

## ZASADY PRYZNAWANIA ŚRODKÓW Z KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO PRZEZ POWIATOWY URZĄD PRACY W OPOLU LUBELSKIM

### Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017, poz. 1065 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. 2018, poz. 117);
3. Rozporządzenie Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 170 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352/1 z 24.12.2013);
4. 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 24.12.2013);
5. 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. L 190, z 28.06.2014, str. 45);
6. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. z 2016r. poz. 1808.);
7. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 marca 2010 r. w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis (Dz. U. z 2010, Nr 53, poz. 311 z późn. zm.);
8. 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);
9. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (t. j. Dz. U. z 2016, poz. 1870);
10. Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (t. j. Dz. U. z 2016, poz. 922);
11. Ustawa z dnia 2 lipca 2004r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2016, poz. 1829).

### I. Informacje ogólne

#### 1. Ilekroć w niniejszych zasadach mowa jest o:

- 1) „**Ustawie**” - oznacza ustawę z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017, poz. 1065 z późn. zm.);
- 2) „**PUP**” - należy przez to rozumieć Powiatowy Urząd Pracy w Opolu Lubelskim;
- 3) „**Dyrektorze**” - należy przez to rozumieć Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Opolu Lubelskim działającego na podstawie udzielonego przez Starostę Opolskiego upoważnienia;
- 4) „**KFS**” - należy przez to rozumieć Krajowy Fundusz Szkoleniowy - to wydzielona część środków Funduszu Pracy określona w planie Funduszu Pracy na dany rok budżetowy, przeznaczona na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy, którego celem jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. Dysponentem KFS jest

minister właściwy do spraw pracy. Minister ustala ogólnokrajowe priorytety wydatkowania KFS i limity środków na działania powiatowego urzędu pracy finansowane z tego funduszu.

- 5) **„Pracownik”** – należy przez to rozumieć zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks Pracy (Dz. U. z 2016, poz. 1666), osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Pracownikiem nie jest, w rozumieniu ustawy, osoba, która wykonuje pracę lub świadczy usługi na podstawie umów cywilnoprawnych np. umowy zlecenia, umowy agencyjnej, umowy o dzieło. Nie jest pracownikiem osoba współpracująca, tj. zgodnie z art. 8 ust. 11 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych: małżonek, dzieci własne lub dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodzice, macocha i ojczym pozostający we wspólnym gospodarstwie i współpracujący przy prowadzeniu działalności gospodarczej;
- 6) **„Pracodawcy”** - należy przez to rozumieć w myśl ustawy jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika. Osoba prowadząca działalność gospodarczą niezatrudniająca żadnego pracownika nie jest pracodawcą (Dz.U. z 2017, poz. 1065 z późn.zm.);
- 7) **„Przedsiębiorcy”** należy przez to rozumieć przedsiębiorcę w rozumieniu prawa konkurencji UE, tj. podmiot prowadzący działalność gospodarczą bez względu na jego formę prawną;
- 8) **„Mikroprzedsiębiorcy”** - należy przez to rozumieć przedsiębiorcę, który zatrudnia mniej niż 10 pracowników, a jego roczny obrót lub całkowity bilans roczny nie przekracza 2 mln. EUR, (załącznik nr I 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 (Dz. Urz. UE L 187 z 26.06.2014 r. str. 1);
- 9) **„Personel”** – wyrażany jest w liczbie rocznych jednostek (RJP), tj. liczbie pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w obrębie danego przedsiębiorstwa lub w jego imieniu w ciągu całego uwzględnionego roku referencyjnego. W skład personelu, którego członków należy uwzględniać przy obliczaniu RJP, wchodzi: pracownicy, osoby pracujące dla przedsiębiorstwa, podlegające mu i uważane za pracowników na mocy prawa krajowego, właściciele-kierownicy, partnerzy prowadzący regularną działalność w przedsiębiorstwie i czerpiący z niego korzyści finansowe (załącznik nr I do rozporządzenia Komisji (UE) nr 65/2014 z dnia 17 czerwca 2014);
- 10) **„Działalności gospodarczej”**- należy rozumieć jako oferowanie towarów i usług na rynku, przy czym pojęcie to dotyczy zarówno działalności produkcyjnej, jak i dystrybucyjnej i usługowej, zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Nie jest istotne występowanie zarobkowego charakteru działalności, w związku z czym działalność gospodarczą, w rozumieniu unijnego prawa konkurencji, prowadzić mogą także podmioty typu non-profit (stowarzyszenia, fundacje). Nie ma również znaczenia jak dana działalność jest kwalifikowana w prawie krajowym oraz czy podmiot wpisany jest do krajowego rejestru przedsiębiorców lub ewidencji działalności gospodarczej;
- 11) **„Kursie”** - należy przez to rozumieć pozaszkolne zajęcia mające 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, wg ustalonego programu;
- 12) **„Powiązaniach kapitałowych”**- należy przez to rozumieć posiadanie przez Pracodawcę lub osobę upoważnioną do zaciągania zobowiązań w imieniu Pracodawcy pośrednio lub bezpośrednio 10% udziałów lub akcji w kapitale podmiotów wskazanych we wniosku jako realizator działań kształcenia ustawicznego polegające w szczególności na uczestniczeniu w spółce jako wspólnik spółki cywilnej lub spółki osobowej,
- 13) **„Powiązaniach osobowych”** - należy przez to rozumieć sytuację, w której:
  - pracodawca lub osoba upoważniona do zaciągania zobowiązań w imieniu Pracodawcy łączy funkcje zarządzające lub nadzorcze w podmiotach wskazanych we wniosku jako realizatora działań kształcenia ustawicznego;
  - pomiędzy Pracodawcą lub osobą upoważnioną do zaciągania zobowiązań w imieniu Pracodawcy oraz osobami pełniącymi funkcje zarządzające, kontrolne lub nadzorcze w podmiotach wskazanych we wniosku jako realizatora działań kształcenia ustawicznego zachodzą powiązania o charakterze rodzinnym (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) lub wynikające ze stosunku pracy lub powiązania majątkowe;

- wspólnik spółki cywilnej lub spółki osobowej jest powiązany z realizatorem działań kształcenia ustawicznego.

14) „**Kształceniu ustawicznym**” - należy przez to rozumieć kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny (art. 4 pkt.30 ustawy Prawo oświatowe);

15) „**Nowych technologiach**” - należy przez to rozumieć nowe rozwiązania techniczne i zastosowanie ich w praktyce po raz pierwszy w firmie przy wykorzystaniu nowych narzędzi, maszyn, technologii zakupionych w ciągu ostatniego roku przed złożeniem wniosku bądź w ciągu trzech miesięcy po złożeniu wniosku.

## II. Zakres działań możliwych do sfinansowania ze środków KFS i wysokość wsparcia

### 1. PUP może przeznaczyć środki KFS na **sfinansowanie 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 zawodowych 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.

### 2. **Ze środków KFS wyłączone jest w szczególności finansowanie:**

- 1) zajęć integracyjnych i innych działań nie związanych z tematyką określonej formy kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy,
- 2) kształcenia ustawicznego poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- 3) konferencji branżowych i kongresów naukowych, ponieważ nie mieszczą się w definicji kursu,
- 4) kosztów przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia związanych z określoną formą kształcenia ustawicznego,
- 5) kształcenia ustawicznego osoby współpracującej, o której mowa w części I, ust.1, pkt 5,
- 6) rozpoczętej lub zakończonej, przed złożeniem wniosku i podpisaniem umowy, formy kształcenia ustawicznego,
- 7) form kształcenia ustawicznego realizowanych przez pracodawcę we własnym zakresie,
- 8) kształcenia ustawicznego kadr publicznych służb zatrudnienia, tzn. pracowników powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy, starostów oraz marszałków.

### 3. Z uwagi na ograniczony limit środków dostępnych w 2018r. w PUP Opolu Lubelskim z dofinansowania do kształcenia ustawicznego ze środków KFS wyłączone są:

- 1) studia podyplomowe,
- 2) kursy/szkolenia językowe (z wyjątkiem szkoleń dla osób wykonujących pracę w zawodach deficytowych),
- 3) szkolenia z zakresu coachingu,

### 4. Pracodawca może otrzymać środki z KFS na finansowanie w wysokości:

- 1) **80% kosztów kształcenia ustawicznego**, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika (20% kosztów pokrywa Pracodawca);

Przy wyliczaniu wkładu własnego pracodawca uwzględnia wyłącznie koszty samego kształcenia ustawicznego, nie uwzględnia innych kosztów związanych z udziałem pracowników/pracodawcy w kształceniu ustawicznym np. wynagrodzenia za godziny nieobecności w pracy w związku z uczestnictwem w kształceniu, kosztów delegacji w przypadku konieczności dojazdu do miejscowości innej, niż miejsce pracy.

- 2) **100% kosztów kształcenia ustawicznego**, jeśli należy do grupy mikroprzedsiębiorców, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.
5. Środki KFS przyznawane są na dany rok budżetowy. Zatem działania, o których sfinansowanie występuje pracodawca muszą zostać rozpoczęte w roku, na który przyznano środki. O sfinansowanie kształcenia ustawicznego, które planowane są na rok przyszły należy wystąpić z wnioskiem w roku następnym. Jeśli forma kształcenia, na którą pracodawca otrzymał środki KFS nie rozpoczęła się w roku, na który została przyznana, środki te podlegają zwrotowi na rachunek bankowy PUP.
6. **Priorytety Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wydatkowania środków KFS w roku 2018:**
  - 1) wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
  - 2) wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy;
  - 3) wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej.
6. **Priorytety Rady Rynku Pracy wydatkowania rezerwy KFS w 2018r.:**
  - 1) wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
  - 2) wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia.

### III. Uprawnieni do korzystania ze środków KFS

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, zgodnie ustalonymi przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej priorytetami.
2. Pracodawca nie może otrzymać dofinansowania do usług świadczonych przez usługodawcę, z którymi jest powiązany osobowo lub kapitałowo.
3. Ze środków KFS nie można finansować wsparcia dla osób:
  - 1) Zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych;
  - 2) Prowadzących działalność gospodarczą niezatrudniających żadnego pracownika;
  - 3) Przebywających na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, gdyż dofinansowanie w ramach środków KFS powinno być dostępne tylko dla osób świadczących pracę;
  - 4) Współpracujących;
  - 5) Będących udziałowcem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz członkiem organów zarządzających spółki jeżeli nie spełniają definicji pracownika.
4. Ze środków KFS nie mogą być finansowane koszty:
  - 1) Przejazdu na szkolenie lub studia podyplomowe;
  - 2) Zakwaterowania i wyżywienia w trakcie kształcenia;
  - 3) Szkoleń z zakresu bhp i ppoż. oraz pierwszej pomocy;
  - 4) Szkoleń obowiązkowych dla wszystkich pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy (np. szkolenie BHP dla pracowników i pracowników wykonujących zadania BHP, ochrona danych osobowych oraz inne, które pracodawca ma obowiązek przeprowadzić w oparciu o przepisy prawne obowiązujące w danej branży);
  - 5) Udziału w konferencjach i kongresach naukowych;
  - 6) Studiów wyższych;
  - 7) Kształcenia podyplomowego lekarzy, pielęgniarek i położnych w formie szkolenia specjalistycznego, zwanego specjalizacją;
  - 8) Kształcenia ustawicznego pracodawcy zamierzającemu samodzielnie realizować usługi edukacyjne dla własnych pracowników.
5. Ze środków KFS może skorzystać firma, która wpisuje się w priorytety wydatkowania środków KFS na 2018r.:

## **PRIORYTET 1 - środki KFS przeznacza się przede wszystkim na wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych**

Składając wniosek o dofinansowanie z KFS w ramach priorytetu 1 należy udowodnić, że wnioskowana forma kształcenia ustawicznego dotyczy wykonywanego zawodu deficytowego na terenie powiatu opolskiego bądź województwa lubelskiego. Oznacza to zawód zidentyfikowany jako deficytowy w oparciu o wyniki badań zawartych w Barometrze zawodów 2018 <http://barometrzedzawodow.pl> w powiecie opolskim lub/i województwie lubelskim.

Priorytet 1 pozwala na sfinansowanie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności ogólnozawodowych, w tym tzw. kompetencji miękkich, o ile powiązane są one z wykonywaniem pracy w zawodzie deficytowym.

Dopuszczalne jest zarówno doksztalcenie się/uzupełnienie kompetencji w wykonywanym aktualnie zawodzie deficytowym, jak i doksztalcenie w zawodzie deficytowym z uwagi na planowaną zmianę stanowiska/zawodu lub rozszerzenie zadań zawodowych o te ściśle związane z zawodem deficytowym.

### **Barometr zawodów – zawody deficytowe w powiecie opolskim**

Agenci ubezpieczeniowi	Kucharze	Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
Brkarze	Lekarze	Piekarze
Cieśle i stolarze budowlani	Magazynierzy	Pielęgniarki i położne
Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy	Masarze i przetwórcy ryb	Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
Fryzjerzy	Mechanicy pojazdów samochodowych	Robotnicy obróbki drewna i stolarze
Instruktorzy nauki jazdy	Monterzy okien i szklarze	Samodzielni księgowi
Kamieniarze	Murarze i tynkarze	Spawacze
Kierowcy autobusów	Nauczyciele języków obcych i lektorzy	Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki
Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	Nauczyciele szkół specjalnych	Sprzedawcy i kasjerzy
		Szefowie kuchni
		Ślusarze

### **Barometr zawodów – zawody deficytowe w województwie lubelskim**

Diagności samochodowi	Kosmetyczki	Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
Fryzjerzy	Kucharze	Piekarze
Kierowcy autobusów	Logopedzi i audyofonolodzy	Pielęgniarki i położne
Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	Nauczyciele praktycznej nauki zawodów	Samodzielni księgowi
Kierownicy budowy	Nauczyciele przedmiotów zawodowych	Spawacze
		Szefowie kuchni

## **PRIORYTET 2 - wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy**

Pracodawca zamierzający skorzystać z form wsparcia w ramach priorytetu 2 powinien udowodnić, że w ciągu 1 roku przed złożeniem wniosku bądź w ciągu 3 miesięcy od jego złożenia zostały/zostaną

zakupione nowe maszyny i narzędzia, bądź będą wdrożone nowe technologie i systemy, a pracownicy objęci kształceniem ustawicznym będą wykonywać nowe zadania związane z wprowadzonymi/planowanymi do wprowadzenia zmianami.

Decyzja o przyznaniu środków KFS będzie podjęta na podstawie jakiegokolwiek wiarygodnego dokumentu dostarczonego przez pracodawcę, np. kopii dokumentów zakupu, decyzji dyrektora/zarządu o wprowadzeniu norm ISO, umowy przedwstępnej zakupu itp. oraz logicznego i wiarygodnego uzasadnienia.

Wsparciem kształcenia ustawicznego w ramach priorytetu 2 może zostać objęty pracownik, który w ramach wykonywania swoich zadań zawodowych/na stanowisku pracy korzysta lub będzie korzystał z nowych technologii i narzędzi pracy.

**PRIORYTET 3 - wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej.**

Powyższy priorytet wynika z wcześniej podjętych przez państwo zobowiązań – zapisanych w Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego (działania dla szczególnej grupy bez prawa do emerytury pomostowej).

Priorytet 3 promuje działania wobec osób pracujących w warunkach niszczących zdrowie i w szczególności powinien objąć osoby, które nie mają prawa do emerytury pomostowej.

Wykaz prac w szczególnych warunkach stanowi załącznik nr 1, a prac o szczególnym charakterze – załącznik nr 2 do ustawy z dnia 19.12.2008r. o emeryturach pomostowych (Dz.U. z 2008, nr 237, poz. 1656 z późn.zm.).

#### **PRIORYTETY RADY RYNKU PRACY WYDATKOWANIA REZERWY KFS W 2018R.:**

**Aby pracodawca mógł skorzystać ze środków rezerwy KFS musi spełnić wyłącznie wymagania priorytetów wydatkowania rezerwy, określanych przez Radę Rynku pracy po wykorzystaniu przez urząd pracy podstawowego limitu środków KFS**

Priorytet 1 pozwala na sfinansowanie kształcenia ustawicznego wyłącznie w zakresie umiejętności ściśle zawodowych, o ile powiązane są one z wykonywaniem pracy w zawodzie deficytowym. W ramach tego priorytetu nie można finansować tzw. kompetencji miękkich.

Priorytet 2 dotyczy sfinansowania kształcenia ustawicznego osób wyłącznie w wieku powyżej 45 roku życia, zarówno pracodawców, jak i pracowników. Decydującym jest wiek osoby, która skorzysta z kształcenia ustawicznego w momencie składania przez pracodawcę wniosku o dofinansowanie z PUP (skończone 45 lat na dzień złożenia wniosku).

#### **IV. Tryb składania i rozpatrywania wniosków**

1. Nabór wniosków Pracodawców o przyznanie środków z KFS na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego ogłaszany jest niezwłocznie po uzyskaniu informacji o limicie środków KFS.
2. Nabór wniosków jest prowadzony z podaniem terminu rozpoczęcia i zakończenia naboru wniosków, wskazując priorytety wydatkowania środków KFS na dany rok. Nabór jest powtarzany do wyczerpania ustalonego limitu środków.
3. **Podstawą ubiegania się o przyznanie środków z KFS jest złożenie przez Pracodawcę wniosku w postaci papierowej w siedzibie PUP lub elektronicznej na elektroniczną skrzynkę podawczą Powiatowego Urzędu Pracy w Opolu Lubelskim (ePUAP), jeżeli tutejszy urząd jest powiatowym urzędem pracy właściwym ze względu na siedzibę pracodawcy lub miejsce prowadzenia działalności.**
4. 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.
5. **Do wniosku o przyznanie środków z KFS 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* (formularz);
- 3) kopię dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności - w przypadku braku wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej;
- 4) program kształcenia ustawicznego lub zakres egzaminu;
- 5) wzór dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników, wystawionego przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących.

Dodatkowo należy złożyć:

- 6) oświadczenie o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych pracownika/Pracodawcy biorącego udział w kształceniu ustawicznym (dla każdej osoby oddzielne).
6. Złożenie wniosku nie gwarantuje otrzymania środków na rzecz kształcenia ustawicznego ze środków KFS.
  7. Złożony w PUP wniosek nie podlega zwrotowi.
  8. Wnioski powinny być składane nie wcześniej niż na 3 miesiące przed rozpoczęciem danej formy kształcenia ustawicznego, a formy kształcenia ustawicznego, wskazane we wniosku o dofinansowanie ze środków KFS, powinny rozpoczynać się nie wcześniej niż 14 dni od dnia złożenia wniosku.
  9. O sposobie rozpatrzenia wniosku, Dyrektor powiadamia pracodawcę w formie pisemnej w terminie do 30 dni od dnia złożenia wniosku.
  10. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku Dyrektor uzasadnia odmowę.
  11. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku PUP zawiera z Pracodawcą umowę o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i Pracodawcy lub Pracodawcy lub pracowników na podstawie umowy cywilnoprawnej, a nie na podstawie decyzji administracyjnej ujętej w katalogu decyzji wymienionych w art. 9 ust.1 pkt 14 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W związku z tym rozstrzygnięcie w przedmiocie odmowy przyznania środków z KFS nie podlega odwołaniu.
  12. W przypadku gdy wniosek Pracodawcy jest nieprawidłowo wypełniony lub niekompletny, Dyrektor wyznacza termin nie krótszy niż 7 dni i nie dłuższy niż 14 dni do jego poprawienia.
  13. Wniosek pozostaje bez rozpatrzenia, o czym Dyrektor informuje pracodawcę na piśmie, w przypadku:
    - 1) niepoprawienia wniosku we wskazanym terminie lub
    - 2) niedołączenia załączników wymaganych zgodnie z rodz. IV ust. 5.
  14. Wnioski składane przez powiat oraz powiatowe jednostki organizacyjne powinny być opiniowane przez Powiatową Radę Rynku Pracy. W przypadku gdy po obu stronach umowy występuje ten sam podmiot, tj. powiat reprezentowany przez starostę, dopuszczalne jest zawarcie porozumienia o sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego ze środków KFS.
  15. Pracodawca składający wniosek do PUP, na terenie którego wykonuje działalność jednostka zatrudniająca pracowników, dla których planowane jest szkolenie/studia podyplomowe finansowane z KFS, powinien złożyć oświadczenie, że nie ubiega się o środki na szkolenie tych samych pracowników w innym PUP – właściwym ze względu na siedzibę główną.
  16. Brak rzetelnego uzasadnienia potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego może skutkować zmniejszeniem kwoty na finansowanie szkolenia, a nawet odmową finansowania wnioskowanego wsparcia.
  17. PUP, w sytuacji budzących wątpliwości co do: kierunku szkolenia, wyboru jednostki szkoleniowej, uzasadnienia czy innych wątpliwości, mających wpływ na rozpatrzenie wniosku, ma prawo poprosić pracodawcę o wyjaśnienia i szczegółowe uzasadnienie dofinansowania kształcenia ustawicznego pod kątem obecnych i przyszłych potrzeb pracodawcy. Brak szczegółowego uzasadnienia potrzeby takiego szkolenia lub niejasne/wątpliwe uzasadnienie może skutkować zmniejszeniem kwoty na finansowanie szkolenia a nawet odmową finansowania wnioskowanego wsparcia.
  18. Kształcenie ustawiczne musi być przeprowadzone przez uprawnione instytucje szkoleniowe. W zależności od formy prawnej są to instytucje posiadające wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG) lub Krajowego Rejestru Sądowego (KRS), w których

wskazany jest przedmiot wykonywanej działalności związany z prowadzeniem pozaszkolnych form edukacji zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD). Jeżeli informacja nie jest dostępna w publicznych rejestrach elektronicznych niezbędne jest okazanie dokumentu, na podstawie którego prowadzone są pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego. Dotyczy to również instytucji prowadzących działalność edukacyjną na podstawie odrębnych przepisów.

19. Dopuszcza się negocjacje pomiędzy Dyrektorem 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.
- 20. Przy rozpatrywaniu wniosku Dyrektor uwzględnia:**
- 1) uzasadnienie potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego, przy uwzględnieniu obecnych i przyszłych potrzeb pracodawcy,
  - 2) zgodność dofinansowanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na dany rok,
  - 3) zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy,
  - 4) koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku,
  - 5) posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego,
  - 6) w przypadku kursów- posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego,
  - 7) plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS,
  - 8) możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem dostępnego w PUP limitu, o którym mowa w art.109 ust.2k i 2m ustawy.
21. Potrzeby rynku pracy jako element pomagający w ocenie zasadności przyznania dofinansowania kształcenia ustawicznego określane są na podstawie „Barometru zawodów deficytowych i nadwyżkowych” w powiecie opolskim i województwie lubelskim. Oznacza to, że zawód zidentyfikowany jako deficytowy musi znaleźć się w ww. badaniach/analizach.
- 22. Umowa może zostać zawarta tylko na działania, które jeszcze się nie rozpoczęły.**
- 23. Po podpisaniu umowy o dofinansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i Pracodawcy, środki KFS przekazywane są na rachunek bankowy Pracodawcy w terminie określonym w umowie i po dostarczeniu przez Pracodawcę faktur/rachunków wystawionych przez jednostkę szkoleniową, potwierdzających zakup usługi szkoleniowej finansowanych ze środków KFS na działania wymienione w umowie.**
24. Dokonywanie wypłaty środków KFS następuje na podstawie umowy zawieranej pomiędzy Starostą powiatu opolskiego, w imieniu którego działa Dyrektor/Z-ca Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Opolu Lubelskim, a Pracodawcą.
25. Umowy z Pracodawcami zawierane są do momentu wyczerpania wysokości przyznanego limitu.
26. Wybór instytucji edukacyjnej prowadzącej kształcenie ustawiczne lub przeprowadzającej egzamin pozostawia się do decyzji Pracodawcy.
27. Umowa o dofinansowanie szkoleń/kursów, egzaminów, badań lekarskich i psychologicznych czy ubezpieczenia od NNW zawierana jest w 2018r. na sfinansowanie powyższych form, które rozpoczynają się w okresie do 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku.
- 28. 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 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.**
29. O otrzymanej pomocy de minimis informuje zaświadczenie wydane na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 marca 2007r. w sprawie zaświadczeń o pomocy de minimis i pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie.



## V. Obowiązki Pracodawcy, który otrzymał wsparcie na kształcenie ustawiczne ze środków KFS

1. Pracodawca jest zobowiązany do zawarcia z pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego, umowy określającej prawa i obowiązki stron, w tym zasady zwrotu środków w przypadku nieukończenia szkolenia z powodu jego odejścia z pracy z uwzględnieniem odpowiedzialności pracownika względem pracodawcy w przypadku, gdy pracownik nie ukończył kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS, w tym z powodu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm.).
2. Pracodawca jest zobowiązany do dostarczenia do PUP umowy szkoleniowej, o której mowa w ust.1, przed podpisaniem umowy o dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS.
3. 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 Kodeksu Pracy, jest zobowiązany do zwrotu pracodawcy poniesionych kosztów.
4. 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:
  - 1) ustaniu stosunku pracy z pracownikiem objętym kształceniem ustawicznym;
  - 2) przerwaniu kształcenia przez pracownika/pracodawcę w trakcie kształcenia ustawicznego;
  - 3) wszelkich zmianach w dokumentach stanowiących podstawę prawną funkcjonowania Pracodawcy, a w szczególności miejsca prowadzenia działalności lub świadczenia pracy przez pracowników objętych umową;
  - 4) zmianie danych zawartych we wniosku, w tym dotyczących zmiany zakresu działań na rzecz kształcenia ustawicznego, terminu ich realizacji, osób objętych tymi działaniami, podmiotów wskazanych do realizacji kształcenia ustawicznego.
5. Pracodawca zobowiązany jest do okazania wszelkich dokumentów i składania stosownych wyjaśnień pracownikom PUP przeprowadzającym u niego kontrolę w zakresie przestrzegania postanowień zawartej umowy.
6. Pracodawca zobowiązany jest do przekazania na żądanie PUP danych dotyczących liczby, płci grup wiekowych, poziomu wykształcenia osób, które rozpoczęły i które zakończyły udział w poszczególnych formach kształcenia.
7. Pracodawca w terminie do 14 dni po zakończeniu ostatniej formy kształcenia zawodowego zobowiązany jest do rozliczenia otrzymanego dofinansowania (załącznik nr 3 do umowy), w tym do przedstawienia dokumentów potwierdzających wydatkowanie środków w postaci kserokopii dokumentów określających rodzaj i formę ukończonego kształcenia oraz kserokopii rachunków, faktur lub polisy ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków, potwierdzonych za zgodność z oryginałem.
8. Pracodawca w terminie 14 dni po zakończeniu kształcenia ustawicznego w ramach KFS zobowiązany jest przedłożyć:
  - 1) wniosek o dokonanie rozliczenia otrzymanych środków KFS – załącznik nr 3 do umowy,
  - 2) informację o uczestnikach działań finansowanych ze środków KFS – załącznik nr 4 do umowy,
  - 3) oświadczenie o odsetkach – załącznik nr 5 do umowy,
  - 4) kserokopię zaświadczenia, polisy, badań lekarskich i psychologicznych lub innych dokumentów potwierdzających ukończenie przez niego lub pracowników z wynikiem pozytywnym kursu lub zdanie egzaminu (oryginały do wglądu),
  - 5) potwierdzenie zapłaty za faktury/rachunki (przelew lub zapis na fakturze: „zapłacono gotówką”).
9. Pracodawca jest zobowiązany zwrócić środki KFS w terminie 14 dni od daty otrzymania wezwania PUP w przypadku:
  - 1) wydania środków niezgodnie z przeznaczeniem tj. na działania o innym zakresie, adresowane do innych grup lub innej liczby osób, realizowane w innym terminie niż wskazane we wniosku załączonym do umowy;
  - 2) nieukończenia szkolenia przez pracownika z powodu jego odejścia z pracy;
  - 3) niespełnienia warunków zawartych w umowie o sfinansowanie ze środków KFS kształcenia ustawicznego pracowników;
  - 4) nie poddania się kontroli przeprowadzanej przez PUP.

10. W przypadku ubiegania się przez Pracodawcę o środki KFS na kształcenie ustawiczne obejmujące kurs, biorąc pod uwagę fakt, że środki KFS są środkami publicznymi i muszą być właściwie i racjonalnie wydatkowane, Pracodawca zobowiązany jest:

- 1) wybrać do realizacji kursu ofertę zewnętrznej instytucji szkoleniowej posiadającej uprawnienia do prowadzenia pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego, konkurencyjną merytorycznie i cenowo w stosunku do ofert innych instytucji szkoleniowych oferujących podobne kursy. W sytuacji budzących wątpliwości np. wskazania cen kursów, które odbiegają od zazwyczaj spotykanych na rynku usług szkoleniowych, zbyt rozbudowanego zakresu kursów skutkującego ich wysokim kosztem itp, Dyrektor zastrzega sobie prawo wezwania Pracodawcy do złożenia wyjaśnień i szczegółowego kształcenia ustawicznego we wskazanej instytucji. Uzasadnienie niewystarczające lub nieprzekonujące może być podstawą do nieuwzględnienia wniosku pracodawcy;
- 2) zlecić zewnętrznej instytucji szkoleniowej, z którą nie jest powiązany osobowo lub kapitałowo przeprowadzanie kursów poprzez zawarcie z nią umowy o świadczenie usług kształcenia ustawicznego. Umowę tę Pracodawca zobowiązany jest okazać, na wezwanie Dyrektorowi PUP lub upoważnionym pracownikom PUP;
- 3) przekazać świadczącemu usługę kształcenia ustawicznego informację, że:
  - kursy spełniają definicję kształcenia ustawicznego lub przekwalifikowania
  - w jakiej części kursy będą finansowane ze środków KFS, tj. ze środków publicznych w rozumieniu ustawy o finansach publicznych.

11. W przypadku powstania odsetek od środków Funduszu Pracy na rachunku bankowym pracodawcy, w związku ze środkami KFS przekazanymi pracodawcy na podstawie umowy, z przeznaczeniem na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, narosłych od dnia otrzymania przez Pracodawcę środków na swój rachunek do dnia ich przekazania na konto instytucji szkoleniowej/organizatora studiów podyplomowych, odsetki stanowią przychód Funduszu Pracy. Odsetki narosłe na koncie pracodawcy podlegają niezwłocznemu zwrotowi przez pracodawcę na rachunek bankowy, z którego zostały przekazane.

12. Pracodawca jest zobowiązany przedstawić informację pisemną czy na jego koncie bankowym, na które zostały przekazane środki z tytułu realizacji umowy o finansowanie ze środków KFS działań obejmujących kształcenie ustawiczne narosły/ nie narosły odsetki.

13. Pracodawcy, będący podatnikami podatku dochodowego od osób prawnych na podstawie ustawy z dnia 15 lutego 1992r. o podatku dochodowym od osób prawnych, są zobowiązani do uiszczenia podatku CIT od otrzymanych środków w ramach KFS, pomimo że stanowią *pomoc de minimis*. Środki pochodzące z państwowego funduszu celowego, jakim jest Fundusz Pracy, a przekazane na finansowanie kosztów zadań realizowanych w ramach KFS nie posiadają statusu wartości nieodpłatnych lub częściowo odpłatnych świadczeń finansowanych lub współfinansowanych ze środków budżetu państwa w ramach rządowych programów, a co za tym idzie nie są wyłączone z opodatkowania podatkiem dochodowym na podstawie art. 12 ust.4 pkt 14 ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych.

## VI. Kontrola i monitoring realizacji umowy

1. PUP zastrzega sobie prawo kontroli 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. W trakcie czynności kontrolnych Dyrektor PUP i upoważnieni pracownicy PUP mają prawo w szczególności do:
  - 1) badania dokumentów i danych, niezbędnych do sprawowania kontroli;
  - 2) wykonywania niezbędnych do celów kontroli odpisów, wyciągów z dokumentów lub kserokopii oraz zestawień i obliczeń sporządzonych na podstawie dokumentów;
  - 3) przeprowadzania oględzin obiektów i pomieszczeń oraz obserwację przebiegu czynności objętych kontrolą;
  - 4) żądania od pracowników kontrolowanej jednostki udzielania informacji w formie ustnej i pisemnej w związku z czynnościami kontrolnymi;
  - 5) wzywania i przesłuchiwanie świadków;
  - 6) zwracania się o wydanie opinii przez biegłych i specjalistów z zakresu rynku pracy.

3. Pracodawca jest zobowiązany zapewnić Dyrektorowi PUP i upoważnionym pracownikom PUP oraz innym uprawnionym podmiotom prawo wglądu we wszystkie dokumenty, w tym dokumenty elektroniczne związane z realizacją przedmiotu umowy w trakcie trwania umowy i przez cały okres ich przechowywania określony w umowie.
4. Pracodawca zobowiązany jest umożliwić przeprowadzenie wizyt monitorujących lub kontrolnych w zakresie prawidłowości realizacji umowy dokonywanej przez Dyrektora bądź pracowników PUP.

## **VII. Warunki wypowiedzenia umowy**

1. Dyrektor zastrzega sobie prawo niezwłocznego wypowiedzenia umowy w przypadku, gdy Pracodawca w szczególności:

- 1) złożył niezgodne z prawdą dane, oświadczenia, zaświadczenia lub informacje, będące załącznikami do wniosku o przyznanie środków z KFS na kształcenie ustawiczne pracowników i Pracodawcy;
- 2) nie spełnił warunków zawartych w umowie bądź naruszył jej postanowienia, w szczególności nie dokonał właściwego rozliczenia otrzymanych i wydatkowanych środków KFS lub nie przedstawił dokumentów potwierdzających wykonanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego zgodnie z zawartą umową, w terminie określonym w umowie;
- 3) nie wykorzystał środków KFS lub wykorzystał środki niezgodnie z przeznaczeniem, tj. niezgodnie z danymi zawartymi we wniosku bez pozyskania zgody Dyrektora na zaistniałe zmiany;
- 4) nie poddał się kontroli, o której mowa w rozdz. VI lub utrudniał przeprowadzenie kontroli w zakresie prawidłowości realizacji umowy przez Dyrektora oraz inne podmioty uprawnione do jej przeprowadzenia oraz nie udostępnił do kontroli niezbędnych dokumentów związanych z realizacją umowy;
- 5) zamknięcia lub zawieszenia działalności przez Pracodawcę w trakcie obowiązywania umowy;
- 6) nieutrzymania zatrudnienia przez osoby objęte kształceniem ustawicznym w trakcie jego trwania  
- po uprzednim pisemnym zawiadomieniu przez Dyrektora o stwierdzonych nieprawidłowościach;  
- nieprzedstawieniu przez Pracodawcę wyjaśnień, w terminie 7 dni od dnia zawiadomienia, które Dyrektor uzna za zasadne.

2. W razie zaistnienia istotnej zmiany okoliczności powodującej, że wykonanie umowy nie leży w interesie publicznym, czego nie można było przewidzieć w chwili zawarcia umowy, PUP może odstąpić od umowy w terminie 30 dni od dnia powzięcia wiadomości o tych okolicznościach.

## **VIII. Zwrot otrzymanych środków**

1. Pracodawca zobowiązuje się do niezwłocznego zwrotu na rachunek bankowy PUP, nie później jednak jak w terminie 14 dni od dnia otrzymania wezwania, środków KFS przyznanych na kształcenie ustawiczne w przypadku:
  - 1) gdy Pracodawca lub pracownik nie ukończył kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS, w tym z powodu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.); zwrot środków przez Pracodawcę następuje niezależnie od uregulowania kwestii zwrotu środków pomiędzy Pracodawcą a pracownikiem;
  - 2) wystąpienia różnicy między kwotą środków otrzymanych, a kwotą środków wydatkowanych zgodnie z przeznaczeniem na działania objęte kształceniem ustawicznym pracowników i Pracodawcy;
  - 3) gdy Pracodawca lub pracownik nie zdał egzaminu finansowanego ze środków KFS i nie uzyskał zgody Dyrektora na ponowne przystąpienie do egzaminu finansowanego z własnych środków;
  - 4) gdy środki KFS przekazane Pracodawcy na podstawie umowy i rozliczone przez Pracodawcę przekraczają wysokość 80 % tych kosztów (w przypadku pracodawcy nie będącego mikroprzedsiębiorstwem) lub 300% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu zawarcia umowy na jednego uczestnika w danym roku;
  - 5) gdy działania na rzecz kształcenia ustawicznego nie odbyły się bądź ich realizacja była niezgodna z danymi zawartymi we wniosku, a Pracodawca nie uzyskał zgody Dyrektora na zaistniałe zmiany;
  - 6) rozwiązania umowy z przyczyn określonych w rozdz. VII- Pracodawca zobowiązany jest dokonać zwrotu całości otrzymanych środków.

2. Pracodawca zobowiązany jest do zwrotu na rachunek bankowy PUP środków KFS, w przypadkach o których mowa w ust.1 wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania środków na swój rachunek, do dnia ich zwrotu na rachunek bankowy PUP.

## **IX. Ochrona danych osobowych**

1. Pracodawca ubiegający się o przyznanie środków z KFS zobowiązany jest do złożenia oświadczenia o wyrażeniu zgody na zbieranie, przetwarzanie, udostępnianie i archiwizowanie danych osobowych na potrzeby realizacji działań związanych z finansowaniem kosztów kształcenia ustawicznego ze środków KFS oraz do zebrania od osób objętych kształceniem ustawicznym i okazania, na wezwanie, Dyrektorowi PUP, upoważnionym pracownikom PUP oraz innym uprawnionym podmiotom, oświadczeń o wyrażeniu zgody na zbieranie, przetwarzanie, udostępnianie i archiwizowanie danych osobowych na potrzeby realizacji działań związanych z finansowaniem kosztów kształcenia ustawicznego ze środków KFS.
2. Dyrektor PUP zobowiązuje się do wykorzystania pozyskanych danych i informacji w związku z realizacją umowy o finansowanie ze środków KFS działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i Pracodawcy, w tym danych osobowych, wyłącznie do celów określonych umową.

## **X. Postanowienia końcowe**

1. Zasady obowiązują do dnia 31 grudnia 2018 roku.
2. Druki wniosku o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i Pracodawcy są dostępne w siedzibie urzędu w Opolu Lubelskim (pok. nr 6a), w Oddziale Zamiejscowym urzędu w Poniatowej oraz na stronie internetowej [www.pupopolelubelskie.pl](http://www.pupopolelubelskie.pl).

### Załączniki:

1. Wniosek o przyznanie środków z KFS na finansowanie lub współfinansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy