

## **KRYTERIA PRYZNAWANIA ŚRODKÓW Z KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO**

### **§ 1**

#### **PODSTAWA PRAWNA**

- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2021r. poz. 1100 z późn. zm.)
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (t.j. Dz. U. z 2018r. poz. 117)
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny
- Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 743) oraz jej przepisów wykonawczych
- 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 z dnia 24.12.2013)
- 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 z dnia 24.12.2013)

### **§ 2**

#### **DEFINICJE**

- 1. KFS** - należy przez to rozumieć Krajowy Fundusz Szkoleniowy.
- 2. Kryteria** - należy przez to rozumieć niniejsze kryteria przyznawania i realizacji Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
- 3. Kurs** – oznacza to rodzaj pozaszkolnego szkolenia, mającego na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych potrzebnych do wykonywania pracy – zaplanowane i zrealizowane przez instytucję szkoleniową w określonym czasie, według ustalonego programu.
- 4. Mikroprzedsiębiorstwo** to przedsiębiorstwo zatrudniające mniej niż 10 pracowników i którego roczny obrót lub całkowity bilans roczny nie przekracza 2 milionów euro.  
**Małe przedsiębiorstwo** to przedsiębiorstwo zatrudniające mniej niż 50 pracowników i którego roczny obrót lub całkowity bilans roczny nie przekracza 10 milionów euro.  
**Średnie przedsiębiorstwo** to przedsiębiorstwo zatrudniające mniej niż 250 pracowników i którego roczny obrót nie przekracza 50 milionów euro lub całkowity bilans roczny nie przekracza 43 milionów euro.  
Liczbę pracowników mierzy się w rocznych jednostkach pracy (RJP), tj. liczbę osób, które pracowały na pełny etat w danym przedsiębiorstwie lub w jego imieniu w ciągu całego rozpatrywanego roku rozliczeniowego. Pracę osób, które nie przepracowały całego roku lub pracowały w niepełnym wymiarze godzin, liczy się jako ułamek RJP. Nie wlicza się pracy stażystów lub uczniów odbywających szkolenie zawodowe w ramach stażu lub kształcenia zawodowego, ani też urlopów macierzyńskich i wypoczynkowych.
- 5. Pracodawca** - jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadająca osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia co najmniej jednego pracownika .
- 6. Pracownik** – osoba zatrudniona u pracodawcy w myśl przepisów kodeksu pracy.

Nie jest pracownikiem osoba, która wykonuje pracę w ramach przepisów prawa cywilnego, np. na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło czy też innych rodzajów umów cywilnoprawnych.

**7. Przeciętne wynagrodzenie** – oznacza to przeciętne wynagrodzenie w poprzednim kwartale, od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, na podstawie art. 20 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

**8. Przedsiębiorca** - podmiot prowadzący działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji UE. W prawie UE za przedsiębiorstwo uważa się podmiot prowadzący działalność gospodarczą bez względu na jego formę prawną.

**9. Rozporządzenie** – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego ( t.j. Dz.U. z 2018 r. oz. 117).

**10. Wnioskodawca** – należy przez to rozumieć pracodawcę jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika zgodnie z definicją zawartą w art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

**11. Usługodawca** – należy przez to rozumieć instytucję szkoleniową/uczelnię, która przeprowadzi szkolenie/ studia podyplomowe/ egzaminy w ramach działań finansowanych ze środków KFS.

**12. Zatrudnienie** – oznacza to wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego lub umowy o pracę nakładczą.

### § 3

#### OSOBY UPRAWNIONE

1. O przyznanie środków z KFS mogą ubiegać się wszyscy pracodawcy, w rozumieniu przepisów ustawy, którzy zamierzają inwestować w podnoszenie swoich własnych kompetencji lub kompetencji osób pracujących w firmie.

2. Pracownicy przewidziani do objęcia kształceniem ustawicznym muszą być zatrudnieni, co oznacza wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego lub umowy o pracę nakładczą.

3. Jeśli pracodawca chce uzyskać finansowanie kosztów podnoszenia kwalifikacji dla pracownika zatrudnionego na czas określony, powinien zapewnić zatrudnienie osobie biorącej udział w podnoszeniu kwalifikacji przez cały okres trwania danej formy kształcenia ustawicznego.

4. Osoba prowadząca działalność gospodarczą niezatrudniająca żadnego pracownika nie jest pracodawcą i nie może ubiegać się o środki z KFS.

5. W ramach środków KFS nie można ubiegać się o finansowanie kształcenia ustawicznego na osoby przebywające na urloпах macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych, bezpłatnych oraz na osoby współpracujące. 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.

6. Ze środków KFS nie mogą korzystać:

- osoby pełniące funkcje zarządcze w spółkach prawa handlowego (z wyjątkiem sytuacji, gdy osoby te zatrudnione są na umowę o pracę w spółce),
- prezes spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, który jest jedynym lub większościowym udziałowcem.

## § 4

### DZIAŁANIA FINANSOWANE ZE ŚRODKÓW KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO

1. Głównym celem Krajowego Funduszu Szkoleniowego jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki.

2. Pracodawca może wnioskować o środki KFS z przeznaczeniem na finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, na które składają się:

- kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą;
- egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych.

3. Ze środków KFS **wylączone jest** finansowanie:

- 1) kosztów przejazdu, wyżywienia i zakwaterowania związanych z określoną formą kształcenia,
- 2) kosztów delegacji, kosztów nieobecności pracownika w pracy spowodowane uczestnictwem w szkoleniu,
- 3) zajęć integracyjnych i innych działań nie związanych z tematyką określonej formy kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy,
- 4) rozpoczętej lub zakończonej formy kształcenia ustawicznego przed złożeniem wniosku i podpisaniem umowy z Urzędem,
- 5) kształcenia rozpoczynającego się po 2022 roku,
- 6) form kształcenia ustawicznego realizowanych samodzielnie przez pracodawcę dla swoich pracowników,
- 7) sympozjów, konferencji, kongresów, seminariów
- 8) kształcenia świadczonego na podstawie zawartej przez pracodawcę z trenerem umowy o dzieło, umowy zlecenie,
- 9) kształcenia świadczonego przez instytucje nie posiadające wpisu do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG) lub Krajowego Rejestru Sądowego (KRS), poświadczającego wykonywanie działalności związanej ze świadczeniem usług szkoleniowych w formach pozaszkolnych dla zdobywania, poszerzania lub zmiany kwalifikacji zawodowych i specjalistycznych przez osoby dorosłe,
- 10) kosztów szkoleń w przypadku, gdy pracodawca zamierza samodzielnie szkolić swoich pracowników, lub gdy szkolić ma podmiot powiązany organizacyjnie lub osobowo z pracodawcą.
- 11) szkoleń z coachingu,
- 12) kursów języków obcych od podstaw oraz kursów nie branżowych, ponieważ do celów zawodowych wymagana jest znajomość języka obcego branżowego, jako poszerzenie ewentualnie posiadanej już umiejętności komunikatywnego posługiwania się językiem obcym nie branżowym w związku z tym, że środki KFS mają zostać przeznaczone na zawodowe kształcenie ustawiczne (w tym przypadku kluczowe znaczenie będzie miało uzasadnienie odbycia szkolenia).

4. Priorytety wydatkowania środków KFS ustalone przez Ministra Rodziny i Polityki Społecznej w roku **2022**, to:

- 1) wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek pandemii COVID-19, musiały podjąć działania w celu dostosowania się do zmienionej sytuacji rynkowej;
- 2) wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem;
- 3) wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- 4) wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących będących członkami rodzin wielodzietnych;
- 5) wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających

status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRiPS;

- 6) wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych oraz podnoszenie kompetencji cyfrowych;
  - 7) wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej.
5. Priorytety wydatkowania środków KFS w 2022 roku wynikające z decyzji Rady Rynku Pracy (środki rezerwy) to:
- a) wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia;
  - b) wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności;
  - c) wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców.
6. Środki z KFS na sfinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, udzielone pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji Unii Europejskiej, stanowią pomoc de minimis, o której mowa we właściwych przepisach praw Unii Europejskiej dotyczących pomocy de minimis oraz pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie.
7. O otrzymanej pomocy de minimis informuje zaświadczenie wydane na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 marca 2007 r. w sprawie zaświadczeń o pomocy de minimis i pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie .

## § 5

### WARUNKI PRYZNAWANIA ŚRODKÓW Z KFS

1. Informacja o naborze wniosków jest ogłaszana na stronie internetowej <http://opoczno.praca.gov.pl/> i tablicach informacyjnych w siedzibie Urzędu.
2. Pracodawca posiadający siedzibę lub prowadzący działalność na terenie powiatu opoczyńskiego zainteresowany pozyskaniem środków z KFS składa „Wniosek pracodawcy o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy” dla pracowników świadczących pracę na terenie powiatu opoczyńskiego.
3. Wzór wniosku dostępny jest na stronie internetowej Urzędu <http://opoczno.praca.gov.pl/> oraz w siedzibie Urzędu.
4. Wniosek powinien być wypełniony w sposób czytelny. Nie należy modyfikować i usuwać elementów wniosku. Ewentualne dodatkowe informacje należy sporządzić jako kolejny załącznik.
5. Wszystkie miejsca, w których naniesiono poprawki lub zmiany powinny być parafowane.
6. Wniosek może być złożony w formie papierowej lub elektronicznej. Wniosek złożony w formie elektronicznej musi posiadać:
  - 1) bezpieczny podpis elektroniczny weryfikowany za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu z zachowaniem zasad przewidzianych w przepisach o podpisie elektronicznym, albo
  - 2) podpis potwierdzony profilem zaufanym elektronicznej platformy usług administracji publicznej.
7. Przez datę złożenia wniosku rozumie się datę jego wpływu do Powiatowego Urzędu Pracy w Opocznie.
8. Rozpatrywane są tylko wnioski pracodawców złożone w terminie naboru wraz z załącznikami wymaganymi zgodnie z § 5 ust. 2 rozporządzenia w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
9. Wniosek podlega sprawdzeniu pod względem kompletności i zgodności wypełnionych danych we wniosku i załącznikach z obowiązującymi przepisami prawa i stanem faktycznym, oraz między innymi w bazie CEIDG, KRS, RIS i Systemie Syriusz STD.

**10.** Wniosek prawidłowo wypełniony i kompletny, wpisujący się w co najmniej jeden z obowiązujących priorytetów jest oceniany przez Komisję do spraw oceny wniosków pracodawców o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy.

**11.** Komisja ds. oceny wniosków ocenia wniosek pracodawcy według niżej wymienionych kryteriów i przyznaje odpowiednio punkty, kierując się racjonalnością i gospodarnością wydatkowania środków publicznych:

- uzasadnienie potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego z uwzględnieniem obecnych lub przyszłych potrzeb pracodawcy ( 0-5 pkt);
- zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy (0-5 pkt);
- koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku (0-10 pkt);
- posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego (0-5 pkt);
- w przypadku kursów - posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego ( tak -1pkt, nie - 0);
- plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS (0-2 pkt);
- wielkość pracodawcy (mikroprzedsiębiorca – 10 pkt, inny (mały, średni, duży) – 5 pkt));
- czy pracodawca korzystał z KFS w roku bieżącym oraz w dwóch ostatnich latach kalendarzowych ( nie korzystał – 10 pkt; korzystał do wysokości 10 tys. - 5 pkt; korzystał do wysokości 50 tys. – 2 pkt; a powyżej 50 tys. -0).

**12.** W terminie do 30 dni od dnia złożenia wniosku Powiatowy Urząd Pracy w Opocznie powiadamia wnioskodawcę w formie pisemnej o sposobie rozpatrzenia wniosku.

**13.** W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku Starosta uzasadnia odmowę dofinansowania ze środków KFS wnioskowanego kształcenia ustawicznego - od wniosku rozpatrzonego negatywnie nie przysługuje odwołanie.

**14.** W przypadku, gdy wniosek jest wypełniony nieprawidłowo zostanie wyznaczony pracodawcy termin nie krótszy niż 7 dni i nie dłuższy niż 14 dni do jego poprawienia.

**15.** Wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia, o czym informuje się pracodawcę na piśmie, w przypadku:

- a) niepoprawienia wniosku we wskazanym terminie lub
- b) niedołączenia załączników wymaganych zgodnie z § 5 ust. 2 rozporządzenia w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

**16.** Dopuszcza się negocjacje pomiędzy starostą a pracodawcą treści wniosku, w celu ustalenia ceny usługi kształcenia ustawicznego, liczby osób objętych kształceniem ustawicznym, realizatora usługi, programu kształcenia ustawicznego lub zakresu egzaminu, z uwzględnieniem zasady zapewnienia najwyższej jakości usługi oraz zachowania racjonalnego wydatkowania środków publicznych.

**17.** Wybór instytucji edukacyjnej prowadzącej kształcenie ustawiczne lub przeprowadzającej egzamin pozostawia się do wyłącznej decyzji pracodawcy. Zaleca się jednak, aby pracodawca kierował pracowników do instytucji szkoleniowych posiadających wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych prowadzonego przez Wojewódzkie Urzędy Pracy właściwe ze względu na siedzibę instytucji szkoleniowej.

**18.** Pracodawca zobowiązany do odpowiedniego wyboru oferty instytucji szkoleniowej do realizacji usługi kształcenia ustawicznego, która będzie konkurencyjna cenowo i merytorycznie w stosunku do ofert z innych instytucji szkoleniowych oferujących kursy o tożsamej tematyce. W sytuacjach budzących wątpliwości np. wskazanych cen kursów, które odbiegają od zazwyczaj spotykanych na rynku usług szkoleniowych, itp. Urząd zastrzega sobie prawo wezwania pracodawcy do złożenia wyjaśnień i szczegółowego uzasadnienia

kształcenia ustawicznego we wskazanej instytucji. Uzasadnienie niewystarczające lub nieprzekonujące może być podstawą do nieuwzględnienia wniosku pracodawcy.

**19.** Urząd zastrzega sobie prawo do weryfikacji wniosku co do zasadności odbycia kształcenia, jeżeli w jego ocenie planowane kształcenie jest nieadekwatne do zajmowanego przez osobę stanowiska pracy lub profilu działalności firmy.

**20.** Realizatorem kształcenia ustawicznego nie może być instytucja powiązana osobowo lub kapitałowo z pracodawcą. Przez powiązania kapitałowe lub osobowe rozumie się wzajemne powiązania między pracodawcą lub osobami upoważnionymi do zaciągania zobowiązań w imieniu pracodawcy a realizatorem kształcenia, polegające w szczególności na:

- 1) uczestniczeniu w spółce jako wspólnik spółki cywilnej lub spółki osobowej;
- 2) posiadaniu co najmniej 10 % udziałów lub akcji;
- 3) pełnieniu funkcji członka organu nadzorczego lub zarządzającego, prokurenta, pełnomocnika;
- 4) pozostawaniu w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia lub w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli.

**21.** Nabywca usługi szkoleniowej (pracodawca) zobowiązany jest do przekazania świadczącemu usługę szkolenia informacji o pochodzeniu środków finansowych oraz ich udziale w całkowitym koszcie szkolenia. Zgodnie z zapisem art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o podatku od towarów i usług oraz § 3 ust. 1 pkt. 14 Rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług zwolnienie od podatku VAT przysługuje w przypadku gdy usługa kształcenia ustawicznego lub przekwalifikowania zawodowego jest finansowana w co najmniej 70% ze środków publicznych.

**22.** Z uwagi na różnorodność egzaminów, a także różnorodność podstaw prawnych oraz trybu ich przeprowadzenia, jak również charakteru opłat oraz podstaw prawnych ich pobierania, nie jest możliwe jednoznaczne określenie kwestii sposobu opodatkowania egzaminów. W przypadku, gdy egzamin będzie integralną częścią usługi szkoleniowej, wówczas możliwe będzie skorzystanie ze zwolnienia, o ile jest ono przewidziane dla tej usługi szkoleniowej.

**23.** Złożony wniosek nie podlega zwrotowi.

**24.** Wnioski złożone poza terminem naboru nie będą podlegały rozpatrzeniu.

**25.** Po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku pracodawca, przed terminem rozpoczęcia kształcenia zostanie zaproszony do podpisania umowy o finansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Umowa określa w szczególności prawa i obowiązki stron, okres jej obowiązywania, wysokość środków z KFS na finansowanie kształcenia ustawicznego oraz termin ich przekazania.

**26.** Umowa może zostać zawarta tylko na działania, które jeszcze się nie rozpoczęły.

**27.** Planowane działania nie mogą się rozpocząć wcześniej niż po zawarciu między pracodawcą a Urzędem umowy o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy.

## **§ 6**

### **WYSOKOŚĆ PRYZNANYCH ŚRODKÓW**

**1.** Starosta może przyznać wnioskodawcy środki z KFS na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego:

- a) 80% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika,
- b) 100% kosztów kształcenia ustawicznego – jeśli wnioskodawca jest mikroprzedsiębiorcą, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

**2.** Jeśli cena kursu jest wyższa niż 300% przeciętnego wynagrodzenia – koszty powyżej tego limitu nie będą finansowane z KFS, a będzie musiał ponieść je pracodawca.

3. W przypadku zaistnienia sytuacji powstania odsetek od środków Funduszu Pracy na rachunku bankowym pracodawcy, w związku z środkami przyznanymi na podstawie umowy w sprawie przyznania środków z KFS 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, iż powstałe odsetki pracodawca winien zwrócić na rachunek bankowy PUP.

4. 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 w Rozporządzeniu 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 i jest udzielane zgodnie z zasadami w nim określonymi.

5. Łączna wartość pomocy de minimis dla jednego Pracodawcy nie może przekroczyć równowartości 200 tys. Euro brutto w okresie 3 lat obrotowych, a w przypadku podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą w sektorze transportu drogowego towarów - 100 tys. Euro. Dokonując oceny wniosku przedsiębiorcy, bierze się pod uwagę bieżący rok obrotowy oraz dwa poprzednie.

6. Pracodawca zobowiązany jest złożyć oświadczenie o wielkości pomocy de minimis otrzymanej, w roku w którym się ubiega o pomoc oraz w ciągu 2 poprzedzających go lat. W razie wątpliwości co do prawidłowości przedstawionych informacji PUP może wezwać Pracodawcę do przedstawienia wszystkich zaświadczeń pomocy de minimis otrzymanej w tym okresie.

## § 7

### WYDATKOWANIE I ROZLICZANIE ŚRODKÓW

1. Po podpisaniu umowy o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy środki KFS przekazywane są na rachunek bankowy pracodawcy w terminie określonym w umowie.

2. Środki przeznaczone na działania w ramach KFS muszą być wydatkowane w danym roku.

3. Pracodawca jest zobowiązany rozliczyć i udokumentować wydatkowanie otrzymanych środków zgodnie z warunkami umowy.

## § 8

### OBOWIĄZKI PRACODAWCY, KTÓRY OTRZYMAŁ WSPARCIE NA KSZTAŁCENIE USTAWICZNE ZE ŚRODKÓW KFS

1. Pracodawca, który zawarł umowę o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne jest obowiązany do zawarcia przed rozpoczęciem kształcenia ustawicznego z każdym pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego umowy określającej prawa i obowiązki stron, w tym określenie w umowie zasad zwrotu środków pracodawcy w przypadku nieukończenia kształcenia przez pracownika 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 – Kodeks pracy lub z powodu innych przyczyn zawinionych przez pracownika;

2. Pracodawca w terminie **do 30 dni** po zakończeniu kształcenia zawodowego zobowiązany jest do rozliczenia otrzymanego dofinansowania, w tym do przedstawienia dokumentów potwierdzających wydatkowanie środków w postaci:

a) potwierdzonych za zgodność z oryginałem kopii faktur potwierdzających wykonane działania z zakresu kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy,

b) potwierdzonych za zgodność z oryginałem kopii zaświadczeń, certyfikatów lub innych dokumentów, potwierdzających ukończenie przez pracowników działań z zakresu kształcenia ustawicznego.

3. Dokumenty wymienione w ust. 2 lit. a niniejszego paragrafu, winny zawierać wyraźne określenie daty zapłaty, formy zapłaty, ilości osób objętych wsparciem z wyszczególnieniem działań, aby widoczny był

związek wydatku z działaniami wymienionymi we wniosku o dofinansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy w ramach KFS.

**4.** Dokumenty wymienione w ust. 2 lit. a niniejszego paragrafu, należy przedstawić wraz z potwierdzeniem dokonanej płatności (np. dowody przelewu, przekazu pocztowego zawierające odniesienie do numerów dokumentów za które dokonane zostały zapłaty oraz datę zapłaty czy nadania przekazu/przelewu).

**5.** Płatności za dokumenty wymienione ust. 2 lit. a, należy dokonać w terminach określonych w fakturach.

**6.** Pracodawca zobowiązany jest do umożliwienia przeprowadzenia kontroli w zakresie przestrzegania postanowień umowy i wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego zgodnie z przeznaczeniem, właściwego rozliczania oraz dokumentowania poniesionych wydatków.

**7.** Pracodawca zobowiązany jest do przekazania na żądanie PUP informacji o:

1) liczbie osób objętych działaniami finansowanymi z udziałem środków z KFS, w podziale według tematyki kształcenia ustawicznego, 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 pracę o szczególnym charakterze,

2) liczbie osób, które rozpoczęły kurs, studia podyplomowe lub przystąpiły do egzaminu – finansowane z udziałem środków z KFS,

3) liczbie osób, które ukończyły z wynikiem pozytywnym kurs, studia podyplomowe lub zdały egzamin – finansowane z udziałem środków z KFS.

**8.** Pracodawca zobowiązany jest do powiadomienia na piśmie PUP o każdej zmianie okoliczności mających wpływ na realizację umowy o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego w terminie **7 dni** roboczych od dnia uzyskania informacji o wystąpieniu danej okoliczności, w tym w szczególności o:

- a) ustaniu stosunku pracy z pracownikiem objętym kształceniem ustawicznym;
- b) przerwaniu kształcenia przez pracownika;
- c) zmianach terminu realizacji działań;
- d) innych okolicznościach mających wpływ na zmianę warunków umowy.

## § 9

### ZWROT OTRZYMANYCH ŚRODKÓW

**1.** 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 to kształcenie na zasadach określonych w umowie z pracodawcą.

**2.** W przypadku o którym mowa w pkt 1 pracodawca zwraca do urzędu pracy środki KFS wydane na kształcenie ustawiczne tego pracownika. Zwrot środków przez pracodawcę następuje niezależnie od uregulowania kwestii zwrotu środków pomiędzy pracodawcą a pracownikiem.

**3.** Pracodawca jest zobowiązany zwrócić środki KFS niewykorzystane lub wydane niezgodnie z przeznaczeniem tj. na działania o innym zakresie niż wskazane we wniosku o przyznanie środków, adresowane do innych grup lub innej liczby osób i realizowane w innym terminie niż wskazane w umowie o przyznanie środków z KFS.

**4.** Pracodawca zwraca środki KFS:

1) wydane na kształcenie pracodawcy, który nie ukończył podjętych działań w ramach kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS,

2) gdy po przyznaniu dofinansowania zostanie dowiedzione że informacje złożone we wniosku, a mające istotny wpływ na przyznanie dofinansowania zostały podane przez Pracodawcę niezgodnie z prawdą lub gdy w trakcie trwania umowy zaistnieją okoliczności mające bezpośredni negatywny wpływ na realizację umowy, a za które Pracodawca ponosi wyłączną winę (w wysokości ogółem przyznanych środków z KFS),



- 3) w przypadku złożenia niezgodnych z prawdą informacji, zaświadczeń lub oświadczeń w zakresie, o którym mowa w art. 37 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej oraz niespełnienia warunków rozporządzenia o których mowa w § 1 ust. 2 niniejszych kryteriów (w wysokości ogółem przyznanych środków z KFS),
- 4) w przypadku rozwiązania umowy z PUP przez pracodawcę (w wysokości ogółem przyznanych środków z KFS),
- 5) w przypadku rozwiązania umowy przez PUP z powodu stwierdzenia nieprawidłowości w wykonywaniu umowy przez pracodawcę (w wysokości ogółem przyznanych środków z KFS),
- 6) w przypadku nie poddania się kontroli przeprowadzanej przez PUP (w wysokości ogółem przyznanych środków z KFS).

## **§ 10**

### **KONTROLA WYKORZYSTANYCH ŚRODKÓW KFS**

1. Pracownicy PUP mogą przeprowadzać kontrolę u pracodawcy w zakresie przestrzegania postanowień umowy, 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.
2. Pracodawca zobowiązany jest do okazania wszelkich dokumentów i składania stosownych wyjaśnień pracownikom PUP przeprowadzającym u niego kontrolę w zakresie przestrzegania postanowień zawartej umowy.
3. Pracownicy PUP przeprowadzający kontrolę u pracodawcy mają prawo do:
  - a) badania dokumentów i danych, niezbędnych do sprawowania nadzoru lub kontroli;
  - b) wykonywania niezbędnych do celów nadzoru lub kontroli odpisów, wyciągów z dokumentów lub kserokopii oraz zestawień i obliczeń sporządzonych na podstawie dokumentów;
  - c) przeprowadzania oględzin obiektów i pomieszczeń oraz obserwację przebiegu czynności objętych nadzorem lub kontrolą;
  - d) żądania od pracowników kontrolowanej jednostki udzielania informacji w formie ustnej i pisemnej w związku z czynnościami nadzorczymi lub kontrolnymi;
  - e) wzywania i przesłuchiwania świadków;
  - f) zwracania się o wydanie opinii przez biegłych i specjalistów z zakresu rynku pracy.

## **§ 11**

### **POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

1. W sprawach nieuregulowanych niniejszymi kryteriami zastosowanie mają odpowiednie przepisy prawa wymienione w Rozdziale I.
2. Niniejsze zasady wchodzi w życie i obowiązują od dnia ich zatwierdzenia przez Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Opocznie.

Zatwierdził  
Z up. Starosty  
Z-ca Dyrektora  
Powiatowego Urzędu Pracy  
w Opocznie  
mgr Małgorzata Pantak