świetle którego jedyny (lub „niemal jedyny”) wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie powinien uzyskać statusu pracowniczego. Niezależnie od argumentów odwołujących się do braku podporządkowania pracowniczego zauważa się, że w istocie nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy, skoro do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku samego wspólnika.

8. Czy z KFS mogą korzystać zakony i czy mogą korzystać z KFS osoby pełniące funkcje zarządcze w zakonach?

Art. 69a ust. 1 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* jednoznacznie określa, że środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego przeznaczone są na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców. Zgodnie z art. 3 *Kodeksu pracy*, za pracodawcę uważa się jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one pracowników. Natomiast zgodnie z art. 2 *Kodeksu pracy*, za pracownika uznaje się osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Kluczowe w przypadku ubiegania się o możliwość sfinansowania szkoleń z KFS jest więc stwierdzenie, czy dane stowarzyszenie lub zakon faktycznie są pracodawcami.

Osoba pełniąca funkcje zarządcze w zakonie, w tym wybrana do pełnienia tych funkcji przez kapitułę zakonu lub inne organy, nie jest pracodawcą, ponieważ zgromadzenie zakonne posiada osobowość prawną. A zatem, w tym przypadku to zakon jest pracodawcą. W związku z tym przeor, przełożona, ksieni itp. nie mogą być objęci wsparciem ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

¹⁸ Ustawa z dnia 15 września 2000 r. *Kodeks spółek handlowych* (Dz. U. z 2013 r. poz. 1030, z późn. zm.)

Podobnie, jeśli członek organów zarządzających lub inna osoba upoważniona do reprezentowania zgromadzenia zakonnego w czynnościach z zakresu prawa pracy nie spełnia definicji pracownika, taka osoba nie może zostać objęta dofinansowaniem ze środków KFS.

9. Czy komornik (zatrudniający kilka lub kilkanaście osób) może aplikować o środki z KFS?

Komornik, o ile spełnia warunki definicji pracodawcy (jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają pracowników) może aplikować o środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

10. Czy można ze środków KFS dofinansować kurs realizowany przez fundację, której prezes jest jednocześnie współnikiem i członkiem zarządu spółki z o.o., która ubiega się o dofinansowanie tego kursu?

W sytuacji, w której współnik i członek zarządu spółki z o.o., która ubiega się o dofinansowanie kursu ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego jest jednocześnie prezesem fundacji, która miałaby realizować ten kurs, mamy do czynienia z powiązaniem osobowym, które zagraża przejrzystości wydatkowania środków KFS. W związku z powyższym, ww. działania nie powinny być finansowane ze środków KFS.

11. Czy można przyznać środki KFS pracodawcy będącemu w stanie likwidacji?

Przepisy prawne dotyczące KFS nie zabraniają ubiegania się o finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego przez pracodawcę będącego w stanie likwidacji, a jednym z priorytetów wydatkowania środków z KFS w 2015 r. jest wsparcie przedsiębiorstw restrukturyzowanych. Zatem, ostateczna decyzja w sprawie przyznania pracodawcy będącego w stanie likwidacji środków KFS na kształcenie ustawiczne leży w kompetencjach starosty, który powinien mieć na uwadze zasadę racjonalnego gospodarowania środkami publicznymi.

W przypadku rozpatrywania wniosku o przyznanie środków KFS pracodawcy będącemu w stanie likwidacji należy również zwrócić uwagę na to, aby kształcenie ustawiczne skończyło się przed terminem zakończenia likwidacji pracodawcy, gdyż wówczas likwidacji ulega jedna ze stron tej umowy. Zatem, w umowie z pracodawcą należy zastrzec termin zakończenia kształcenia ustawicznego i rozliczenia umowy przed zakończeniem likwidacji pracodawcy.

12. Czy należy żądać zwrotu środków przeznaczonych na działania KFS w przypadku zawieszenia, likwidacji działalności gospodarczej, upadłości?

Przepisy prawne dość precyzyjnie określają przesłanki ubiegania się o zwrot środków przeznaczonych na kształcenie ustawiczne pracodawcy i pracowników. Ma to miejsce w przypadku nieukończenia kształcenia ustawicznego przez pracownika z powodów określonych w art. 69b ust. 4 ustawy o *promocji zatrudnienia* (...) oraz w przypadku niewykorzystania środków przez pracodawcę lub wykorzystania ich niezgodnie z przeznaczeniem.

W przypadku gdy pracodawca zawiesza, likwiduje działalność gospodarczą lub ogłasza upadłość już w trakcie realizacji umowy o finansowanie kształcenia ustawicznego, nie ma podstaw prawnych do ubiegania się o zwrot tych środków, o ile zostały wydane one zgodnie z przeznaczeniem, a szkolenie nie zostało przerwane przez pracownika z jego winy bądź przez pracodawcę, jeśli to on jest uczestnikiem kształcenia.

13. Jak należy postąpić w przypadku utraty przez beneficjenta statusu pracodawcy?

Krajowy Fundusz Szkoleniowy adresowany jest do pracodawców i pracowników, definiowanych przez *Kodeks pracy*. W związku z powyższym środków KFS nie można przyznać pracodawcy, o którym wiadomo, że w dniu rozpoczęcia kształcenia ustawicznego nie będzie on już zatrudniał pracownika. Podmiot ubiegający się o środki KFS powinien posiadać status pracodawcy zarówno w dniu składania wniosku, jak i w dniu rozpoczęcia dofinansowanej formy kształcenia.

Nie ma natomiast podstawy prawnej do wymagania od beneficjenta zatrudnienia pracownika w przypadku, gdy już w trakcie działania finansowanego ze środków KFS przestanie on zatrudniać pracownika i utraci status pracodawcy.

13.

Możliwości korzystania ze środków KFS przez administrację i struktury starostwa

1. Czy ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego mogą korzystać pracownicy administracji publicznej i innych instytucji finansowanych z budżetu państwa?

Pracownicy administracji publicznej i innych instytucji finansowanych z budżetu państwa mogą korzystać ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, gdyż zarówno w regulacjach ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, jak i rozporządzenia w *sprawie przyznawania środków z KFS* nie ma zapisów zabraniających, czy ograniczających im tę możliwość. Zgodnie z art. 69b ust. 1 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* wsparcie ze środków KFS udzielane jest na podstawie umowy. Dotyczy to również instytucji administracji publicznej, czy innych instytucji finansowanych z budżetu państwa. Starosta może przyznać środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na podstawie umowy cywilno-prawnej także instytucjom, których organem założycielskim jest starosta, ale które posiadają odrębną osobowość prawną.

W przypadku gdy nie jest możliwe zawarcie umowy, o której mowa w art. 69b ust. 1 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, gdyż po obu stronach występuje ten sam podmiot, tj. samorząd powiatowy (powiat) reprezentowany przez starostę oraz urząd starosty, dopuszczalne jest zawarcie porozumienia o sfinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS, analogicznie do porozumień zawieranych przy realizacji robót publicznych i prac interwencyjnych. Porozumienie takie może być zawierane z jednej strony przez starostę czy dyrektora powiatowego urzędu pracy, a z drugiej strony przez przełożonego jednostki powiatu składającej wniosek o dofinansowanie.

W przypadku finansowania wniosków jednostek organizacyjnych powiatu istnieje konieczność zachowania szczególnie wysokich standardów przejrzystości przyjmowania wniosków do realizacji. Dlatego wnioski składane przez powiatowe jednostki organizacyjne powinny być opiniowane przez Powiatowe Rady Rynku Pracy.

2. Czy można przyznać środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego na kształcenie ustawiczne pracowników w wieku 45 lat i więcej

szkoły ponadgimnazjalnej, która jest jednostką organizacyjną powiatu?

Zgodnie z art. 69b ust. 1 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* starosta może przyznać środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na podstawie umowy, którą zawiera z pracodawcą występującym o wyżej wymienione środki. W sytuacji kiedy mamy do czynienia z podmiotami mającymi tą samą (w sensie cywilistycznym) podmiotowość prawną, bądź należącymi do tej samej osoby prawnej, brak jest możliwości zawarcia umowy cywilno-prawnej. Tym bardziej niemożliwe jest zawarcie takiej umowy, w której po obu stronach występuje ten sam podmiot, tj. samorząd powiatowy (powiat) reprezentowany przez starostę oraz inna jednostka powiatu nie posiadająca odrębnej osobowości prawnej.

W takim przypadku dopuszczalne jest zawarcie porozumienia o sfinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS (sytuacja analogiczna do przypadku organizowania robót publicznych i prac interwencyjnych). Porozumienie takie może być zawierane z jednej strony przez starostę, czy dyrektora powiatowego urzędu pracy, a z drugiej strony przez przełożonego jednostki powiatu (w tym przypadku – dyrektora szkoły) składającej wniosek o dofinansowanie. W takiej sytuacji wniosek dyrektora szkoły powinien być zaopiniowany przez Powiatową Radę Rynku Pracy.

3. Czy ze środków KFS można finansować kursy lub studia podyplomowe pracowników służb zatrudnienia?

Ze środków KFS nie powinny być finansowane koszty kształcenia ustawicznego kadr publicznych służb zatrudnienia tzn. pracowników powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy, starostów oraz marszałków. Ograniczenie to wynika m.in. z troski o wysokie standardy przejrzystości przy przyjmowaniu i rozpatrywaniu wniosków o przyznanie środków KFS. Ponadto, podnoszenie kwalifikacji zawodowych tych pracowników może być sfinansowane z innych środków niż KFS, a mianowicie w oparciu o:

- art. 43 ust. 3 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* – pracownicy w wieku 45+, po zarejestrowaniu się w powiatowym urzędzie pracy, mogą korzystać ze wszelkich form pomocy w zakresie podnoszenia kwalifikacji przewidzianych dla bezrobotnych;
- art. 108 ust. 1 pkt 38 w związku z art. 109a ust. 2 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* – możliwe jest finansowanie z Funduszu Pracy kosztów szkoleń, studiów i studiów podyplomowych kadr publicznych służb zatrudnienia;
- środki pochodzące z nowej perspektywy finansowej Europejskiego Funduszu Społecznego.

14.

Instytucje szkoleniowe, których usługi mogą być finansowane z KFS

- 1. Czy działania związane z kształceniem ustawicznym pracowników i pracodawcy powinny być realizowane, analogicznie jak w przypadku szkoleń organizowanych dla osób bezrobotnych, tj. w jednostkach szkolących posiadających wpis do rejestru instytucji szkoleniowych?**

W żadnych przepisach regulujących zasady udzielania dofinansowania ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego nie ma wymogu aby jednostka szkoleniowa, której powierza się kształcenie ze środków KFS, musiała legitymować się wpisem do Rejestru Instytucji Szkoleniowych.

- 2. Do powiatowego urzędu pracy wpłynęło kilka wniosków od pracodawców o przyznanie środków z KFS na sfinansowanie kształcenia ustawicznego dla pracowników. We wnioskach tych wskazana jest ta sama instytucja szkoląca, nie posiadająca wpisu do RIS, będąca firmą jednoosobową, która przeprowadzać będzie szkolenia o różnej tematyce. Podane ceny szkoleń odbiegają od średnich cen podobnych szkoleń realizowanych przez instytucje szkolące, z którymi urząd dotychczas współpracował. Jakie działania w tej sytuacji urząd powinien podjąć przy rozpatrywaniu takich wniosków?**

Ani przepisy ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, ani przepisy rozporządzenia w *sprawie przyznawania środków z KFS* nie regulują bezpośrednio kwestii wyboru przez pracodawcę instytucji szkoleniowej. Nie ma wymogu, aby wybrana instytucja szkoleniowa spełniała określone kryteria, decyzja w tej sprawie należy do pracodawcy. Zakłada się bowiem, że jeśli wnosi on wkład finansowy i/lub przeznacza część czasu pracy pracowników na kształcenie, to wybierając instytucję szkoleniową dokona najlepszego, według swej wiedzy, wyboru. Z uwagi jednak na fakt, iż środki KFS są środkami publicznymi, urząd pracy powinien zadbać o to, aby były właściwie i racjonalnie wydawane. Dlatego

też w sytuacjach budzących wątpliwości, tak jak w przypadku cen szkoleń odbiegających od zazwyczaj spotykanych na rynku usług szkoleniowych, urząd pracy ma prawo poprosić pracodawcę o wyjaśnienia i szczegółowe uzasadnienie dofinansowania kształcenia ustawicznego w tej właśnie instytucji. Nieprzekonujące uzasadnienie może być podstawą do nieuwzględnienia wniosku pracodawcy.

3. Czy ze środków KFS można finansować szkolenia prowadzone przez instytucję, która nie posiada w wykazie prowadzonej działalności odpowiedniego kodu PKD wskazującego prowadzenie działalności szkoleniowej?

Zgodnie z art. 6 ust. 5 ustawy o *promocji zatrudnienia* (...) instytucjami szkoleniowymi są publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną. Przepisy ustawy nie wskazują natomiast, jaki kod PKD powinna posiadać instytucja szkoleniowa prowadząca szkolenie finansowane ze środków KFS.

Wybór instytucji, która przeprowadzi szkolenie finansowane ze środków KFS należy do pracodawcy, który ubiega się o środki KFS na kształcenie ustawiczne. Jednakże, dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS ma charakter fakultatywny, co oznacza, że starosta może, ale nie musi uwzględnić wniosku pracodawcy, może też uwzględnić go w części.

Urząd pracy oceniając wniosek pracodawcy o sfinansowanie kształcenia ustawicznego w ramach KFS powinien zadbać o to, aby uzasadnienie konieczności skorzystania z dofinansowania KFS było logiczne i wiarygodne. Z uwagi na fakt, iż środki KFS są środkami publicznymi, urząd pracy powinien zadbać też o to, aby były właściwie i racjonalnie wydawane. Dlatego też w sytuacjach budzących wątpliwości, jak np. w przypadku braku pewności, czy instytucja szkoleniowa faktycznie prowadzi działalność szkoleniową, urząd pracy ma prawo poprosić pracodawcę o wyjaśnienia i szczegółowe uzasadnienie dofinansowania kształcenia ustawicznego w wybranej instytucji. W szczególności można poprosić pracodawcę o takie dokumenty poświadczające prowadzenie szkoleń jak oferta szkoleniowa, program szkolenia, plan lub harmonogram zajęć oraz wzór zaświadczenia wydawanego po zakończeniu danej formy kształcenia, czy też informację o wykładowcach, lub instruktorach prowadzących kształcenie.

Nieprzekonujące uzasadnienie może być podstawą do nieuwzględnienia wniosku pracodawcy.

4. Czy w ramach środków KFS możemy finansować szkolenia za granicą, a jeśli tak, to jakie wymogi powinny spełniać dokumenty wystawiane przez zagraniczną instytucję szkoleniową?

Ponieważ ani przepisy ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, ani przepisy rozporządzenia w *sprawie przyznawania środków z KFS* nie regulują bezpośrednio kwestii wyboru przez pracodawcę instytucji szkoleniowej – nie stawiają wymagań, aby wybrana instytucja szkoleniowa spełniała określone kryteria, decyzja w tej sprawie należy do pracodawcy. Zakłada się bowiem, że jeśli wnosi on wkład finansowy i/lub przeznacza część czasu pracy pracowników na kształcenie, to wybierając instytucję szkoleniową dokona najlepszego, według swej wiedzy, wyboru. Pamiętać należy także, że wysokość dofinansowania jest limitowana (nie może w ciągu roku przekroczyć 3-krotności przeciętnego wynagrodzenia na jednego uczestnika).

Zatem nie jest zabronione dofinansowanie szkoleń realizowanych w instytucjach szkoleniowych mających siedzibę za granicą. Jednakże ze względu na konieczność racjonalnego wydatkowania środków publicznych, urząd pracy powinien poprosić pracodawcę o wyjaśnienia i szczegółowe uzasadnienie dofinansowania kształcenia ustawicznego w instytucji zagranicznej, zważywszy, że koszty takiej usługi szkoleniowej mogą być wyższe niż na rynku krajowym. Nieprzekonujące uzasadnienie może być podstawą do nieuwzględnienia wniosku pracodawcy.

Jeśli chodzi o wymogi, jakie powinny spełniać dokumenty wystawiane przez zagraniczne firmy, to zgodnie z art. 27 *Konstytucji RP*¹⁹ i art. 4 ustawy o *języku polskim*²⁰ językiem urzędowym w Rzeczypospolitej Polskiej jest język polski. Ponadto w myśl art. 5 ust. 2 ustawy o *języku polskim* oświadczenia woli, wnioski i inne pisma składane m.in. organom samorządu terytorialnego powinny być sporządzone w języku polskim.

W związku z powyższym, dokumenty wystawiane przez zagraniczne firmy szkoleniowe powinny zostać przetłumaczone na język polski przed złożeniem ich w urzędzie pracy. Do sporządzenia tłumaczenia z języka obcego na język polski zgodnie z art. 13 pkt. 1 ustawy o *zawodzie tłumacza przysięgłego*²¹ uprawniony jest przede wszystkim tłumacz przysięgły. Zasada tłumaczenia przysięgłego dotyczy w szczególności tych przypadków, gdy dokument wraz z tłumaczeniem przekłada strona postępowania. Jest to uwarunkowane wymogiem zagwarantowania poprawności tłumaczenia.

5. Czy można przyznać środki KFS pracodawcom zamierzającym samodzielnie realizować usługi edukacyjne dla własnych pracowników?

Zgodnie z § 7 ust. 1 pkt 5 rozporządzenia w *sprawie przyznawania środków z KFS* starosta zawiera z pracodawcą umowę o finansowanie działań obejmujących

¹⁹ Konstytucja RP (Dz.U. z 1997 r. nr 78, poz. 483, z późn. zm.).

²⁰ Ustawa z dnia 7 października 1999 r. o *języku polskim* (Dz.U. z 2011 r. Nr 43, poz. 224, z późn. zm.).

²¹ Ustawa z dnia 25 listopada 2004 r. o *zawodzie tłumacza przysięgłego* (Dz.U. z 2015 r. poz. 487, z późn. zm.).

kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, określającą m.in. sposób i termin rozliczenia otrzymanych środków oraz rodzaje dokumentów potwierdzających wydatkowanie środków. Wskazane jest, aby określić w umowie, że pracodawca powinien udokumentować poniesione koszty na usługi edukacyjne dokumentami księgowymi, takimi jak faktura czy rachunek. Dokumenty księgowe powinny być również odpowiednio opisane, aby widoczny był związek wydatku z odbytym szkoleniem lub studiami podyplomowymi.

W celu przejrzystości wsparcia udzielanego w ramach KFS i możliwości oceny prawidłowego wydatkowania środków na ten cel, przedstawione przez pracodawcę dokumenty powinny bezpośrednio wskazywać na zakupienie usługi na rynku. Wycena kosztów ponoszonych przez pracodawcę w przypadku realizacji działań edukacyjnych na potrzeby pracowników własnej instytucji mogłaby prowadzić do nadużyć.

Zgodnie z art. 69a ust. 2 ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* wsparcie w ramach KFS jest instrumentem fakultatywnym, w związku z czym – w celu zapewnienia transparentności udzielanego wsparcia – nie jest możliwe zawieranie umów o sfinansowanie ze środków KFS kształcenia, które pracodawcy zamierzają samodzielnie realizować dla własnych pracowników.

6. W jaki sposób pracodawca powinien dokonać wyboru realizatora szkolenia?

Ani przepisy ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, ani przepisy rozporządzenia *w sprawie przyznawania środków z KFS* nie regulują bezpośrednio kwestii wyboru przez pracodawcę instytucji szkoleniowej. Nie ma wymogu, aby wybrana instytucja szkoleniowa spełniała określone kryteria, decyzja w tej sprawie należy do pracodawcy.

W celu zapewnienia transparentności udzielanego wsparcia nie jest jednak możliwe zawieranie umów o sfinansowanie ze środków KFS kształcenia, które pracodawcy zamierzają samodzielnie realizować dla własnych pracowników. Nie ma natomiast przeszkód, by szkolenie realizowała osoba fizyczna w oparciu o umowę cywilno-prawną. Celowość i koszt takiego szkolenia podlega takiej samej ocenie jak w przypadku szkoleń realizowanych przez firmy szkoleniowe.

Ponadto, zgodnie z § 7 ust. 1 pkt 5 rozporządzenia *w sprawie przyznawania środków z KFS* starosta zawiera z pracodawcą umowę o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, określającą m.in. sposób i termin rozliczenia otrzymanych środków oraz rodzaje dokumentów potwierdzających wydatkowanie środków. Wskazane jest, aby określić w umowie, że pracodawca powinien odpowiednio udokumentować poniesione koszty.

7. Czy można zlecić firmie – matce realizację szkolenia finansowanego ze środków KFS?

W celu przejrzystości wsparcia udzielanego w ramach KFS i możliwości oceny prawidłowego wydatkowania środków na ten cel, nie jest możliwe zawieranie umów o sfinansowanie ze środków KFS kształcenia, które pracodawcy zamierzają samodzielnie realizować dla własnych pracowników. Wycena kosztów ponoszonych przez pracodawcę w przypadku realizacji działań edukacyjnych na potrzeby pracowników własnej instytucji mogłaby prowadzić bowiem do nadużyć.

Analogiczna sytuacja zachodzi w przypadku chęci zlecenia realizacji szkolenia/studiów podyplomowych dla własnych pracowników instytucji szkoleniowej (np. szkole wyższej), która jest jedynym właścicielem firmy starającej się o dofinansowanie tych działań.

8. Czy szkolenia mogą być realizowane na zasadzie podwykonawstwa (przykład: pracodawca zwraca się do firmy szkoleniowej o przeprowadzenie całości szkoleń, ale jest szkolenie techniczne i firma szkoleniowa zleca to podwykonawcy)?

Przepisy ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, ani rozporządzenie w *sprawie przyznawania środków z KFS*, nie regulują kwestii podwykonawstwa ani sposobu realizacji usług przez instytucje szkoleniowe. Zatem nie ma przeszkód, aby instytucja szkoleniowa zleciła część specjalistycznego lub praktycznego szkolenia podwykonawcy, decyzja w tej sprawie należy do pracodawcy wybierającego instytucję szkoleniową. Zakłada się bowiem, że jeśli wnosi on wkład finansowy i/lub przeznaczając część czasu pracy pracowników na kształcenie, to wybierając instytucję szkoleniową dokona najlepszego, według swej wiedzy, wyboru.

Z uwagi jednak na fakt, iż środki KFS są środkami publicznymi, urząd pracy powinien zadbać o to, aby były właściwie i racjonalnie wydawane. Dlatego też w sytuacjach budzących wątpliwości, np. w przypadku cen szkoleń odbiegających od zazwyczaj spotykanych na rynku usług szkoleniowych, urząd pracy ma prawo poprosić pracodawcę o wyjaśnienia i szczegółowe uzasadnienie dofinansowania kształcenia ustawicznego w tej właśnie instytucji. Nieprzekonujące uzasadnienie może być podstawą do nieuwzględnienia wniosku pracodawcy.

9. Czy na dokumentach potwierdzających ukończenie szkolenia finansowanego z KFS (certyfikatach, dyplomach itp.) powinno znaleźć się logo KFS?

Przepisy prawne nie nakładają na instytucje szkoleniowe obowiązku umieszczania logo KFS na dokumentach potwierdzających ukończenie szkolenia finansowanego ze środków KFS.

15.

Wkład pracodawcy i wysokość dofinansowania kształcenia z KFS

- 1. Czy pracodawca niebędący przedsiębiorcą, zatrudniający poniżej 10-ciu pracowników, może wnioskować o dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy w wysokości 80% tych kosztów?**

Artykuł 69b ust. 1 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* określa, że w przypadku mikroprzedsiębiorstw, starosta może przyznać środki z KFS w wysokości 100% kosztów kształcenia ustawicznego, o które pracodawca występuje, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika. Ta sama zasada obowiązuje pracodawców niebędących przedsiębiorcą a zatrudniających poniżej 10 pracowników. Oznacza to, że jeśli koszty kształcenia dla pracownika są wyższe niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku, różnicę tę pokrywa pracodawca, a to automatycznie oznacza finansowanie ze środków KFS w stopniu mniejszym niż 100% kosztów kształcenia.

Oznacza to również, że jeśli mikroprzedsiębiorca lub mikropracodawca zatrudniający mniej niż 10 osób nie jest zainteresowany 100% dofinansowaniem kształcenia ustawicznego może wystąpić o niższy procent dofinansowania.

- 2. Jak interpretować zapis art. 69b ust. 1 stanowiący, że wysokość dofinansowania może wynosić 80% (lub 100%) kosztów kształcenia jednak nie więcej niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika?**

Maksymalna kwota dofinansowania ze środków KFS kosztów kształcenia przypadająca na jednego uczestnika nie może przekroczyć wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku. Pracodawca może zatem uzyskać środki KFS na pokrycie kosztów kształcenia w wysokości nie większej niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jedną osobę. Oznacza to, że jeśli koszty kształcenia będą wyższe, pracodawca będzie musiał sam sfinansować wydatki przekraczające tak określony limit.

3. Jak należy rozumieć pojęcie „limit 300% przeciętnego wynagrodzenia na jednego uczestnika w danym roku”?

Pojęcie „limit 300% przeciętnego wynagrodzenia na jednego uczestnika w danym roku” oznacza, że kwota pochodząca ze środków KFS przeznaczona na kształcenie pracownika (lub pracodawcy) w danym roku, nie może być wyższa niż 300% przeciętnego wynagrodzenia.

4. Zgodnie art. 69b ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy na wniosek pracodawcy, na podstawie umowy, starosta może przyznać środki z KFS na sfinansowanie kosztów, o których mowa w art. 69a ust. 2 pkt 1 ustawy, 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. Czy powyższy zapis oznacza, że ww. limity kosztów na jednego uczestnika:

- powinny być rozliczane średnio w stosunku do całości kosztów poniesionych przez pracodawcę (na wszystkich uczestników kształcenia ustawicznego),
- indywidualnie na każdego uczestnika?

Zapisy art. 69a ust. 2 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy mówią, że dofinansowanie ze środków KFS może wynosić 80% (z wyjątkiem mikroprzedsiębiorstw) kosztów planowanych działań kształcenia ustawicznego. Oznacza to, że 80% liczone jest od całości kosztów i nie ma potrzeby liczyć 80% kosztów indywidualnie każdego pracownika.

5. Czy firma może zgłosić chęć sfinansowania mniej niż 80% wartości szkolenia?

Art. 69b ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określa, że starosta może przyznać środki z KFS w wysokości 80% lub 100% (w przypadku mikroprzedsiębiorców) kosztów kształcenia ustawicznego, o które pracodawca występuje. Oznacza to górną granicę dofinansowania, zatem pracodawca może wystąpić do powiatowego urzędu pracy o kwoty mniejsze niż 80% lub 100%, zgodnie ze swoimi potrzebami. Jednak należy pamiętać, że w przypadku, gdy dofinansowanie kształcenia środkami publicznymi jest niższe niż 70%, do tej usługi może nie mieć zastosowania zwolnienie z podatku VAT (patrz rozdz. 21).

6. Czy 20% wkładu własnego pracodawcy w kształcenie ustawiczne pracowników w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego może być poniesione przez pracowników korzystających z tego kształcenia?

Art. 69b ust. 1 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* wskazuje, iż na wniosek pracodawcy, na podstawie umowy, starosta może przyznać środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy w wysokości 80% tych kosztów. Pozostałe 20% ww. kosztów stanowi wkład pracodawcy, a nie pracowników korzystających z tego kształcenia.

7. Co należy rozumieć przez pojęcie „przeciętne wynagrodzenie w danym roku”?

Definicja „przeciętnego wynagrodzenia” została sformułowana w art. 2 ust. 1 pkt 28 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* i oznacza przeciętne wynagrodzenie w poprzednim kwartale, od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym RP „Monitor Polski” na podstawie art. 20 pkt 2 ustawy o *emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych*²².

8. Na jaki dzień należy przyjąć wysokość przeciętnego wynagrodzenia, o której mowa w art. 69b ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (dot. limitu dofinansowania wynoszącego 300% przeciętnego wynagrodzenia)?

Wysokość przeciętnego wynagrodzenia, o której mowa w art. 69b ust. 1 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* dotyczy wysokości przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego na dzień podpisania umowy z pracodawcą.

9. Jaka jest prawidłowa metodologia liczenia wysokości wsparcia dla pracodawcy?

Zgodnie z art. 69b ust. 1 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* na wniosek pracodawcy, na podstawie umowy starosta może przyznać środki z KFS na sfinansowanie kosztów, o których mowa w art. 69a ust. 2 pkt 1 ww. ustawy w wysokości 80% tych kosztów, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika, a w przypadku

²² Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o *emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych* (Dz. U. z 2015 r., poz. 748).

mikroprzedsiębiorstw w wysokości 100%, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

Jeśli dofinansowanie ze środków KFS wynosi 80% oznacza to, że 80% liczone jest od całości kosztów, którą pracodawca wykazał w swoim wniosku dot. dofinansowania kształcenia ustawicznego pracownika w danym roku. Ponieważ jednak kwota dofinansowania nie może być wyższa na osobę niż 300% przeciętnego wynagrodzenia – koszt powyżej tego limitu ponosi pracodawca. Tak więc, prawidłowe jest np. wyliczenie:

Koszt całkowity kształcenia: 15 tys. zł.
Kwota 80% od 15 tys. zł: 12 tys. zł.
Kwota 300% przeciętnego wynagrodzenia: 11.819,52 zł.*
Przyznane dofinansowanie KFS: 11.819,52 zł.*

* Stan na dzień 15.09.2015 r.

Katalog działań i kosztów na nie ponoszonych, które należy uwzględnić w obliczeniach jest określony w art. 69a ust 2 pkt 1 ustawy o *promocji zatrudnienia* (...). Nie należy przy wyliczaniu wkładu własnego pracodawcy uwzględniać innych kosztów, które pracodawca ponosi w związku z udziałem pracowników w kształceniu ustawicznym, np. wynagrodzenia za godziny nieobecności w pracy w związku z uczestnictwem w zajęciach, kosztów delegacji w przypadku konieczności dojazdu do miejscowości innej niż miejsce pracy itp.

10. Czy maksymalną wysokość wsparcia należy ustalić na dzień złożenia przez pracodawcę wniosku czy też podpisania umowy w ramach KFS?

Rozporządzenie w sprawie przyznawania środków z KFS wskazuje w § 5 ust. 1, iż pracodawca składa w powiatowym urzędzie pracy wniosek zawierający m. in. określenie całkowitej wysokości wydatków na działania, o których mowa w art. 69a ust. 2 pkt 1 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, wnioskowaną wysokość środków z KFS oraz wysokość wkładu własnego wnoszonego przez pracodawcę. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku starosta zawiera z pracodawcą umowę o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, określającą m.in. wysokość środków z KFS na finansowanie działań, o których mowa we wniosku (§ 7 ust. 1 ww. rozporządzenia). Z tego wynika, iż maksymalna wysokość wsparcia jest ustalona w dniu podpisania umowy.

16.

Wnioski pracodawców o przyznanie środków KFS

- 1. Czy pracodawca składający wniosek o przyznanie środków KFS wskazując planowane działania powinien wykazać nie tylko planowane formy wsparcia (np. finansowanie kosztów studiów podyplomowych, kursów, itd.) – ale winien również wskazać liczbę osób aktywizowanych w ramach danej formy (np. studiów podyplomowych) oraz przewidziany koszt oddzielnie dla każdej z zaplanowanej formy kształcenia?**

Zapisy rozporządzenia w sprawie przyznawania środków z KFS precyzują jakie informacje powinien w wniosku o dofinansowanie podać pracodawca aplikujący o środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Jak wskazano w § 5 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia – oprócz wyliczenia jakich form wsparcia dotyczy wnioski, należy również podać liczbę osób, która z danej formy skorzysta, w podziale na grupy wiekowe. We wniosku nie jest wymagane podawanie bardziej szczegółowych informacji.

Wzór wniosku pracodawcy o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego został określony w wytycznych pn. „Krajowy Fundusz Szkoleniowy. Materiał informacyjno-instruktażowy dla urzędów pracy” i przekazany urzędом pracy w trakcie szkoleń w czerwcu 2014 r. Umieszczony jest także w Załączniku nr 11. Wytyczne są dostępne w Intranecie publicznych służb zatrudnienia.

- 2. Jeśli pracodawca zgłosi zapotrzebowanie na środki KFS, czy musi dokładnie wpisać we wniosku o jakie kursy, egzaminy czy studia podyplomowe się będzie ubiegać?**

Zakres informacji, jakie powinien zawierać wniosek o dofinansowanie kształcenia ustawicznego określony został w § 5 ust. 1 rozporządzenia w sprawie przyznawania środków z KFS. I tak należy podać:

- 1) dane pracodawcy: nazwę, adres, NIP, REGON, PKD, informację o liczbie zatrudnionych, imię i nazwisko osoby do kontaktów, telefon oraz adres poczty elektronicznej;

- 2) działania i liczbę osób objętych kształceniem ustawicznym, według grup wieku, oraz termin realizacji;
- 3) całkowitą i wnioskowaną do pokrycia z KFS wysokość wydatków na kształcenie ustawiczne oraz wysokość wkładu własnego pracodawcy;
- 4) uzasadnienie potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego.

Oznacza to, że nie ma wymogu podawania we wniosku o dofinansowanie nazw czy tytułów szkoleń. Ponieważ nie przyjęto ujednoczonego centralnie wzoru wniosku oznacza to, że każdy z powiatowych urzędów pracy może zażądać od pracodawcy dodatkowych informacji i mogą one dotyczyć dokładniejszych danych planowanych szkoleń.

3. Czy przy ubieganiu się o środki KFS na wybrane formy kształcenia ustawicznego ma znaczenie czas prowadzenia przez pracodawcę działalności gospodarczej?

Żadne przepisy regulujące zasady korzystania ze środków KFS nie wymagają podawania informacji na temat czasu rozpoczęcia działalności gospodarczej ani też nie uzależniają przyznania dofinansowania od długości okresu prowadzenia działalności gospodarczej.

4. Gdzie należy złożyć wniosek o dofinansowanie ze środków KFS? Czy ważna jest główna siedziba firmy, czy może zamieszkanie pracowników lub dodatkowe miejsce prowadzenia działalności? Co w przypadku, jeśli np. do urzędu pracy zgłosi się duża firma działająca w całej Polsce i będzie chciała zrobić szkolenia dla pracowników z całej Polski?

Rozporządzenie w sprawie przyznawania środków z KFS w § 5 ust. 1 jednoznacznie określa, że pracodawca składa wniosek o dofinansowanie ze środków KFS w urzędzie pracy właściwym ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności. Oznacza to, że decyzja gdzie złożyć wniosek zależy od pracodawcy. Może to być jeden duży wniosek złożony w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na główną siedzibę firmy, może to również być kilka mniejszych wniosków złożonych w powiatowych urzędach pracy, na terenie działania których znajdują się filie firmy.

5. Czy jest możliwość składania wniosków o dofinansowanie działań ze środków KFS do powiatowych urzędów pracy właściwych ze względu na miejsce prowadzenia działalności?

Pracodawca może złożyć wnioski o dofinansowanie działań z KFS w urzędach pracy właściwych ze względu na miejsce wykonywania działalności. Należy jednak

zauważyć, iż w przepisach prawnych nie ma jednoznacznej definicji „miejsca wykonywania działalności”. Generalnie, przedsiębiorca podejmując działalność gospodarczą składa wniosek o wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG) albo rejestru przedsiębiorców w Krajowym Rejestrze Sądowym (KRS), przy czym wpisowi do ewidencji podlegają przedsiębiorcy będący osobami fizycznymi. Wpisowi do CEIDG podlegają m.in. adresy, pod którymi jest wykonywana działalność gospodarcza, w tym adres głównego miejsca wykonywania działalności i oddziału, jeżeli został utworzony. Wpisowi do KRS również podlegają dane oddziałów. Zgodnie z art. 5 pkt 4 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej za oddział uznaje się wyodrębnioną i samodzielną organizacyjnie część działalności gospodarczej, wykonywaną przez przedsiębiorcę poza siedzibą przedsiębiorcy lub głównym miejscem wykonywania działalności. Dane te powinny być uaktualniane przy każdej zmianie, w ciągu 7 dni od jej powstania.

Zatem, pracodawca składając wnioski o dofinansowanie działań ze środków KFS w urzędzie pracy właściwym ze względu na miejsce wykonywania działalności powinien zadbać o aktualizację danych w CEIDG oraz KRS w zakresie adresów miejsc wykonywania działalności.

6. Czy pracodawca może złożyć wniosek o środki KFS do PUP, na terenie którego znajduje się jego biuro lub magazyn, nie zaś główna siedziba?

Jeśli pracodawca składa wniosek do PUP, na terenie którego wykonuje działalność jednostka zatrudniająca pracowników, dla których planowane jest szkolenie finansowane z KFS (tj. miejsce, gdzie znajduje się biuro, sklep, magazyn itd.), wówczas taki pracodawca powinien złożyć oświadczenie, że nie ubiega się o środki na szkolenie tych samych pracowników w innym PUP (właściwym ze względu na siedzibę główną).

7. Czy do wniosku można dodać załącznik – imienny wykaz osób objętych wsparciem i poprosić je o podpisanie zgody na przetwarzanie danych osobowych?

Zapisy rozporządzenia w sprawie przyznawania środków z KFS precyzują, jakie informacje powinien podać pracodawca aplikujący o środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego we wniosku o dofinansowanie. Zgodnie z § 5 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia, oprócz wyliczenia jakich form wsparcia dotyczy wnioski, należy również podać liczbę osób, która z danej formy skorzysta w podziale na grupy wiekowe. Na etapie składania wniosku nie jest wymagane podawanie bardziej szczegółowych informacji.

Pracodawca zawierając ze starostą umowę o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy zobowiązuje się do przekazania na żądanie starosty danych dotyczących liczby osób objętych działaniami finansowanymi z udziałem środków z KFS, tak więc pracodawca nie przekazuje staroście danych osobowych jego pracowników. W konsekwencji nie ma potrzeby uzyskiwania od pracowników objętych wsparciem ze środków KFS zgody na przetwarzanie danych osobowych.

MPiPS nie przygotowało katalogu dopuszczalnych załączników do umów, decyzję w tej sprawie pozostawiono staroście. Przy określeniu wymaganych dokumentów do zawarcia umowy z pracodawcą należy zatem kierować się zasadą swobody zawierania umów zapisaną w ustawie *Kodeks cywilny* oraz mieć na uwadze przestrzeganie zapisów ustawy *o ochronie danych osobowych*.²³

8. Czy w ramach KFS pracodawca zainteresowany uzyskaniem pomocy dotyczącej zarówno określenia potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego, jak i wsparciem finansowym na działania, które wynikać będą z przeprowadzonego wcześniej badania potrzeb, winien złożyć dwa wnioski tj. w pierwszej kolejności na finansowanie badania a następnie na finansowanie działań, które określone zostaną w przeprowadzonym dla pracodawcy badaniu?

Pracodawca zainteresowany uzyskaniem pomocy dotyczącej zarówno określenia potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego, jak i wsparciem finansowym na działania, które wynikać będą z przeprowadzonego wcześniej badania potrzeb, składa jeden wniosek, w którym powinno być ukazane powiązanie między badaniem potrzeb szkoleniowych a planowanym kształceniem ustawicznym.

Pod pojęciem „określenie potrzeb pracodawcy” rozumiane jest przykładowo – poradnictwo lub konsultacje udzielane przez firmy szkoleniowe bądź doradcze. Przez potrzeby szkoleniowe należy rozumieć, zarówno ogólne określenie potrzeb dla danego zakładu pracy, jak i dla poszczególnych osób przy uwzględnieniu aktualnych i przyszłych potrzeb pracodawcy wynikających np. z planowanego rozwoju. Diagnoza potrzeb szkoleniowych może też obejmować dobranie odpowiednich szkoleń, czy studiów podyplomowych z oferty występującej na rynku, jak też przygotowanie oferty odpowiadającej indywidualnym potrzebom danego pracodawcy. A zatem określanie potrzeb szkoleniowych pracodawcy należy rozumieć szeroko.

9. Jak należy postąpić w przypadku składania przez pracodawców wniosków o środki KFS o wysokiej wartości?

²³ Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1182, z późn. zm.).

Urzędy pracy zgłaszają sygnały dot. przypadków składania wniosków na wysokie kwoty, które konsumują większość limitu przeznaczanego na dany powiat. Należy przypomnieć, że zapis § 6 rozporządzenia *w sprawie przyznawania środków z KFS* zobowiązuje do rozpatrywania wniosków pracodawców zgodnie z kolejnością wpływu, co oznacza, że urząd pracy może wniosek przyjmując w pełni do realizacji, odrzucić, zwrócić do poprawienia lub przystąpić do negocjacji np. zakresu czy ceny. W sytuacjach budzących wątpliwości, tak jak w przypadku cen szkoleń odbiegających od zazwyczaj spotykanych na rynku usług szkoleniowych, urząd pracy ma prawo poprosić pracodawcę o wyjaśnienia i szczegółowe uzasadnienie dofinansowania kształcenia ustawicznego w tej właśnie instytucji.

Nie ma także przeszkód, aby poprosić powiatową radę rynku pracy o zaopiniowanie takich wniosków, które budzą wątpliwości, np. ze względu na kwotę, która przy ograniczonych środkach, uniemożliwi skorzystanie z KFS innym pracodawcom.

10. Zapisy § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego wskazują, iż w przypadku braku, do dnia 31 października danego roku budżetowego, wniosków ze strony pracodawców o przyznanie środków z KFS w wysokości zapewniającej wykorzystanie limitów, Marszałek województwa informuje Ministra o braku możliwości wykorzystania limitów na finansowanie zadań realizowanych w ramach KFS. Wobec powyższego, czy interpretując powyższy zapis, istnieje termin graniczny składania przez pracodawców wniosków do PUP, czy też nie ma ograniczenia czasowego?

Regulacje dotyczące Krajowego Funduszu Szkoleniowego nie określają terminu, do którego PUP może przyjmować od pracodawców wnioski na dofinansowanie ze środków KFS. Zatem wnioski mogą być przyjmowane do końca roku. Jeśli ze względów organizacyjnych po pozytywnie rozpatrzonym wniosku i podpisaniu umowy nie uda się rozpocząć jej realizacji – należy ją aneksować i udzielić dofinansowania ze środków planowanych na rok następny. Dofinansowanie wniosków pod koniec roku odbywa się bądź w ramach przyznawanych na województwa limitów podstawowej puli (80% środków KFS podzielonych na województwa), bądź ze środków 20% rezerwy KFS. Limity środków KFS ustalane przez MPiPS mogą ulec zmniejszeniu/zwiększeniu – na wniosek marszałka lub PUP, zgodnie z § 11 rozporządzenia Rady Ministrów *w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie*.

11. Czy adresat wsparcia w ramach KFS w latach 2014-2015 zgodnie z priorytetem określonym przez ministra w art. 20 ust. 2 ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy winien mieć ukończone 45 lat na dzień złożenia przez pracodawcę wniosku, czy też może je ukończyć dopiero w dniu podpisania umowy dotyczącej udzielanego wsparcia?

W latach 2014-15 środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego przeznaczone są na sfinansowanie różnorodnych form kształcenia ustawicznego dla pracowników i pracodawców w wieku powyżej 45 lat. Oznacza to, że w tym okresie ze środków KFS mogą skorzystać pracownicy i pracodawcy, którzy w dniu rozpoczęcia kształcenia ustawicznego mają ukończone 45 lat.

17.

Umowy o finansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS

1. Czy zostanie opracowany wzór umowy z pracodawcą o finansowanie działań w ramach KFS?

MPiPS nie przewiduje opracowania wzoru umowy pomiędzy pracodawcą a powiatowym urzędem pracy o sfinansowanie kształcenia ustawicznego z udziałem środków KFS, pozostawiając te kwestie całkowicie do decyzji samorządu powiatu.

2. W kształceniu ustawicznym mają brać udział zarówno pracownicy, jak i pracodawca. Czy może zostać podpisana jedna umowa na wszystkich uczestników czy powinna być podpisana jedna osobna na pracowników, a druga na przeszkolenie pracodawcy? Kto ma podpisać umowę, jeżeli sam pracodawca będzie korzystał z kształcenia ustawicznego?

Ani w przepisach ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, ani w przepisach rozporządzenia *w sprawie przyznawania środków z KFS* nie ma wymogu, aby działania dla pracodawców i pracowników, finansowane z KFS, były traktowane oddzielnie. Nie ma potrzeby zawierania odrębnych umów na kształcenie pracodawcy i pracowników. Umowę podpisuje pracodawca lub osoba przez niego upoważniona.

3. Z przepisów ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (art. 69a i b) oraz rozporządzenia MPiPS *w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego* nie wynika, że pracodawca ma obowiązek utrzymania miejsca pracy osoby, która skorzystała z określonego w ustawie wsparcia. W związku z powyższym, czy w umowach dot. KFS można zawierać zapisy obligujące pracodawców do utrzymania przez określony czas miejsca pracy dla osoby przeszkolonej, a w przypadku niedotrzymania tego zobowiązania żądać zwrotu poniesionych wydatków z KFS?

Rozporządzenie w sprawie przyznawania środków z KFS w § 7 ust. 1 określa jakie dane powinna zawierać umowa dotycząca środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego zawierana pomiędzy starostą a pracodawcą. Nie przewiduje ona zobowiązania pracodawcy do utrzymania miejsca pracy uczestnika szkolenia przez jakiś określony czas. Nie ma również takiego wymogu w przepisach ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, jak też w innych przepisach powyższego rozporządzenia. Zakłada się bowiem, że pracodawca, który także ponosi koszty kształcenia ustawicznego pracownika (w tym zwalniając uczestnika ze świadczenia pracy w okresie szkolenia) nie będzie inwestował w pracownika, którego zwolni.

4. Czy można wprowadzić w umowie o sfinansowanie działań w ramach KFS zapisu o zobowiązaniu pracodawcy do utrzymania miejsca pracy uczestnika szkolenia przez jakiś określony czas oraz zapisu o karach umownych w razie niewywiązania się z tej umowy?

Celem utworzenia KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez pracowników nieposiadających kompetencji adekwatnych do wymagań pracodawcy, a także wzmocnienie konkurencyjności przedsiębiorstw oraz pracowników na rynku pracy. Oznacza to, iż utrzymanie lepiej wykwalifikowanego pracownika jest w najlepszym interesie pracodawcy, ale w sytuacji utraty zatrudnienia osoba taka, dzięki nowym kompetencjom czy kwalifikacjom, powinna mieć większe szanse na znalezienie innej bądź lepszej pracy.

W rozporządzeniu w sprawie przyznawania środków z KFS w § 7 ust. 1 ujęto w katalogu zamkniętym co należy zawrzeć w umowie o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy. Niezgodne z intencją ustawodawcy jest więc wprowadzenie w umowie o sfinansowanie działań w ramach KFS zapisu o zobowiązaniu pracodawcy do utrzymania miejsca pracy uczestnika szkolenia przez określony czas oraz zapisu o karach umownych w razie niewywiązania się z tego obowiązku.

5. Czy w przypadku zawarcia pomiędzy pracodawcą a starostą umowy obejmującej sfinansowanie z KFS działań z zakresu kształcenia ustawicznego, które rozpoczęły się przed złożeniem wniosku pracodawca musi zawrzeć z pracownikiem umowę, pomimo tego, że szkolenie jest już realizowane bez takiej umowy?

Pracodawca powinien aplikować o dofinansowanie jeszcze nierozpoczętej formy kształcenia, a jedynie w 2014 roku – ponieważ KFS był nowym instrumentem, dopuszczono finansowanie kształcenia rozpoczętego przed złożeniem wniosku i podpisaniem umowy z pracodawcą (patrz. rozdz. 7). Zgodnie z art. 69b ust. 3

ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy pracodawca zawiera z pracownikiem, któremu zostają sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego umowę, która określa prawa i obowiązki stron. Oznacza to, że nawet pomimo rozpoczęcia szkolenia, a następnie otrzymania dofinansowania na pokrycie jego kosztów, stosowna umowa między pracodawcą i pracownikiem musi zostać zawarta.

6. Zgodnie z § 7 ust. 1 pkt 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, w przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku, starosta zawiera z pracodawcą umowę określającą warunki zwrotu przez pracodawcę środków w przypadku, gdy pracownik nie ukończył kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS, z uwzględnieniem powodów nieukończenia, określonych w art. 69b ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Czy dwa przypadki wymienione w przywołanym artykule 69b ust. 4 ww. ustawy stanowią katalog zamknięty, czy też dopuszczalne jest rozszerzenie tego katalogu o np. przerwanie szkolenia przez pracownika z innych przyczyn?

Art. 69b ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wymienia dwa przypadki, w których pracownik, który nie ukończył kształcenia ustawicznego dofinansowanego ze środków KFS jest obowiązany do zwrotu wydatków poniesionych przez pracodawcę na to szkolenie: w sytuacji, gdy sam pracownik rozwiązał umowę o pracę lub rozwiązano ją na podstawie art. 52 Kodeksu pracy, tj. bez wypowiedzenia z winy pracownika (w razie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, popełnienia przestępstwa uniemożliwiającego kontynuację pracy, zawinionej utraty uprawnień potrzebnych do wykonywania pracy).

Oznacza to, że katalog przypadków, w jakich pracownik musi zwrócić środki poniesione na nieukończone kształcenie ustawiczne jest zamknięty i ogranicza się do dwóch wymienionych przypadków. W tych dwu przypadkach pracodawca odzyska od pracownika zainwestowane w jego kształcenie środki KFS.

7. Jeżeli kształcenie ustawiczne przechodzi w kontynuację szkoleń rozpoczętych w danym roku na rok następny, to jak powinna być skonstruowana umowa w części finansowania oraz jaki okres powinna uwzględniać?

Ogólne zasady konstrukcji umowy o dofinansowanie ze środków KFS pomiędzy starostą a pracodawcą, tj. wymogi co do zapisów powyższej umowy, zostały umieszczone w § 7 ust. 1 rozporządzenia w sprawie przyznawania środków z KFS. Umowa powinna obejmować czas trwania działań, na sfinansowanie których została zawarta oraz czas, jaki jest potrzebny na przygotowanie rozliczenia poniesionych wydatków.

8. Czy pracodawca może dokonać zmiany pracowników wskazanych do przeszkolenia?

Przepisy nie nakładają na pracodawcę obowiązku podawania danych osobowych pracowników wskazanych do kształcenia ustawicznego we wniosku oraz umowie o dofinansowanie działań w ramach KFS. Nie ma więc przeszkód prawnych do skierowania na kurs, studia podyplomowe itp. dofinansowane z KFS innego pracownika, przy założeniu, iż będzie to ta sama forma wsparcia.

9. Czy stroną umowy o finansowanie kształcenia ustawicznego pracodawcy i jego pracowników ze środków KFS, przedstawioną pracodawcy do podpisu powinien być powiat, czy starosta?

Zgodnie z art. 34 ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o *samorządzie powiatowym*²⁴ starosta organizuje pracę zarządu powiatu i starostwa powiatowego, kieruje bieżącymi sprawami powiatu oraz reprezentuje powiat na zewnątrz. Z kolei ustawa o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* nadaje staroście uprawnienia, m.in. w zakresie przyznawania środków KFS na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy (art. 69b ust. 1 ustawy). Natomiast zgodnie z rozporządzeniem w *sprawie przyznawania środków z KFS* w przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku o przyznanie środków KFS, starosta zawiera z pracodawcą umowę o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne (§ 7 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia).

Zatem stroną umowy o finansowanie kształcenia ustawicznego pracodawcy i jego pracowników ze środków KFS powinien być starosta lub upoważniony przez niego dyrektor powiatowego urzędu pracy, lub inny pracownik tego urzędu (na podstawie art. 9 ust. 7 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*).

10. Jak uregulować w umowie kwestie dot. przelewu środków KFS na konto pracodawcy?

Mechanizm finansowania działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy w ramach KFS zakłada prefinansowanie, a nie refundację kosztów, i nie powinna mieć miejsca zmiana tego mechanizmu w drodze umowy z pracodawcą. Nie ma natomiast przeciwwskazań, aby dokonywać przelewu środków na konto pracodawcy na podstawie niezapłaconych faktur za działania realizowane w ramach KFS, przedstawionych urzędowi z odpowiednim wyprzedzeniem. Stosowny zapis może znaleźć się w umowie zawartej z pracodawcą.

²⁴ Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2013 r. poz. 595 z późn. zm.).

18.

Kontrola prawidłowości wykorzystania przyznaných środków KFS

- 1. Czy powiatowy urząd pracy powinien wymagać od pracodawcy przedstawiania kopii umów o pracę pracowników, których zamierza skierować na szkolenie, studia podyplomowe, itp.?**

Zapisy ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* oraz rozporządzenia w sprawie przyznawania środków z KFS nie nakładają na pracodawcę obowiązku przedstawiania kopii umów o pracę pracowników, którzy będą uczestniczyć w szkoleniu czy studiach podyplomowych finansowanych ze środków KFS. Urząd pracy może jednak poprosić pracodawcę o złożenie oświadczenia, że osoby, które skorzystają ze wsparcia środkami KFS są zatrudnione na podstawie umów o pracę.

Natomiast starosta może wymagać od pracodawcy kopii umów o pracę w ramach kontroli, o której mowa w art. 69b ust. 6 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

- 2. Jakie dokumenty powinien przedstawić pracodawca, który pozyskał środki KFS na realizację szkoleń dla pracowników dla udowodnienia, że szkolenie zostało zrealizowane w sposób właściwy?**

Zgodnie z § 7 ust. 1 pkt 5 rozporządzenia w sprawie przyznawania środków z KFS starosta zawiera z pracodawcą umowę o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, określającą m.in. sposób i termin rozliczenia otrzymanych środków oraz rodzaje dokumentów potwierdzających wydatkowanie środków. Wskazane jest, aby określić w umowie, że pracodawca powinien udokumentować poniesione koszty na usługi edukacyjne dokumentami księgowymi, takimi jak faktura czy rachunek. Dokumenty księgowe powinny być również odpowiednio opisane, aby widoczny był związek wydatku np. z odbytym szkoleniem lub studiami podyplomowymi. Ponadto, w celu przejrzystości wsparcia udzielanego w ramach KFS i możliwości oceny prawidłowego

wydatkowania środków na ten cel przedstawione przez pracodawcę dokumenty powinny bezpośrednio wskazywać na zakupienie usługi na rynku.

3. Jakie dokumenty będą podstawą do potwierdzenia ukończenia szkolenia? Czy są określone zasady, na podstawie których można stwierdzić, że uczestnik zakończył szkolenie np. uczestnictwo w 80% zajęć?

Uczestnictwo w 80% zajęć (obecność odnotowana na liście uczestników zajęć) nie może stanowić dowodu na ukończenie szkolenia.

Ukończenie szkolenia powinno być poświadczane dokumentami, które pracownik otrzyma z instytucji szkoleniowej. Może to być zaświadczenie poświadczające uczestnictwo w szkoleniu i/lub pokazujące wyniki egzaminu (certyfikat, dyplom, świadectwo, licencja, itp.).

19.

Rozliczenie z pracodawcą środków KFS

1. Kiedy należy rozliczyć umowę o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne w ramach KFS – po zakończeniu wszystkich zastosowanych form wsparcia (może to być nawet okres 2 lat w przypadku studiów podyplomowych) czy częściowo rozliczając po zakończeniu każdej z zastosowanych form (np. po przeprowadzeniu badań czy ukończeniu kursów), a ostatecznie rozliczyć po zakończeniu ostatniej z zastosowanych form?

Zgodnie z § 7 ust. 1 pkt 5 rozporządzenia w sprawie przyznawania środków z KFS istnieje wymóg określenia w umowie o dofinansowanie ze środków KFS sposobu i terminów rozliczenia otrzymanych środków. Ostateczne rozliczenie całej umowy dokonuje się po zakończeniu jej realizacji.

2. Czy w przypadku przekazania środków z KFS w roku 2015 na kursy, studia podyplomowe pracowników możliwe jest wydatkowanie i rozliczenie tych środków przez pracodawcę w roku 2016 (czas trwania wykracza poza rok budżetowy)?

Środki przyznane na działania finansowane z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w roku 2015, powinny zostać wydatkowane w roku, na który zostały przyznane, a więc – 2015. Jednak rozliczenie tych środków powinno nastąpić po zakończeniu i zrealizowaniu przewidzianych działań, a więc ponieważ kończą się one w roku 2016 – należy rozliczyć je w roku 2016.

3. Pracodawca korzystający ze środków KFS dla celów rozliczenia umowy winien udokumentować wszystkie działania zrealizowane w ramach przyznanych środków – czy w związku z tym urząd pracy może wymagać od pracodawcy:
 - kserokopii zawartych umów z pracownikami objętymi kształceniem ustawicznym, czy tylko oświadczenia, że takie umowy zostały zawarte;

- kopii zaświadczeń, certyfikatów czy innych dokumentów potwierdzających ukończenie podjętych form kształcenia ustawicznego przez uczestników;
- kopii polis ubezpieczenia NNW w związku z podjętym kształceniem; przy założeniu, że w treści umowy został zawarty zapis, że „Pracodawca wyraża zgodę na przetwarzanie danych osobowych na potrzeby realizacji działań i rozliczenia wydatków finansowanych z KFS oraz zobowiązuje się do przechowywania przez obowiązujący okres oświadczeń pracowników o wyrażeniu zgody na przetwarzanie ich danych osobowych na ww. potrzeby przez urząd pracy”?

Rozporządzenie w sprawie przyznawania środków z KFS w § 7 ust. 1 pkt 5 wskazuje, że w umowie zawieranej pomiędzy starostą a pracodawcą należy precyzować jakie dokumenty powiatowy urząd pracy będzie uznawał za wystarczające do rozliczenia wydatków poniesionych przez pracodawcę z otrzymanych środków KFS. MPiPS nie przygotowało katalogu dopuszczalnych dokumentów, decyzję w tej sprawie pozostawiono staroście. Przy określeniu wymaganych dokumentów należy tylko zwrócić szczególną uwagę na przestrzeganie zapisów ustawy o ochronie danych osobowych.

4. Jak rozliczać umowę o finansowanie kształcenia z KFS pod względem przetwarzania danych osobowych?

Należy zaznaczyć, że zgodnie z zapisami rozporządzenia w sprawie przyznawania środków z KFS pracodawca zawierając ze starostą umowę o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy zobowiązuje się do przekazania na żądanie starosty danych dotyczących liczby osób objętych działaniami finansowanymi z udziałem środków KFS, tak więc pracodawca nie przekazuje staroście danych osobowych swoich pracowników. W konsekwencji nie ma potrzeby uzyskiwania od pracowników objętych wsparciem ze środków KFS zgody na przetwarzanie ich danych osobowych.

5. Czy dla celów realizacji umowy w sprawie finansowania kosztów kształcenia ustawicznego pracodawca winien utworzyć wyodrębniony rachunek bankowy lub wyodrębnione konto księgowo, na które przekazane zostaną przyznane środki KFS, czy można dokonać przelewu środków KFS na dowolne, wskazane przez pracodawcę konto bankowe?

Zarówno ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jak i rozporządzenie w sprawie przyznawania środków z KFS, nie precyzują tej kwestii.

Oznacza to, że nie jest wymagane otwarcie przez pracodawcę odrębnego konta bankowego dla przelewu środków z KFS.

6. Jak należy postąpić w przypadku, gdy z przekazanych środków zostanie wolna kwota niewykorzystana na realizację zaplanowanych szkoleń?

Jeśli po zrealizowaniu przez pracodawcę wszystkich przewidzianych umową działań pozostaną niewykorzystane środki KFS, pracodawca powinien zwrócić je do powiatowego urzędu pracy. Zasady zwrotu niewykorzystanych środków powinny zostać zawarte w umowie o dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS, jaką podpisuje pracodawca i starosta.

7. Jak postępować w kwestii odsetek od kwoty środków na szkolenie pracowników w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego, powstałych na koncie pracodawcy? Pracodawcy, na podstawie umowy, urząd przekazał środki KFS na wyodrębniony rachunek bankowy i od tej kwoty na koncie bankowym pracodawcy dopisywane są odsetki od depozytu. Czy dopisane odsetki podlegają zwrotowi przez pracodawcę na Fundusz Pracy?

Sytuacja powstawania odsetek na rachunku bankowym pracodawcy od środków Funduszu Pracy przeznaczonych na finansowanie działań w ramach KFS w ogóle nie powinna mieć miejsca. Wskazane środki nie są przekazywane starostom (powiatowym urządowi pracy) w łącznych limitach rocznych, lecz stosownie do treści § 3 rozporządzenia w sprawie przyznawania środków z KFS, sukcesywnie w miarę pozytywnie rozpatrzonych wniosków pracodawcy, do wysokości wyznaczonych limitów.

Kwestia zobowiązania pracodawcy do zwrotu odsetek od przyznanych środków KFS oraz – co za tym idzie – do prowadzenia przez pracodawcę subkonta dla przyznanych środków pozostaje w gestii starosty i powinna być uregulowana w umowie o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy.

Powstałe odsetki należy uznać za przychód Funduszu Pracy (zgodnie z treścią art. 106 ust. 1 pkt 7 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Oznacza to, że odsetki takie podlegają zwrotowi przez pracodawcę na rachunek bankowy starosty (powiatowego urzędu pracy), który udzielił pomocy.

8. Kiedy finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego stanowi pomoc de minimis podlegającą dyskонтowaniu?

Zgodnie z art. 69b ust. 2 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* środki z KFS przyznane pracodawcy na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego stanowią pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

Natomiast zgodnie z art. 3 ust. 6 rozporządzenia Komisji (UE) nr 1407/2013 w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy *de minimis*, pomoc wypłacana w kilku ratach jest dyskontowana do wartości w momencie przyznania pomocy. Stopą procentową stosowaną do dyskontowania jest stopa dyskontowa mająca zastosowanie w momencie przyznania pomocy.

Zatem nie ma przeszkód do zawarcia z pracodawcą umowy o dofinansowanie szkolenia ze środków KFS, która przewiduje wypłatę dofinansowania pracodawcy np. za kilka miesięcy, zgodnie z harmonogramem płatności. W tej sytuacji jednak pomoc *de minimis* będzie podlegała dyskontowaniu.

20.

Zwrot środków KFS przez pracodawcę lub pracownika

- 1. Czy w sytuacji konieczności zrezygnowania przez pracodawcę z dalszego prowadzenia działalności gospodarczej, czego konsekwencją będzie konieczność rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, pracodawca jest zobowiązany do zwrotu kosztów uzyskanych na finansowanie kształcenia ustawicznego w całości, czy też części otrzymanych funduszy?**

Przepisy dotyczące KFS nie precyzują jak długo po zakończeniu kształcenia pracodawca musi utrzymywać zatrudnienie przeszkolonego pracownika. Oznacza to, że w przypadku ukończenia przez pracownika kształcenia, a następnie rozwiązania z nim umowy o pracę nie ma potrzeby zwrotu otrzymanych na kształcenie pracownika środków.

Natomiast w przypadku nieukończenia przez pracownika kształcenia w trakcie zatrudnienia u pracodawcy z powodu zakończenia działalności firmy, przyznane pracodawcy środki powinny zostać zwrócone z tym, że decyzja w jakiej części pracodawca powinien dokonać zwrotu zależy od zapisów zawartych w umowie pomiędzy starostą a pracodawcą. Jeśli będzie można wydzielić jakąś zamkniętą część kształcenia i uznać ją za zakończoną, można tę część rozliczyć, a zwrotowi podlegać będzie tylko niezakończona część kształcenia.

- 2. Jak należy postąpić w przypadku zwrotu środków KFS na skutek przerwania kształcenia ustawicznego przez pracodawcę?**

Ustawa o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* nie określa sposobu postępowania w sytuacji, gdy finansowana ze środków KFS forma kształcenia ustawicznego zostaje przerwana z przyczyn pracodawcy. Oznacza to, że rozliczając otrzymane środki i nie mogąc udokumentować ukończenia kształcenia przez pracownika (bądź uczestnika – pracodawcę, jeśli to on korzystał z kształcenia), pracodawca jest obowiązany do zwrotu całości środków przyznanych na daną formę kształcenia jako niewykorzystanych.

3. Czy w przypadku niewywiązywania się z obowiązku zwrotu środków, dochodzenie roszczeń ma następować na podstawie Kodeksu cywilnego?

Wszelkie sporne sprawy dotyczące umów zawartych pomiędzy starostą a pracodawcą powinny być rozstrzygane na podstawie przepisów *Kodeksu cywilnego*, z uwzględnieniem zapisów art. 76 ust. 6, 7, 7a, 9, 9b *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* regulujących zwroty nienależnie pobranego świadczenia pieniężnego.

4. Czy pracodawca dokonujący zwrotu środków w przypadku nieukończenia kształcenia ustawicznego przez uczestnika lub zwrotu środków niewykorzystanych lub wykorzystanych niezgodnie z przeznaczeniem powinien otrzymaną pomoc zwrócić wraz z odsetkami?

Wprowadzie przepisy dot. KFS zawarte w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* oraz *rozporządzeniu w sprawie przyznawania środków z KFS* nie regulują bezpośrednio kwestii odsetek w przypadku zwrotu środków niewykorzystanych lub wykorzystanych niezgodnie z przeznaczeniem, to jednak w umowie zawieranej pomiędzy starostą a pracodawcą powinna znaleźć się klauzula regulująca ww. kwestie. Wynika to z zapisów art. 110 *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* stanowiącego, iż w przypadkach z zakresu gospodarki funduszami celowymi nieuregulowanych przepisami wspomnianej ustawy stosuje się odpowiednio przepisy o finansach publicznych.

Ponadto umowy zawierane w ramach KFS są umowami cywilnoprawnymi, do których stosuje się regulacje *Kodeksu cywilnego*, gdzie kwestie odsetek uregulowane są art. 359 i art. 360. Sporządzając powyższe umowy należy kierować się również zapisami art. 76 ust. 6, 7, 7a, 9, 9b *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* regulującymi zwroty nienależnie pobranego świadczenia pieniężnego.

5. W jakich sytuacjach pracodawca zobowiązany jest do zwrotu środków KFS uzyskanych na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników?

Zawierana między starostą a pracodawcą umowa o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy powinna określać m.in. warunki zwrotu przez pracodawcę środków w przypadku nieukończenia kształcenia ustawicznego przez uczestnika, z uwzględnieniem powodów nieukończenia określonych w art. 69b ust. 4 *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

Z kolei art. 69b ust. 4 ww. ustawy wymienia dwa przypadki, w których pracownik, który nie ukończył kształcenia ustawicznego dofinansowanego ze środków KFS jest obowiązany do zwrotu wydatków poniesionych przez pracodawcę na to szkolenie, tzn. jeśli sam rozwiązał umowę o pracę lub rozwiązano ją bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 *Kodeksu pracy*. Zaś art. 69b ust. 5 ustawy o *promocji zatrudnienia (...)* wskazuje, że pracodawca zwraca staroście środki KFS wydane na kształcenie ustawiczne pracownika, na zasadach określonych w umowie między nimi, w przypadku, gdy pracownik nie ukończył kształcenia z powodu rozwiązania umowy o pracę lub gdy z nim rozwiązano bez wypowiedzenia umowę o pracę, z jego winy. A zatem katalog przesłanek powodujących konieczność zwrotu przez pracodawcę staroście kosztów kształcenia ustawicznego jest zamknięty i nie powinno się żądać od pracodawcy zwrotu kosztów kształcenia ustawicznego pracowników w innych przypadkach niż wymienione w art. 69b ust. 4 ustawy.

Dwie ww. przesłanki nieukończenia przez pracownika kształcenia ustawicznego muszą być też uwzględnione w umowie zawartej pomiędzy pracownikiem i pracodawcą, o której mowa w art. 69b ust. 3 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

6. Czy poza sytuacjami wymienionymi w art. 69b ust. 4 i 5 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, w których pracownik zobowiązany jest do zwrotu pracodawcy poniesionych kosztów kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS, a pracodawca zwraca je staroście, w przypadku przerwania z innych niż wymienione w przywołanym artykule powodów rozpoczętego kształcenia ustawicznego (bez sytuacji, w której rozwiązywana jest umowa o pracę) urząd powinien domagać się zwrotu kosztów kształcenia? Jeśli tak, to czy zwrot ma dotyczyć całkowitych kosztów kształcenia takiej osoby czy też tylko za tę część kształcenia, w której pracownik nie brał udziału?

Art. 69b ust. 4 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* wymienia dwa przypadki, w których pracownik, który nie ukończył kształcenia ustawicznego dofinansowanego ze środków KFS jest obowiązany do zwrotu wydatków poniesionych przez pracodawcę na to szkolenie, tzn. jeśli sam rozwiązał umowę o pracę lub rozwiązano ją bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 *Kodeksu pracy*. Oznacza to, że katalog przypadków, w jakich pracownik musi zwrócić środki poniesione na nieukończone kształcenie ustawiczne, jest zamknięty i ogranicza się do dwóch wymienionych sytuacji rozwiązania umowy o pracę, a tym samym w tych dwu sytuacjach starosta powinien żądać zwrotu kosztów kształcenia od pracodawcy.

Przywołana wyżej ustawa o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* jednoznacznie określa, że zwrot kosztów ma nastąpić na zasadach określonych w umowie zawartej pomiędzy starostą a pracodawcą. Oznacza to, że w obu wskazanych sytuacjach rozwiązania umowy o pracę pracownik powinien zwrócić całość kosztów, w sposób wskazany w umowie.

7. W jaki sposób w umowie z pracodawcą należy określić sposób zabezpieczenia zwrotu niewykorzystanych środków KFS lub wykorzystanych niezgodnie z przeznaczeniem?

Zgodnie z § 7 ust. 1 pkt 8 rozporządzenia w *sprawie przyznawania środków z KFS* umowa o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy powinna określać warunki zwrotu przez pracodawcę środków niewykorzystanych lub wykorzystanych niezgodnie z przeznaczeniem. A zatem istnieje obowiązek zamieszczenia w umowie zapisów dotyczących zwrotu niewykorzystanych środków. Jednakże strony umowy mają swobodę w określeniu szczegółowych warunków, na jakich pracodawca będzie zobowiązany do zwrotu tych środków. Możliwość ustanowienia zabezpieczenia zwrotu środków niewykorzystanych lub wykorzystanych niezgodnie z przeznaczeniem mieści się w ramach tego elementu umowy. Wybór formy zabezpieczenia pozostaje także w gestii stron umowy. Dlatego też nie ma przeszkód, aby przyjąć np. rozwiązania analogiczne, jak w przypadku zwrotu refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy.

Ponadto należy zauważyć, że strony umowy, tj. starosta i pracodawca, samodzielnie kształtują wiążący je stosunek prawny przy uwzględnieniu wszystkich elementów umowy określonych w § 7 ust. 1 rozporządzenia w *sprawie przyznawania środków z KFS*, o ile nie narusza to obowiązującego porządku prawnego.

8. Czy zapis § 7 ust. 1 pkt. 7 rozporządzenia w sprawie przyznawania środków z KFS pozwala na uregulowanie w umowie warunków zwrotu kosztów udzielanego wsparcia z przyczyn innych niż wymienione w art. 69b ust. 4 ustawy, tj. np. w sytuacji kiedy uczestnik (zarówno pracownik, jak i pracodawca) nie ukończy kształcenia z własnej winy, bądź nie uzyska pozytywnego wyniku egzaminu, który był przedmiotem umowy?

Zawierana między starostą a pracodawcą umowa o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, określa m.in. warunki zwrotu przez pracodawcę środków w przypadku nieukończenia kształcenia ustawicznego przez uczestnika z uwzględnieniem powodów nieukończenia

określonych w art. 69b ust. 4 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

Z kolei art. 69b ust. 4 ww. ustawy wymienia dwa przypadki, w których pracownik, który nie ukończył kształcenia ustawicznego dofinansowanego ze środków KFS jest obowiązany do zwrotu wydatków poniesionych przez pracodawcę na to szkolenie, tzn. jeśli sam rozwiązał umowę o pracę lub rozwiązano ją bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 *Kodeksu pracy*. A zatem katalog przesłanek powodujących konieczność zwrotu przez pracodawcę staroście kosztów kształcenia ustawicznego jest zamknięty i nie powinno się żądać od pracodawcy zwrotu kosztów kształcenia ustawicznego pracowników w innych przypadkach niż wymienione w art. 69b ust. 4 ustawy.

Należy zauważyć, że te dwie ww. przesłanki nieukończenia przez pracownika kształcenia ustawicznego muszą być też uwzględnione w umowie zawartej pomiędzy pracownikiem i pracodawcą, o której mowa w art. 69b ust. 3 ustawy. Nie wyklucza to jednak możliwości zawarcia w umowie między pracodawcą a pracownikiem innych ustaleń stron, dotyczących realizacji kształcenia ustawicznego przez pracownika, w tym także innych okoliczności, w których strony ustalą konieczność dokonania przez pracownika zwrotu poniesionych przez pracodawcę kosztów kształcenia.

Ustawa o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* nie określa sposobu postępowania w sytuacji, gdy finansowana ze środków KFS forma kształcenia ustawicznego zostaje przerwana z przyczyn uczestnika – pracodawcy. Dlatego też starosta powinien uwzględnić w umowie zawieranej z pracodawcą szczegółowe warunki zwrotu kosztów udzielanego wsparcia, np. gdy uczestnik – pracodawca nie ukończy kursu lub nie uzyska pozytywnego wyniku egzaminu.

9. Czy pracodawca może domagać się od pracownika zwrotu kosztu szkolenia finansowanego z KFS w przypadku, gdy skierowany na szkolenie (studia podyplomowe itd.) w ramach KFS pracownik będzie przebywał na długoterminowym zwolnieniu lekarskim i tym samym nie ukończy szkolenia?

Art. 69b ust. 4 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* wymienia dwa przypadki, w których pracownik, który nie ukończył kształcenia ustawicznego dofinansowanego ze środków KFS jest obowiązany do zwrotu wydatków poniesionych przez pracodawcę na to szkolenie, tzn. jeśli sam rozwiązał umowę o pracę lub rozwiązano ją bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 *Kodeksu pracy*. Oznacza to, że katalog przypadków, w jakich pracownik musi zwrócić środki poniesione na nieukończone kształcenie ustawiczne ogranicza się do dwóch wymienionych sytuacji.

21.

Obciążenie podatkiem VAT kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS

1. Czy kursy i studia podyplomowe finansowane ze środków KFS są zwolnione z podatku VAT?

Zgodnie z wyjaśnieniami uzyskanymi z Ministerstwa Finansów klasyfikacja danej czynności jako zwolnionej od podatku VAT (z tej przyczyny, że stanowi usługę szkoleniową finansowaną w całości lub części ze środków publicznych) wymaga ustalenia:

- czy dana usługa stanowi usługę kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego,
- czy i w jakiej części jest ona finansowana ze środków publicznych.

Zgodnie z definicją zawartą w art. 44 rozporządzenia wykonawczego Rady (UE) nr 282/2011 z dnia 15 marca 2011 r.²⁵ usługi w zakresie kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania świadczone na warunkach określonych w art. 132 ust. 1 lit. i dyrektywy 2006/112/WE obejmują nauczanie pozostające w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, jak również nauczanie mające na celu uzyskanie lub uaktualnienie wiedzy do celów zawodowych. Czas trwania kursu w zakresie kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania nie ma w tym przypadku znaczenia.

Z kolei zarówno przepis art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o VAT²⁶, jak i przepis § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług (...) ²⁷ uzależniają stosowanie zwolnienia od podatku VAT od tego, czy świadczona przez dany podmiot usługa kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego będzie finansowana w określonej wysokości ze

²⁵ Rozporządzenie wykonawcze Rady (UE) nr 282/2011 z dnia 15 marca 2011 r. *ustanawiające środki wykonawcze do dyrektywy 2006/112/WE w sprawie wspólnego systemu podatku od wartości dodanej* (Dz. Urz. UE L 77 z 23.03.2011, str. 1, z późn. zm.).

²⁶ Ustawa z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (Dz. U. z 2011 r. Nr 177 poz. 1054, z późn. zm.).

²⁷ Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień (Dz. U. z 2015 r. poz. 736).

środków publicznych. Wprowadzony wymóg finansowania w określonej wysokości przedmiotowej usługi ze środków publicznych jest spełniony w przypadku, gdy rzeczywistym (w znaczeniu ekonomicznym) źródłem finansowania tej usługi są środki publiczne w całości lub w co najmniej 70%.

Zgodnie z art. 9 pkt 7 ustawy o *finansach publicznych* sektor finansów publicznych tworzą m.in. państwowe fundusze celowe. Funduszem celowym jest Fundusz Pracy, którego częścią jest KFS (jak zapisano w art. 103 ust. 1 oraz art. 108 ust. 1 pkt 22j ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*). Zatem środki pochodzące z KFS mieszczą się w kategorii środków publicznych w rozumieniu ustawy o finansach publicznych.

Reasumując, w przypadku, gdy zostaną spełnione obie powyższe przesłanki, tj.:

- nabywana usługa stanowi usługę kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego,
- jest w określonej wysokości finansowana ze środków publicznych (nabywca przekazuje świadczącemu usługę szkoleniową stosowną informację o pochodzeniu środków finansowych na sfinansowanie szkolenia z KFS i ich udziale w całkowitym koszcie szkolenia)

– wówczas do tej usługi ma zastosowanie zwolnienie od podatku od towarów i usług.

2. Czy opłaty za egzaminy finansowane z KFS są obciążone podatkiem VAT czy też podlegają zwolnieniu z podatku VAT?

Ministerstwo Finansów właściwe dla rozstrzygnięcia kwestii podatkowych wyjaśnia, iż z uwagi na różnorodność egzaminów, a także różnorodność podstaw prawnych oraz trybu ich przeprowadzania, jak również charakteru opłat oraz podstaw prawnych ich pobierania, nie jest możliwe jednoznaczne zajęcie stanowiska w kwestii sposobu opodatkowania egzaminów.

Mając na uwadze treść art. 15 ust. 6 ustawy o *VAT* (zgodnie z którym nie uznaje się za podatnika organów władzy publicznej oraz urzędów obsługujących te organy w zakresie realizowanych zadań nałożonych odrębnymi przepisami prawa, dla realizacji których zostały one powołane, z wyłączeniem czynności wykonywanych na podstawie zawartych umów cywilnoprawnych), przeprowadzanie egzaminów w takim reżimie będzie wyłączone z opodatkowania podatkiem VAT (a w konsekwencji nie będzie objęte zakresem zwolnienia od tego podatku).

Jednocześnie, jeżeli egzaminy (które nie byłyby objęte hipotezą art. 15 ust. 6 ustawy o *VAT*) stanowiłyby integralną część usługi szkoleniowej, wówczas mogłyby korzystać ze zwolnienia, o ile jest ono przewidziane dla tej usługi szkoleniowej.

3. Czy badania lekarskie finansowane z KFS podlegają opodatkowaniu VAT?

Zgodnie z wyjaśnieniami Ministerstwa Finansów, na podstawie przepisów ustawy o VAT objęte zwolnieniem są – co do zasady – tylko usługi w zakresie opieki medycznej, służące profilaktyce, zachowaniu, ratowaniu, przywracaniu i poprawie zdrowia (por. art. 43 ust. 1 pkt 18 - 19a ustawy o VAT). Powyższe oznacza, że badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu nie podlegają zwolnieniu od podatku od towarów i usług. Jest to spójne ze stanowiskiem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej zawartym np. w wyroku w sprawie d’Ambrumenil (C-307/01).

4. W jakiej sytuacji przysługuje prawo do odliczenia podatku VAT?

Ministerstwo Finansów wyjaśnia, iż zgodnie z art. 86 ust. 1 ustawy o VAT prawo do obniżenia kwoty podatku należnego o kwotę podatku naliczonego przysługuje, co do zasady, w zakresie, w jakim nabyte towary i usługi są wykorzystywane do wykonywania czynności opodatkowanych.

W myśl art. 86 ust. 2 pkt 1 lit. a przytoczonej ustawy kwotę podatku naliczonego stanowi m.in. suma kwot podatku wynikających z faktur otrzymanych przez podatnika z tytułu nabycia towarów i usług. W związku z powyższym, w przypadku otrzymania przez podatnika faktury dokumentującej nabycie usług szkoleniowych z prawidłowo wykazanym podatkiem, podatnik będzie mógł „odliczyć ten podatek” (w rezultacie nie ponosząc jego ciężaru ekonomicznego), jeżeli nabyta usługa będzie związana z działalnością opodatkowaną podatnika.

Natomiast w sytuacji gdy zakupione usługi będą związane z działalnością podatnika zwolnioną od podatku (np. nabywcą usług jest podatnik korzystający ze zwolnienia, o którym mowa w art. 113 ustawy o VAT), w takiej sytuacji nie będzie przysługiwało prawo do odliczenia podatku naliczonego z takiej faktury.

W przypadku, gdy do nabywanego szkolenia nie ma zastosowania zwolnienie od podatku, a przedsiębiorca – poprzez mechanizm przewidziany w art. 86 ust. 1 ustawy o VAT obniża kwotę podatku należnego o kwotę podatku naliczonego – nie ponosi jego ekonomicznego ciężaru, zatem finansowanie tej kwoty podatku z Krajowego Funduszu Szkoleniowego nie znajduje uzasadnienia.

22.

Sprawozdawczość i badanie efektywności wsparcia

1. Czy będzie jednolita sprawozdawczość dot. KFS, tak jak w przypadku Funduszu Pracy?

W 2014 roku sprawozdawczość dotycząca KFS ograniczona była do wiersza nr 48 w sprawozdaniu MPiPS 02, który agreguje miesięcznie i narastająco w roku liczbę osób i kwoty wydatkowane w ramach Funduszu Pracy z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, o którym mowa w art. 69a oraz art. 108 ust. 1 pkt 22j ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Wynikało to z ograniczonych możliwości wprowadzania bieżących zmian do planu badań statystycznych.

Informacje na temat danych dotyczących Krajowego Funduszu Szkoleniowego, jakie powiatowe urzędy pracy są zobowiązane zbierać od roku 2015, znajdują się w rozporządzeniu w *sprawie przyznawania środków z KFS*, gdzie § 7 ust. 1 mówi, że starosta w umowie o dofinansowanie kształcenia ustawicznego powinien zobowiązać pracodawcę do przekazania na żądanie starosty danych dotyczących:

- a) liczby osób objętych działaniami finansowanymi z udziałem środków z KFS, według płci, wskazanych grup wieku i poziomu wykształcenia oraz liczby osób pracujących w szczególnych warunkach lub wykonujących prace o szczególnym charakterze;
- b) liczby osób, które rozpoczęły kurs, studia podyplomowe lub przystąpiły do egzaminu – finansowane z udziałem środków z KFS;
- c) liczby osób, które ukończyły kształcenie finansowane z udziałem środków z KFS z wynikiem pozytywnym.

Stosowny formularz zawarty został w Załączniku 4 do Sprawozdania MPiPS 01, Dział 4 „Kształcenie ustawiczne pracowników ze środków KFS”.

Odpowiednie zmiany umożliwiające zbieranie powyższych danych są również wprowadzane do oprogramowania SI Syriusz i WUP Wiator, którym dysponują urzędy pracy.

4. Czy PUP powinien zbierać dane dot. uczestników kształcenia wg grup wielkich zawodów i specjalności oraz dane dot. osób mogących

udokumentować wykonywanie co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach lub pracy o szczególnym charakterze pomimo, iż nie znajdują się one w katalogu danych przekazywanych przez pracodawcę zgodnie z § 7 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia MPiPS w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego? Jeśli tak – na jakiej podstawie?

PUP powinien zbierać dane określone w załączniku nr 4 do sprawozdania MPiPS-01 dotyczące KFS, w tym nt. liczby uczestników kształcenia wg grup wielkich zawodów i specjalności oraz dane dot. osób mogących udokumentować wykonywanie co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach lub pracy o szczególnym charakterze. Podstawą prawną zbierania danych określonych w tym załączniku jest ustawa *o statystyce publicznej*²⁸ oraz wydane na jej podstawie Rozporządzenie Rady Ministrów *w sprawie programu badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2015*²⁹, które określa zakres badań statystyki publicznej na rok 2015, a także Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów *w sprawie określenia wzorów formularzy sprawozdawczych, objaśnień co do sposobu ich wypełniania raz wzorów kwestionariuszy i ankiet statystycznych stosowanych w badaniach statystycznych ustalonych w programie badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2015*³⁰.

Pracodawca korzystający ze środków KFS powinien dostarczyć dane dotyczące uczestników kształcenia ustawicznego w oparciu o informacje, które posiada, bez konieczności dodatkowego żądania od swoich pracowników informacji na ten temat.

2. Czy wystarczającym działaniem mającym na celu monitoring wykorzystania środków KFS jest zbieranie danych dot. KFS wskazanych w wytycznych i wyjaśnieniach, czy też powiatowy urząd pracy obowiązany jest do dodatkowego badania efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS oraz w jaki sposób, w jakim okresie i jakie dane powinno obejmować ww. badanie efektywności?

W rozporządzeniu *w sprawie przyznawania środków z KFS* w § 7 ust. 1 pkt 11 określono, jakie dane dotyczące wykorzystania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego powinny być zbierane przez powiatowe urzędy pracy. Jeśli w trakcie

²⁸ Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. *o statystyce publicznej* (Dz. U. z 2012 r. poz. 591, z późn. zm.).

²⁹ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 sierpnia 2014 r. *w sprawie programu badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2015* (Dz.U. z 2014 r. poz. 1330).

³⁰ Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 marca 2015 r. *w sprawie określenia wzorów formularzy sprawozdawczych, objaśnień co do sposobu ich wypełniania oraz wzorów kwestionariuszy i ankiet statystycznych stosowanych w badaniach statystycznych ustalonych w programie badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2015* (Dz. U. z 2015 r. poz. 561).

realizacji zadań finansowanych z KFS pojawi się potrzeba zbierania dodatkowych informacji, stosowne zmiany zostaną wprowadzone do przepisów regulujących funkcjonowanie KFS.

Nie oznacza to jednak, że powiatowe urzędy pracy nie mogą prowadzić własnego monitoringu i zrealizować pogłębionych badań efektywności wsparcia, w miarę swoich potrzeb. Mogą na ten cel przeznaczyć środki KFS, o których mowa w art. 69a ust. 2 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (zlecając wykonanie badania). Badania efektywności wsparcia środkami KFS kształcenia ustawicznego będą również prowadzone przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

3. Czy można sfinansować ze środków KFS dodatkowe wynagrodzenia w postaci dodatków do wynagrodzenia lub nagród dla pracowników urzędu zaangażowanych w przeprowadzenie badania efektywności KFS?

Nie jest możliwe sfinansowanie ze środków KFS dodatkowych wynagrodzeń w postaci dodatków do wynagrodzenia lub nagród dla pracowników urzędu zaangażowanych w przeprowadzenie badania efektywności KFS. Gdy ustawodawca dopuszcza możliwość sfinansowania wynagrodzenia ze środków Funduszu Pracy jest to wprost wskazane w ustawie o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Powyższe wyjaśnienie nie oznacza, że urząd nie może wykonać badań efektywności siłami własnymi. Jednak wówczas ze środków KFS mogą być sfinansowane jedynie koszty rzeczowe związane z wykonaniem tych badań np. koszt druku ankiet.

Wykaz aktów prawnych (wg kolejności przytaczania)

- 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.;
- 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;
- 3) ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o *finansach publicznych*, Dz. U. z 2013 r. poz. 885, z późn. zm.;
- 4) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 sierpnia 2014 r. w *sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie*, Dz. U. poz.1294;
- 5) ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o *zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw*, Dz. U. poz. 598;
- 6) rozporządzenie Komisji (UE) Nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w *sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis*, Dz. Urz. UE L 352/1;
- 7) rozporządzenie Komisji (UE) Nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w *sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym*, Dz. Urz. UE L 352/9;
- 8) rozporządzenie Komisji (UE) nr 717/2014 z dnia 27 czerwca 2014 r. w *sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rybołówstwa i akwakultury* Dz. Urz. UE L 190/45.
- 9) ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o *postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej*, Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404, z późn. zm.;
- 10) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 marca 2010 r. w *sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis*, Dz. U. Nr 53, poz. 311, z późn. zm.;
- 11) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 2010 r. w *sprawie informacji składanych przez podmioty ubiegające się o pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie*, Dz. U. Nr 121, poz. 810;
- 12) ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*, Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.;
- 13) rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w *sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych*, Dz. U. z 2014 r. poz. 622;
- 14) ustawa z dnia 13 października 1998 r. o *systemie ubezpieczeń społecznych*, Dz. U. z 2013 r. poz. 1442, z późn. zm.;

- 15) ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. *Kodeks cywilny*, Dz. U. z 2014 r. poz. 121, z późn. zm.;
- 16) ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. *o swobodzie działalności gospodarczej*, Dz. U. z 2015 r. poz. 584;
- 17) załącznik nr 1 do Rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 *Traktatu o utworzeniu Unii Europejskiej*, Dz. Urz. UE L 187 z 26 czerwca 2014 r.;
- 18) ustawa z dnia 15 września 2000 r. *Kodeks spółek handlowych* (Dz. U. z 2013 r. poz. 1030, z późn. zm.)
- 19) konstytucja RP, Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483, z późn. zm.;
- 20) ustawa z dnia 7 października 1999 r. *o języku polskim*, Dz. U. z 2011 r. Nr 43, poz. 224, z późn. zm.;
- 21) ustawa z dnia 25 listopada 2004 r. *o zawodzie tłumacza przysięgłego*, Dz. U. z 2015 r. poz. 487, z późn. zm.;
- 22) ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. *o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych*, Dz. U. z 2015 r., poz. 748.;
- 23) ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. *o ochronie danych osobowych*, Dz. U. z 2014 r. poz. 1182;
- 24) ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. *o samorządzie powiatowym*, Dz. U. z 2013 r. poz. 595, z późn. zm.;
- 25) rozporządzenie wykonawcze Rady (UE) nr 282/2011 z dnia 15 marca 2011 r. ustanawiające środki wykonawcze do dyrektywy 2006/112/WE w sprawie wspólnego systemu podatku od wartości dodanej, Dz. Urz. UE L 77 z 23.03.2011, str. 1, z późn. zm.;
- 26) ustawa z dnia 11 marca 2004 r. *o podatku od towarów i usług*, Dz. U. z 2011 r. Nr 177, poz. 1054, z późn. zm.;
- 27) rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. *w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień*, Dz. U. z 2013 r. poz. 1722, z późn. zm.;
- 28) ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. *o statystyce publicznej*, Dz. U. z 2012 r. poz. 591, z 2013 r. poz. 2 oraz z 2014 r. poz. 1161;
- 29) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 sierpnia 2014 r. *w sprawie programu badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2015*, Dz. U. z 2014 r. poz. 1330;
- 30) rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 marca 2015 r. *w sprawie określenia wzorów formularzy sprawozdawczych, objaśnień co do sposobu ich wypełniania oraz wzorów kwestionariuszy i ankiet statystycznych stosowanych w badaniach statystycznych ustalonych w programie badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2015*, Dz. U. z 2015 r. poz. 561.

Wyciąg z przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

(...)

Art. 4. 1. Minister właściwy do spraw pracy realizuje zadania na rzecz rynku pracy przez: (...)

- 7) dążenie do uzyskania wysokiego poziomu i rozwoju zasobów ludzkich, w szczególności przez:
 - h) realizację zadań związanych z Krajowym Funduszem Szkoleniowym, o którym mowa w art. 69a ust. 1, zwanym dalej „KFS”, w szczególności ustalanie, w porozumieniu z Radą Rynku Pracy, priorytetów, wzoru podziału środków KFS i planu ich wydatkowania,
 - i) podejmowanie decyzji w sprawie priorytetów wydatkowania środków z rezerwy KFS lub o przeznaczeniu rezerwy KFS, w przypadku gdy Rada Rynku Pracy nie ustali tych priorytetów lub nie zdecyduje o przeznaczeniu rezerwy KFS w terminie do dnia 30 czerwca danego roku; (...).

Art. 8. 1. Do zadań samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy należy: (...)

- 2a) realizacja zadań związanych z KFS, w szczególności podział środków KFS pomiędzy powiatowe urzędy pracy, z uwzględnieniem priorytetów określonych przez ministra właściwego do spraw pracy, w porozumieniu z Radą Rynku Pracy; (...).

Art. 9. 1. Do zadań samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy należy: (...)

- 3c) realizacja zadań związanych z KFS, w szczególności udzielanie pomocy pracodawcom poprzez finansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy; (...)

Art. 22. 1. Rada Rynku Pracy jest organem opiniodawczo-doradczym ministra właściwego do spraw pracy w sprawach polityki rynku pracy oraz organem stanowiącym w zakresie ustalania priorytetów wydatkowania środków z rezerwy KFS, o której mowa w art. 109 ust. 2e. (...).

4. Do zakresu działania Rady Rynku Pracy należy w szczególności: (...)
- 3) opiniowanie przedłożonych przez ministra właściwego do spraw pracy priorytetów, wzoru podziału środków KFS i planu ich wydatkowania;
- 4) ustalanie w układzie branżowym i regionalnym dodatkowych priorytetów wydatkowania środków z rezerwy KFS oraz decydowanie o przeznaczeniu tych środków zgodnie z przyjętymi priorytetami; (...).

Art. 69a. 1. Środki Funduszu Pracy w formie KFS przeznacza się na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców.

2. Powiatowe urzędy pracy mogą przeznaczyć środki KFS na finansowanie działań obejmujących:

- 1) kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, na które składają się:
 - a) określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
 - b) kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
 - c) egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
 - d) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
 - e) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem;
- 2) określanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy;
- 3) badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS;
- 4) promocję KFS;
- 5) konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS.

3. Działania finansowane ze środków KFS, o których mowa w ust. 2 pkt 2–5, mogą być też realizowane przez ministra właściwego do spraw pracy lub wojewódzkie urzędy pracy.

Art. 69b. 1. Na wniosek pracodawcy, na podstawie umowy, starosta może przyznać środki z KFS na sfinansowanie kosztów, o których mowa w art. 69a ust. 2 pkt 1, 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.

2. Środki z KFS przyznane pracodawcy na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego stanowią pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

3. Pracodawca zawiera z pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego, umowę określającą prawa i obowiązki stron.

4. Pracownik, który nie ukończył kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS z powodu rozwiązania przez niego umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, jest obowiązany do zwrotu pracodawcy poniesionych kosztów, na zasadach określonych w umowie z pracodawcą, o której mowa w ust. 3.

5. W przypadku, o którym mowa w ust. 4, pracodawca zwraca staroście środki KFS wydane na kształcenie ustawiczne pracownika, na zasadach określonych w umowie, o której mowa w ust. 1.

6. Starosta może przeprowadzać kontrolę u pracodawcy w zakresie przestrzegania postanowień umowy, o której mowa w ust. 1, wydatkowania środków KFS zgodnie z przeznaczeniem, właściwego dokumentowania oraz rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków i w tym celu może żądać danych, dokumentów i udzielania wyjaśnień w sprawach objętych zakresem kontroli. Do kontroli przeprowadzanej przez starostę przepisy art. 111 stosuje się odpowiednio.

7. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowy sposób i tryb przyznawania środków z KFS, w tym:

- 1) zakres informacji niezbędnych do sporządzenia wniosku o przyznanie środków z KFS,
- 2) elementy umowy, o której mowa w ust. 1
– mając na względzie prawidłowość wydatkowania środków, a także konieczność zapewnienia zgodności udzielanej pomocy z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

Art. 108. 1. Środki Funduszu Pracy przeznaczają się na finansowanie: (...)

22j) kosztów zadań realizowanych w ramach KFS, o których mowa w art. 69a; (...).

Art. 109. (...)

2d. Środki Funduszu Pracy przeznaczone na finansowanie w danym roku budżetowym zadań realizowanych w ramach KFS, zwane dalej „środkami KFS”, są określane 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 sporządzany plan finansowy Funduszu Pracy.

2e. Kwoty środków Funduszu Pracy, jakie mogą być wydatkowane w roku budżetowym na finansowanie w województwie zadań realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach środków KFS, o których mowa w art. 69a ust. 2, z wyłączeniem kwot środków na finansowanie zadań realizowanych przez ministra właściwego do spraw pracy oraz wojewódzkie urzędy pracy, a następnie pomniejszone o 20% rezerwę, są określane przez ministra właściwego do spraw pracy corocznie na podstawie wzoru podziału środków ustalonego przez ministra właściwego do spraw pracy w porozumieniu z Radą Rynku Pracy.

2f. Minister właściwy do spraw pracy publikuje corocznie na stronie internetowej urzędu obsługującego ministra informację o priorytetach, wzorze podziału i planie wydatkowania środków KFS w danym roku budżetowym,

- w tym o dodatkowych priorytetach wydatkowania lub przeznaczeniu środków rezerwy KFS, o których mowa w ust. 2e.
- 2g. Minister właściwy do spraw pracy określa w planie wydatkowania środków KFS wysokość środków na finansowanie zadań, o których mowa w art. 69a ust. 2 pkt 2-5, realizowanych przez ministra właściwego do spraw pracy i wojewódzkie urzędy pracy.
 - 2h. Środki, o których mowa w ust. 2g, przeznaczane są w równej wysokości na realizację działań finansowanych w ramach środków KFS przez urząd obsługujący ministra właściwego do spraw pracy i każdy wojewódzki urząd pracy.
 - 2i. Minister właściwy do spraw pracy przekazuje na wniosek marszałka województwa środki, o których mowa w ust. 2g, na realizację działań finansowanych w ramach KFS przez wojewódzki urząd pracy, na wyodrębniony rachunek bankowy samorządu województwa.
 - 2j. Na podstawie zapotrzebowania zgłaszanego przez samorządy powiatów, w ramach priorytetów ustalonych przez ministra właściwego do spraw pracy, zarząd województwa dokonuje podziału kwot środków, o których mowa w ust. 2e, na działania na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, o których mowa w art. 69a ust. 2.
 - 2k. Minister właściwy do spraw pracy ustala limity środków KFS na finansowanie działań, o których mowa w art. 69 ust. 2, na podstawie informacji marszałka województwa o podziale dokonany na podstawie ust. 2j.
 - 2l. Kwoty środków w ramach limitu, o którym mowa w ust. 2k, są przekazywane, na wniosek starosty powiatu, przez ministra właściwego do spraw pracy, na wyodrębniony rachunek bankowy samorządu powiatu.
 - 2m. Samorząd powiatu za pośrednictwem marszałka województwa może wnioskować o dodatkowe środki z rezerwy, o której mowa w ust. 2e, na finansowanie zadań realizowanych w ramach KFS, po wyczerpaniu środków przyznanych w ramach limitów, o których mowa w ust. 2k.
 - 2n. W przypadku przekazania do ministra właściwego do spraw pracy informacji o braku możliwości wykorzystania w danym roku budżetowym środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań realizowanych w ramach KFS, środki te zwiększają kwotę rezerwy, o której mowa w ust. 2e. (...)
 - 7a. Podstawę wydatkowania w danym roku budżetowym środków Funduszu Pracy na dofinansowanie części zadań realizowanych przez wojewódzkie urzędy pracy w tym na: (...)
koszty obsługi KFS (...)
 - stanowi umowa zawarta pomiędzy ministrem właściwym do spraw pracy a zarządem województwa. (...).

10. Organy zatrudnienia oraz ochotnicze hufce pracy mogą zawierać umowy, porozumienia i udzielać zleceń dotyczących realizacji programów rynku pracy finansowanych z Funduszu Pracy, powodujących powstawanie zobowiązań przechodzących na rok następny do wysokości 30% kwoty środków (limitów) ustalonych na dany rok kalendarzowy, a łącznie z zobowiązaniami wynikającymi z realizacji projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej do wysokości określonej przez ministra właściwego do spraw pracy. Zobowiązania te obciążają kwotę (limit) środków Funduszu Pracy ustaloną na rok następny.
(...).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego

(...)

§ 1. Rozporządzenie określa szczegółowy sposób i tryb przyznawania środków na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, zwanego dalej „KFS”, w tym:

- 1) zakres informacji niezbędnych do sporządzenia wniosku o przyznanie środków z KFS;
- 2) elementy umowy o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy.

§ 2. Starosta niezwłocznie po uzyskaniu od marszałka województwa informacji o limicie środków KFS, o którym mowa w art. 109 ust. 2k ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zwanej dalej „ustawą”:

- 1) określa wysokość środków na realizację przez powiatowy urząd pracy poszczególnych zadań wymienionych w art. 69a ust. 2 ustawy;
- 2) organizuje nabór wniosków pracodawców o przyznanie środków z KFS na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego, o których mowa w art. 69a ust. 2 pkt 1 ustawy, przez ogłoszenie na tablicy informacyjnej w siedzibie powiatowego urzędu pracy oraz w postaci elektronicznej z wykorzystaniem stron internetowych urzędu lub systemów teleinformatycznych.

§ 3. Starosta przekazuje do ministra właściwego do spraw pracy oraz marszałka województwa informacje o zapotrzebowaniu na środki z KFS do wysokości wyznaczonych limitów sukcesywnie, w miarę pozytywnie rozpatrzonych wniosków pracodawców.

§ 4. W przypadku braku do dnia 31 października danego roku budżetowego wniosków ze strony pracodawców o przyznanie środków z KFS w wysokości zapewniającej wykorzystanie limitów marszałek województwa informuje ministra właściwego do spraw pracy o braku możliwości wykorzystania limitów na finansowanie zadań realizowanych w ramach KFS.

§ 5. 1. Pracodawca zainteresowany uzyskaniem środków na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, składa w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności, wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej zawierający:

- 1) dane pracodawcy: nazwę pracodawcy, adres siedziby i miejsce prowadzenia działalności, numer identyfikacji podatkowej, numer identyfikacyjny REGON w krajowym rejestrze urzędowym podmiotów gospodarki narodowej REGON oraz oznaczenie przeważającego rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej według PKD, informację o liczbie zatrudnionych pracowników, imię i nazwisko osoby wskazanej przez pracodawcę do kontaktów, numer telefonu oraz adres poczty elektronicznej;
 - 2) wskazanie działań, o których mowa w art. 69a ust. 2 pkt 1 ustawy, liczbę osób według grup wieku 15-24 lata, 25-34 lata, 35-44 lata, 45 lat i więcej, których wydatek dotyczy oraz termin realizacji;
 - 3) określenie całkowitej wysokości wydatków na działania, o których mowa w art. 69a ust. 2 pkt 1 ustawy, wnioskowaną wysokość środków z KFS oraz wysokość wkładu własnego wnoszonego przez pracodawcę;
 - 4) uzasadnienie potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego, przy uwzględnieniu obecnych lub przyszłych potrzeb pracodawcy.
2. Do wniosku, o którym mowa w ust. 1, pracodawca dołącza:
- 1) zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy *de minimis*, w zakresie, o którym mowa w art. 37 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o *postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej* (Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404, z późn. zm.);
 - 2) informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o *postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej*.

§ 6. 1. Starosta rozpatruje wnioski pracodawców zgodnie z kolejnością ich wpływu i w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku informuje pracodawcę o sposobie jego rozpatrzenia. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku starosta uzasadnia odmowę.

2. W przypadku gdy wniosek pracodawcy jest nieprawidłowo wypełniony lub niekompletny, starosta wyznacza pracodawcy co najmniej 7 dniowy termin na jego uzupełnienie.

§ 7. 1. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku starosta zawiera z pracodawcą umowę o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, określającą:

- 1) strony umowy i datę jej zawarcia;
- 2) okres obowiązywania umowy;
- 3) wysokość środków z KFS na finansowanie działań, o których mowa we wniosku;
- 4) numer rachunku bankowego pracodawcy, na które będą przekazywane środki z KFS oraz termin ich przekazania;

- 5) sposób i termin rozliczenia otrzymanych środków oraz rodzaje dokumentów potwierdzających wydatkowanie środków;
- 6) warunki wypowiedzenia umowy;
- 7) warunki zwrotu przez pracodawcę środków w przypadku nieukończenia kształcenia ustawicznego przez uczestnika, z uwzględnieniem powodów nieukończenia określonych w art. 69b ust. 4 ustawy;
- 8) warunki zwrotu przez pracodawcę środków niewykorzystanych lub wykorzystanych niezgodnie z przeznaczeniem;
- 9) sposób kontroli wykonywania umowy i postępowania w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w wykonywaniu umowy;
- 10) odwołanie do właściwego rozporządzenia Komisji Europejskiej, które określa warunki dopuszczalności pomocy *de minimis*;
- 11) zobowiązanie pracodawcy do przekazania na żądanie starosty danych dotyczących:
 - a) liczby osób objętych działaniami finansowanymi z udziałem środków z KFS, w podziale według płci, grup wieku 15-24 lata, 25-34 lata, 35-44 lata, 45 lat i więcej, poziomu wykształcenia oraz liczby osób pracujących w szczególnych warunkach lub wykonujących prace o szczególnym charakterze;
 - b) liczby osób, które rozpoczęły kurs, studia podyplomowe lub przystąpiły do egzaminu – finansowane z udziałem środków z KFS;
 - c) liczby osób, które ukończyły z wynikiem pozytywnym kurs, studia podyplomowe lub zdały egzamin – finansowane z udziałem środków z KFS;

2. Do umowy dołącza się jako jej integralną część wniosek, o którym mowa w § 5 ust. 1.

§ 8. Finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, udzielane pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji Unii Europejskiej, stanowi pomoc *de minimis*, o której mowa we właściwych przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących pomocy *de minimis* oraz pomocy *de minimis* w rolnictwie lub rybołówstwie.

(...)

Wyciąg z rozporządzenia Rady Ministrów
z dnia 25 sierpnia 2014 r. w sprawie algorytmu ustalania
kwot środków funduszu pracy
na finansowanie zadań w województwie

(...)

§ 2.1. Kwoty środków Funduszu Pracy, jakie mogą być wydatkowane w danym roku budżetowym na finansowanie zadań w województwie realizowanych przez zarządy powiatów (...) ustala się dla następujących zadań określonych w art. 108:

(...)

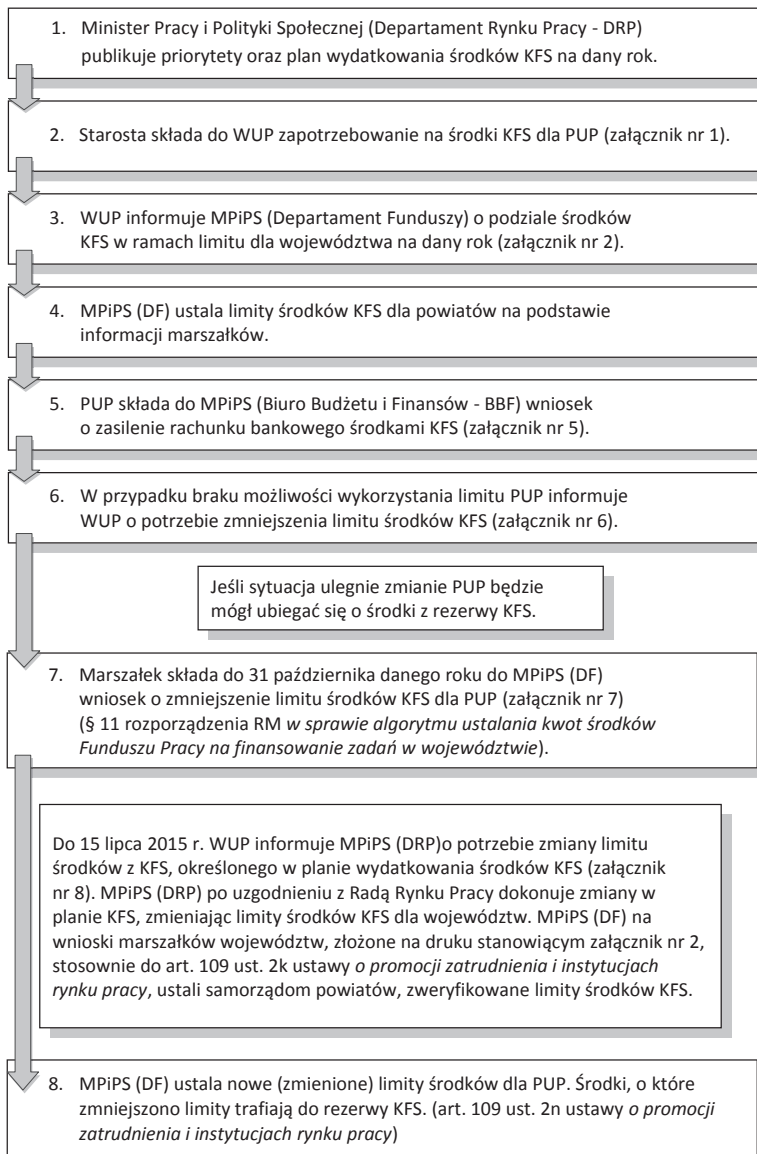
Ust. 1 pkt 22j ustawy – dotyczącym finansowania kosztów zadań realizowanych w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego, o których mowa w art. 69a ustawy;

(...)

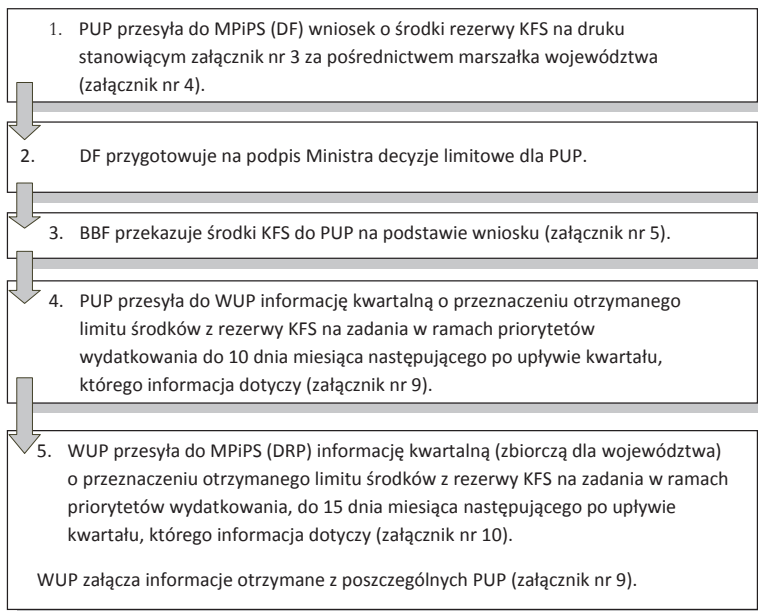
§ 11. W przypadku zmniejszenia przez ministra, na wniosek marszałka województwa lub starosty (prezydenta miasta) złożony do dnia 31 października danego roku budżetowego, kwoty środków Funduszu Pracy ustalonej dla samorządu województwa lub powiatu na realizację zadań, o których mowa w § 2 ust. 1 i 2, ze względu na brak możliwości ich wykorzystania lub jeżeli ich wykorzystanie byłoby nieefektywne, kwota, o którą zmniejszono środki, zwiększa rezerwę, o której mowa w § 9 ust. 1, w przypadku braku możliwości jej przyznania, na wniosek marszałka województwa, innemu samorządowi powiatu.

(...)

Schemat podziału limitów KFS dla PUP



Schemat podziału rezerwy KFS dla PUP



**Załącznik
nr 1.**

*Pismo PUP do WUP dot. zapotrzebowania na środki
z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie
zadań w ramach priorytetów na dany rok*

..... dnia r.

.....

(pieczęćka urzędu)

Wojewódzki Urząd Pracy w

**Zapotrzebowanie na środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie
zadań w ramach priorytetów i limitu roku.....**

Na podstawie art. 109 ust.2j. samorząd powiatu
składa zapotrzebowanie na środki limitu KFS na rok

w wysokości

.....

Uzasadnienie:

.....

(podpis i pieczęćka starosty /prezydenta
lub osoby upoważnionej)

Osoba do kontaktu:

(imię, nazwisko, telefon)

**Załącznik
nr 2.**

*Pismo WUP do MPiPS dot. podziału środków
Krajowego Funduszu Szkoleniowego dla PUP
w ramach limitu na dany rok*

....., dnia r.

.....
(pieczętka urzędu)

**Minister Pracy i Polityki Społecznej
Ul. Nowogrodzka 1/3 /5
00-513 Warszawa
Departament Funduszy**

**Informacja o podziale środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w ramach limitu
na rok**

Stosownie do art. 109 ust. 2j ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, na podstawie zapotrzebowań złożonych przez samorządy powiatów w ramach priorytetów ustalonych przez ministra właściwego do spraw pracy, zarząd województwa dokonał następującego podziału środków ujętych w planie wydatków środków KFS w roku dla powiatowych urzędów pracy:

W tys. zł.

| Lp. | Powiatowy Urząd Pracy | Kwota środków KFS |
|------------|------------------------------|--------------------------|
| 1. | | |
| 2. | | |
| 3. | | |
| 4. | | |
| 5. | | |
| 6. | | |
| 7. | | |
| 8. | | |
| 9. | | |
| 10. | | |
| | Ogółem | |

Stosownie do art. 109 ust. 2k ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* proszę o ustalenie limitów środków KFS na finansowanie działań samorządów powiatów określonych w art. 69 ust.2 z uwzględnieniem dokonanego podziału środków.

.....
(podpis i pieczętka marszałka województwa
lub osoby upoważnionej)

Osoba do kontaktu:
(imię, nazwisko, telefon)

**Załącznik
nr 3.**

**Wniosek PUP do MPiPS o środki z rezerwy
Krajowego Funduszu Szkoleniowego**

....., dnia

.....
(pieczęćka urzędu)

**Minister Pracy i Polityki Społecznej
Ul. Nowogrodzka 1/3 /5
00-513 Warszawa
Departament Funduszy**

Wniosek o środki z rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Na podstawie art. 109 ust. 2m ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wnioskuję o środki z rezerwy KFS w wysokości

Limit środków KFS przyznany na realizację zadań w ramach KFS na rok wynosi

Informuję, że do dnia złożenia niniejszego wniosku wyczerpano ww. środki.

Ponadto informuję, że wnioskowana kwota będzie wykorzystana na zadania określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w ramach priorytetów opublikowanych przez MPiPS na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej na rok

.....
(podpis i pieczęćka starosty /prezydenta
lub osoby upoważnionej)

Osoba do kontaktu:
(imię, nazwisko, telefon)

**Załącznik
nr 4.**

**Wniosek WUP o środki z rezerwy
Krajowego Funduszu Szkoleniowego
dla powiatu**

....., dnia r.

.....
(pieczętka urzędu)

.....
(sygn. pisma)

**Minister Pracy i Polityki Społecznej
Ul. Nowogrodzka 1/ 3/ 5
00-513 Warszawa
Departament Funduszy**

Wniosek o środki z rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Na podstawie art. 109 ust. 2m ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, przekazuję wniosek samorządu powiatu o dodatkowe środki z rezerwy KFS.

Uzasadnienie:

.....
(podpis i pieczętka marszałka województwa
lub osoby upoważnionej)

Osoba do kontaktu:
(imię, nazwisko, telefon)

**Załącznik
nr 5.**

*Wniosek PUP do Biura Budżetu i Finansów MPiPS
o zasilenie rachunku bankowego środkami
Krajowego Funduszu Szkoleniowego*

....., dnia r.

.....
(pieczętka urzędu)

**Biuro Budżetu i Finansów
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Ul. Nowogrodzka 1/ 3/ 5
00-513 Warszawa**

Wniosek o zasilenie rachunku bankowego środkami Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Limit* środków na finansowanie w roku przez Powiatowy/Miejski Urząd Pracy
w zadań realizowanych w ramach KFS wynosi zł.

Wnioskuje o przekazanie z powyższego limitu na rachunek kwoty środków w wysokości
.....zł

Uzasadnienie:

.....
(podpis i pieczętka starosty /
prezydenta
lub osoby upoważnionej)

Osoba do kontaktu:
(imię, nazwisko, telefon)

**Załącznik
nr 6.**

*Pismo PUP do WUP dot. zmniejszenia limitu środków
z Krajowego Funduszu Szkoleniowego przyznanych
dla Powiatowego Urzędu Pracy*

....., dnia r.

.....
(pieczęćka urzędu)

Wojewódzki Urząd Pracy w
.....

**Informacja o potrzebie zmniejszenia limitu środków z Krajowego Funduszu
Szkoleniowego przyznanych dla Powiatowego Urzędu Pracy w**

Informuję o potrzebie zmniejszenia limitu środków KFS ustalonego na rok
Wnoszę o skierowanie na podstawie § 11 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 sierpnia
2014 r. w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań
w województwie (Dz. U. poz. 1294), wniosku do MPiPS o zmniejszenie przyznanego limitu
o kwotę.....zł.

W tys. zł.

| Lp. | Kwota przyznanego limitu KFS w roku (decyzje MPiPS ustalające limity na podstawie art. 109 ust 2k i ust. 2m ustawy) | Wnioskowana kwota zmniejszenia limitu | Kwota limitu po korekcie (2-3) |
|-----|---|---------------------------------------|--------------------------------|
| 1. | 2. | 3. | 4. |
| | | | |

Uzasadnienie:

.....

(podpis i pieczęćka starosty /
prezydenta
lub osoby upoważnionej)

Osoba do kontaktu:
(imię, nazwisko, telefon)

**Załącznik
nr 7.**

**Wniosek WUP do MPiPS o zmianę limitu środków
z Krajowego Funduszu Szkoleniowego**

....., dnia

.....
(pieczętka urzędu)

**Minister Pracy i Polityki Społecznej
Ul. Nowogrodzka 1/3 /5
00-513 Warszawa
Departament Funduszy**

Wniosek o zmianę limitu środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Na podstawie § 11 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 sierpnia 2014 r. w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie (Dz. U. poz. 1294), wnioskuję o zmniejszenie przyznanego w roku limitu środków KFS dla:

W tys. zł.

| Lp. | PUP | Kwota przyznanego limitu KFS w roku ... (decyzje MPiPS ustalające limity na podstawie art. 109 ust 2k i ust. 2m ustawy) | Wnioskowana kwota zmniejszenia limitu | Kwota limitu |
|-----|-----------|---|---------------------------------------|--------------|
| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
| 1. | PUP w ... | | | |
| 2. | PUP w ... | | | |

Uzasadnienie:

Wnioskuję o odpowiednie zwiększenie limitu środków KFS dla:*

W tys. zł.

| Lp. | PUP | Kwota przyznanego limitu KFS w roku ... (decyzje MPiPS ustalające limity na podstawie art. 109 ust 2k i ust. 2m ustawy) | Wnioskowana kwota zwiększenia limitu | Kwota limitu |
|-----|-----------|---|--------------------------------------|--------------|
| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
| 1. | PUP w ... | | | |
| 2. | PUP w ... | | | |

Uzasadnienie:

.....
(podpis i pieczętka marszałka województwa
lub osoby upoważnionej)

Osoba do kontaktu:
(imię, nazwisko, telefon)

* nie należy wypełniać w przypadku braku wskazania urzędu pracy, któremu limit środków powinien być zwiększony

Załącznik nr 8.

Pismo WUP do MPiPS dot. zmiany limitu środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego określonego w planie wydatkowania środków KFS

....., dnia r.

.....
(pieczętka urzędu)

Minister Pracy i Polityki Społecznej
Ul. Nowogrodzka 1/3 /5
00-513 Warszawa
Departament Rynku Pracy

Informacja o potrzebie zmiany limitu środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego określonego w planie wydatkowania środków KFS*

Informuję o potrzebie zmniejszenia limitu ustalonego w planie wydatkowania środków KFS na działania PUP określone w art. 69a ust 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wnoszę o zmniejszenie przyznanego w roku limitu środków KFS dla województwa o kwotę zł

| Lp. | Kwota limitu określona w planie wydatkowania środków KFS dla województw | Wnioskowana kwota zmniejszenia limitu | Kwota limitu po korekcie (3-4) |
|-----|---|---------------------------------------|--------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | | |

Uzasadnienie:

.....
(podpis i pieczętka marszałka województwa
lub osoby upoważnionej)

Osoba do kontaktu:
(imię, nazwisko, telefon)

Wyjaśnienie – stosownie do decyzji Rady Rynku Pracy mającej na względzie efektywne wykorzystanie dostępnych środków, limity na finansowanie zadań w ramach planu wydatkowania środków KFS w 2015 r., w zakresie kwot określonych na działania PUP w województwie, podlegać będą weryfikacji w połowie roku.

* Informację należy przesłać do dnia 15 lipca 2015 r.

Załącznik nr 9.

Informacja PUP (kwartalna) o przeznaczeniu otrzymanego limitu środków z rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleniowego na zadania w ramach priorytetów wydatkowania

....., dnia

.....
(pieczętka urzędu)

Wojewódzki Urząd Pracy w

Informacja za kwartał roku o przeznaczeniu otrzymanego limitu środków z rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleniowego na zadania w ramach priorytetów wydatkowania*

Informuję, że limit środków Funduszu Pracy przyznany w kwartale roku w wysokościzł przeznaczono na poniższe cele określone w priorytetach ustalonych przez Radę Rynku Pracy na rok

| Nr | cele/priorytet** | wnioskowana kwota |
|----|--|-------------------|
| 1. | sukcesywne zaspokajanie zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców/PUP | |
| 2. | wsparcie pracodawców oferujących miejsca pracy i zgłaszających trudności z zatrudnianiem pracowników (transport, usługi opiekuńcze) | |
| 3. | wsparcie branż/przedsiębiorstw restrukturyzowanych, np. branży górnictwa węglowego | |
| 4. | wsparcie dla pracowników, którzy mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej | |
| 5. | inne - jakie | |
| | Suma: | |

** treść zapisu należy dostosować do priorytetów przyjętych dla wydatkowania rezerwy KFS na dany rok

Ewentualnie dodatkowe informacje

.....
(podpis i pieczętka starosty / prezydenta
lub osoby upoważnionej)

Osoba do kontaktu:
(imię, nazwisko, telefon)

* Informację należy przesyłać do 10 dnia miesiąca następującego po upływie kwartału, którego informacja dotyczy.

Załącznik nr 10.

Informacja zbiorcza WUP (kwartalna) o przeznaczeniu otrzymanego limitu środków z rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleniowego na zadania w ramach priorytetów wydatkowania

....., dnia

.....

(pieczęćka urzędu)

Minister Pracy i Polityki Społecznej
Ul. Nowogrodzka 1/3 /5
00-513 Warszawa
Departament Rynku Pracy

Informacja zbiorcza z województwa za kwartał roku o przeznaczeniu otrzymanego limitu środków z rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleniowego na zadania w ramach priorytetów wydatkowania*

Informuję, że limit środków Funduszu Pracy przyznany w kwartale roku w wysokości
.....zł przeznaczono na poniższe cele określone w priorytetach ustalonych przez
Radę Rynku Pracy na rok

| Nr | cele/priorytet** | wnioskowana kwota |
|----|--|-------------------|
| 1. | sukcesywne zaspokajanie zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców/PUP | |
| 2. | wsparcie pracodawców oferujących miejsca pracy i zgłaszających trudności z zatrudnianiem pracowników (transport, usługi opiekuńcze) | |
| 3. | wsparcie branż/przedsiębiorstw restrukturyzowanych, np. branży górnictwa węglowego | |
| 4. | wsparcie dla pracowników, którzy mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej | |
| 5. | inne - jakie | |
| | Suma: | |

** treść zapisu należy dostosować do priorytetów przyjętych dla wydatkowania rezerwy KFS na dany rok

Ewentualnie dodatkowe informacje

.....

(podpis i pieczęćka marszałka województwa
lub osoby upoważnionej)

Osoba do kontaktu:

(imię, nazwisko, telefon)

Załączniki: sztuk..... – przekazane informacje z poszczególnych powiatowych urzędów
pracy o przeznaczeniu otrzymanego limitu środków rezerwy Krajowego Funduszu
Szkoleniowego na zadania w ramach priorytetów wydatkowania (wg załącznika nr 9)

* Informację należy przesłać do 10 dnia miesiąca następującego po upływie kwartału, którego informacja dotyczy.

**Załącznik
nr 11.**

Wzór wniosku pracodawcy o dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS

KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY

Wniosek o dofinansowanie kształcenia ustawicznego

| <i>Wypełnia wnioskodawca</i> | <i>Wypełnia powiatowy urząd pracy</i> |
|--|---|
| Nazwa i adres wnioskodawcy | Nazwa i adres powiatowego urzędu pracy |
| Imię i nazwisko pracodawcy | Województwo |
| Telefon | Telefon |
| Strona www * | Fax |
| Miejsce prowadzenia działalności gospodarczej | e-mail |
| Numer identyfikacyjny REGON* | Data wpływu wniosku do pup..... |
| Numer identyfikacji podatkowej NIP | Numer kancelaryjny wpływu woj./powiat/numer wpływu (ozn. kolejnej wersji)/rok |
| Numer działalności gospodarczej według PKD | Imię i nazwisko osoby przyjmującej wniosek |
| Liczba zatrudnionych osób | Rozpatrzenie wniosku |
| Dane osoby upoważnionej do kontaktu: | Wniosek (właściwe podkreślić i opatrzyć datą): |
| Imię i nazwisko | Przyjęty |
| Telefon | Odesłany do poprawy/uzupełnienia |
| Fax* | Odrzucony ze względu na |
| e-mail* | - niezgodność z założeniami KFS |
| | - brak środków |

* Wypełnić w przypadku posiadania

Wysokość i harmonogram wsparcia

Tytuł np. *Kształcenie ustawiczne dla pracowników* (nazwa firmy)

Okres realizacji:

Całkowita wartość planowanych działań kształcenia ustawicznego:

w tym:

- kwota wnioskowana z KFS:

- kwota wkładu własnego:

Informacje o uczestnikach kształcenia ustawicznego

| Wyszczególnienie | | Liczba pracodawców | Liczba pracowników | |
|--------------------------|--|--------------------|--------------------|---------|
| | | | razem | kobiety |
| Objęci wsparciem ogółem | | | | |
| Według rodzajów wsparcia | Kursy | | | |
| | Studia podyplomowe | | | |
| | Egzaminy | | | |
| | Badania lekarskie i/lub psychologiczne | | | |
| | Ubezpieczenie NNW | | | |
| Według grup wiekowych | 15-24 lata | | | |
| | 25-34 lata | | | |
| | 35-44 lata | | | |
| | 45 lat i więcej | | | |

Uzasadnienie wniosku

(krótki opis obecnych lub przyszłych potrzeb pracodawcy w obszarze kształcenia ustawicznego i niezbędnych środków na sfinansowanie tych działań)

.....
.....
.....

Data i podpis wnioskodawcy

.....

Notatki

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Publikacja powstała w odpowiedzi na potrzeby informacyjne podmiotów zaangażowanych w proces przyznawania i wykorzystywania Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Celem publikacji jest udzielenie wsparcia pracownikom wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy zaangażowanym w proces wdrażania KFS.

Poradnik zawiera prezentację najczęściej zadawanych pytań i odpowiedzi na temat przyznawania i wykorzystywania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w okresie pierwszych kilkunastu miesięcy jego wdrażania (od 27.05.2014 r.).