



Gorzów Wlkp., 19 listopada 2025 r.

Nasz znak: PS-III.862.14.2025.BMal
Sprawę prowadzi: Beata Malarek
Telefon: 95 7851464
e-mail: beata.malarek@lubuskie.uw.gov.pl

Pani
Maria Pajdosz
Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy
w Żaganiu

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

W okresie od 17.09.2025 r. do 30.09.2025 r. pracownicy Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gorzowie Wlkp.:

- Beata Malarek – Starszy Inspektor Wojewódzki w Oddziale Rynku Pracy Wydziału Polityki Społecznej Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gorzowie Wlkp. (przewodniczący zespołu) posiadająca upoważnienie Wojewody Lubuskiego do przeprowadzenia kontroli nr 238-1/2025 z dnia 04.09.2025 r.

- Andżelika Humienna – Starszy Inspektor Wojewódzki w Oddziale Rynku Pracy Wydziału Polityki Społecznej Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gorzowie Wlkp. posiadająca upoważnienie Wojewody Lubuskiego do przeprowadzenia kontroli nr 238-2/2025 z dnia 04.09.2025 r.

przeprowadzili kontrolę problemową w Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu w zakresie prawidłowości przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Kontrola obejmowała okres od 01.01.2024 r. do 31.12.2024 r. i została zrealizowana zgodnie z zatwierdzonym przez Wojewodę Lubuskiego Rocznym Planem Kontroli na rok 2025.

Kontrola została przeprowadzona w oparciu o następujące akty prawne:

1. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 735 z późn.zm.), (Dz. U. z 2024 r. poz. 475 z późn. zm.).
2. Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. z 2025 r. poz. 620).
3. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz. U. z 2018 r. poz. 117).
4. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2023 r. poz. 1610 z późn. zm.), (Dz. U. z 2024 r. poz. 1061 z późn. zm.).
5. Ustawa z dnia 15 lipca 2011 r. o kontroli w administracji rządowej (Dz. U. z 2020 r. poz. 224 z późn. zm.).

Opis ustalonego stanu faktycznego w obszarze organizacyjnym.

Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu jest powiatową jednostką organizacyjną wchodzącą w skład powiatowej administracji zespolonej powiatu żagańskiego. Urząd zasięgiem swojego działania obejmuje obszar powiatu żagańskiego.

Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu posiada swoją siedzibę przy ul. Dworcowej 9 oraz Punkt Konsultacyjno-Informacyjny w Szprotawie przy ul. Kościuszki 30. Punkt Informacyjno-Konsultacyjny swoim zakresem działania obejmuje Gminę Szprotawa, Małomice i Niegostawice.

Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu działa na podstawie Statutu Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu nadanego Uchwałą Nr XIII.4.2025 Rady Powiatu Żagańskiego z dnia 24 czerwca 2025 r. W jednostce obowiązuje Regulamin Organizacyjny Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu wprowadzony Uchwałą Nr 149.2025 Zarządu Powiatu Żagańskiego z dnia 26 sierpnia 2025 r.

Kierownictwo nad kontrolowaną jednostką sprawują:

- Pani Maria Pajdosz - powołana na stanowisko Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu z dniem 1 maja 2025 r .
- Pan Krzysztof Sołtysiak powołany na stanowisko Zastępcy Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu z dniem 1 lutego 2004 r.

Z informacji przedkontrolnych przekazanych przez PUP w Żaganiu wynikało, że w okresie od 01.01.2024 r. do 31.12.2024 r. przeprowadzono 8 naborów wniosków pracodawców o przyznanie środków z KFS. Wszystkich złożonych wniosków o przyznanie środków KFS było 47, z czego 34 wnioski rozpatrzone zostały pozytywnie, a 13 wniosków pozostawionych zostało bez rozpatrzenia. W trakcie czynności kontrolnych stwierdzono, że urząd pracy podał błędne dane przedkontrolne, które nie znalazły odzwierciedlenia w przedłożonych podczas kontroli rejestrach. Stwierdzono, że urząd ogłosił 10 naborów wniosków pracodawców o przyznanie środków z KFS. Wszystkich złożonych wniosków o przyznanie środków KFS było 48, z czego 34 wnioski rozpatrzone zostały pozytywnie, a 14 wniosków pozostawionych zostało bez rozpatrzenia. Urząd zawarł 33 umowy o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy dla 172 osób. Kwota przyznanych środków z KFS w 2024 r. wynosiła 359 722,67 zł, wydatkowanych zostało 352 611,85 zł.

Ustalono, iż na dzień rozpoczęcia kontroli stan zatrudnienia w Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu wynosił 36 pracowników. Zadania z zakresu objętego kontrolą realizowało 4 pracowników.

Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu nie podlegał w okresach wcześniejszych kontroli Wojewody Lubuskiego z zakresu prawidłowości przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Ocena skontrolowanej działalności, ze wskazaniem ustaleń, na których została oparta.

Kontrolą objęto prawidłowość przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w okresie od dnia 01.01.2024 r. do dnia 31.12.2024 r. przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu.

Zakres realizacji przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu przedstawia poniższa tabela:

Dane za okres od 01.01.2024 r. do 31.12.2024 r.	Wartość
Ilość naborów wniosków pracodawców o przyznanie środków z KFS	10
Liczba złożonych wniosków o przyznanie środków KFS	48
Liczba wniosków o przyznanie środków KFS rozpatrzonych pozytywnie	34
Liczba wniosków o przyznanie środków KFS rozpatrzonych negatywnie	0
Liczba wniosków o przyznanie środków KFS pozostawionych bez rozpatrzenia	14
Liczba zawartych umów o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy	33
Liczba osób objętych działaniami finansowanymi z udziałem środków KFS	172
Kwota przyznanych środków z KFS	359 722,67 zł
Kwota wydatkowanych środków z KFS	352 611,85 zł

W Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu w roku 2024 złożono 48 wniosków o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego przeznaczonych na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Zespół kontrolny poddał analizie co 2 wnioski począwszy od numeru 1 zgodnie z przesłanym rejestrem, tj. 18 wniosków rozpatrzonych pozytywnie i 6 wniosków pozostawionych bez rozpatrzenia. W sumie kontrolą objęte zostały 24 wnioski dotyczące przyznawania środków z KFS na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców. Badaniu poddana została procedura naborów wniosków, terminowość, sposób rozpatrywania wniosków, zgodność zawierania i realizacji umów o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz prawidłowość rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków przez pracodawcę.

Ocena realizacji zadań w zakresie prawidłowości przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

W trakcie kontroli zbadano prawidłowość przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Krajowy Fundusz Szkoleniowy jest instrumentem rynku pracy, którego istotą jest przeznaczenie części składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Adresowany jest do pracowników i pracodawców, którzy chcieliby skorzystać z różnych form kształcenia ustawicznego. Głównym jego celem jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań nieustannie zmieniającego się rynku pracy.

O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego w okresie objętym kontrolą mogły

wystąpić wszystkie podmioty definiowane jako pracodawcy, w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. każda jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniała co najmniej jednego pracownika. Środki KFS przekazane pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji Unii Europejskiej, stanowią pomoc de minimis. Powiatowe urzędy pracy w obowiązujących w kontrolowanym okresie przepisach mogły przeznaczyć środki KFS na finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, tj.:

- 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.

W roku 2024 Minister właściwy do spraw pracy określił następujące priorytety wydatkowania KFS:

1. Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy.
2. Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych.
3. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych.
4. Wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności cyfrowych.
5. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej.
6. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia.
7. Wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców.
8. Wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie zarządzania finansami i zapobieganie sytuacjom kryzysowym w przedsiębiorstwach.

Ponadto Rada Rynku Pracy zdefiniowała następujące priorytety wydatkowania tzw. rezerwy KFS:

A. Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRPiPS.

B. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności.

C. 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.

D. Wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju.

Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu w 2024 roku przeprowadził następujące nabory wniosków pracodawców o przyznanie środków z KFS:

- I nabór limit podstawowy KFS ogłoszony 18.03.2024 r. - termin naboru wniosków od 25.03.2024 r. do 29.03.2024 r.,
- II nabór z rezerwy KFS ogłoszony 12.06.2024 r. - termin naboru wniosków od 24.06.2024 r. do 28.06.2024 r.,
- III nabór z rezerwy KFS ogłoszony 11.07.2024 r. - termin naboru wniosków od 17.07.2024 r. do 19.07.2024 r.,
- IV nabór z rezerwy KFS ogłoszony 24.07.2024 r. - termin naboru wniosków od 29.07.2024 r. do 02.08.2024 r.,
- V nabór z rezerwy KFS ogłoszony 05.08.2024 r. - termin naboru wniosków od 07.08.2024 r. do 14.08.2024 r.,
- VI nabór z rezerwy KFS ogłoszony 02.09.2024 r. - termin naboru wniosków od 04.09.2024 r. do 11.09.2024 r.,
- VII nabór limit podstawowy KFS ogłoszony 27.09.2024 r. - termin naboru wniosków od 02.10.2024 r. do 04.10.2024 r.,
- VIII nabór z rezerwy KFS ogłoszony 27.09.2024 r. - termin naboru wniosków od 07.10.2024 r. do 10.10.2024 r.,
- IX nabór z rezerwy KFS ogłoszony 18.10.2024 r. - termin naboru wniosków od 21.10.2024 r. do 25.10.2024 r.,
- X nabór limit podstawowy KFS ogłoszony 15.11.2024 r. - termin naboru wniosków od 18.11.2024 r. do 22.11.2024 r.

Z dokumentacji kontrolnej wynika, że nabory ogłoszono na tablicy informacyjnej w siedzibie powiatowego urzędu pracy oraz w postaci elektronicznej z wykorzystaniem stron internetowych urzędu.

W trakcie czynności kontrolnych stwierdzono, że we wszystkich ogłoszeniach o naborach Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu nie zawarł wszystkich informacji zgodnie z § 2 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Wskazany przepis określa, że w naborze wniosków wskazujemy priorytety wydatkowania środków KFS na dany rok, termin rozpoczęcia i zakończenia naboru wniosków oraz elementy, o których mowa w § 6 ust. 5 w/w rozporządzenia brane pod uwagę przy rozpatrywaniu wniosków. W naborach wniosków brak było elementów § 6 ust. 5 rozporządzenia, który wskazuje jakie elementy uwzględnia starosta przy rozpatrywaniu wniosku, tj.:

- 1) zgodność dofinansowywanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na dany rok;
- 2) zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy;
- 3) koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku;
- 4) posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego;

5) w przypadku kursów - posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego;

6) plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS;

7) możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem limitów, o których mowa w art. 109 ust. 2k i 2m ustawy.

W 2024 r. Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu posiadał wewnętrzne regulacje w sprawie ustalania zasad finansowania kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego wprowadzone Uchwałą nr 3/2022 Powiatowej Rady Rynku Pracy w Żaganiu z dnia 28.01.2022 r. oraz Uchwałą nr 3/2024 Powiatowej Rady Rynku Pracy w Żaganiu z dnia 10.10.2024 r. Wnioski pracodawców o przyznanie środków z KFS rozpatrywane były dwuetapowo na podstawie oceny formalnej i merytorycznej. Ocena formalna dokonywana była przez pracownika urzędu pod względem prawidłowości wypełnienia i kompletności złożonego wniosku. Natomiast ocena merytoryczna dokonywana była przez powołaną w urzędzie komisję do spraw rozpatrywania wniosków po pozytywnej weryfikacji wniosku pod względem formalnym. W trakcie kontroli stwierdzono, że regulacje wewnętrzne jak i ogłoszenia o naborach zawierają zapisy dotyczące przyznawania środków KFS niewynikające z obowiązujących przepisów prawa. Wskazano w nich, że nie będą finansowane koszty kształcenia ustawicznego z zakresu szeroko rozumianego coachingu oraz w formie coachingu indywidualnego. Ponadto wykluczono kursy z zakresu języka obcego z wyjątkiem kształcenia nauczycieli przedszkola. Przepisy nie regulują szczegółowo jakich narzędzi i metod można używać w procesie kształcenia ustawicznego pracowników.

Z definicji coachingu wynika, że 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. 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, a wnioski o dofinansowanie kursów z elementami coachingu powinny być szczególnie dobrze umotywowane. Podobnie jest z kursem języka obcego. Nieprzekonujące uzasadnienie może być podstawą do nieuwzględnienia wniosku pracodawcy. Zapisy ustawy o promocji zatrudnienia (...) oraz rozporządzenia 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, który wnosząc wkład finansowy i przeznaczając część czasu pracy pracowników na kształcenie dokonuje racjonalnego wyboru. Z uwagi jednak na fakt, iż środki KFS są środkami publicznymi, urząd pracy powinien zadbać o to, aby były właściwie wydawane. W sytuacjach budzących wątpliwości, urząd pracy ma prawo poprosić pracodawcę o wyjaśnienia i szczegółowe uzasadnienie dofinansowania kształcenia ustawicznego pod kątem jego obecnych i przyszłych potrzeb.

W uchwale nr 3/2022 Powiatowej Rady Rynku Pracy w Żaganiu z dnia 28.01.2022 r. w sprawie ustalania zasad finansowania kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego w §2 wskazano, że maksymalna kwota dofinansowania kosztów kształcenia ustawicznego na jedno

szkolenie wynosi 5 000 zł na osobę, nie wyżej jednak niż wysokość określona w pkt 5. Wskazany pkt 5 odnosi się do treści art. 69b ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia (...) który wskazuje, że na wniosek pracodawcy, na podstawie umowy, starosta może przyznać środki z KFS na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy 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. Przepis ustawy jednoznacznie określa jaka jest wysokość dofinansowania. Wskazywanie kwoty 5000 zł jest niezgodne i nieracjonalne oraz wyklucza wysokość finansowania wynikającą z ustawy.

W wewnętrznych regulacjach w sprawie ustalania zasad finansowania kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego wskazano warunki zwrotu środków KFS przez pracodawcę. Zawierają one zapisy, które są niezgodne z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia (...).

Nieprawidłowości dotyczą wskazania, że pracodawca zwraca wypłacone środki KFS w przypadku takim jak: nieukończenie kształcenia ustawicznego przez uczestnika, zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej w trakcie trwania kształcenia ustawicznego lub rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę. 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 lub likwiduje działalność gospodarczą 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. Podobnie w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę, bądź nieukończenia kształcenia ustawicznego przez uczestnika. Art. 69b ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia (...) wymienia dwa przypadki obowiązku zwrotu wydatków poniesionych przez pracodawcę na to szkolenie, tj. pracownik, który nie ukończył kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS z powodu rozwiązania przez niego umowy 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 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.

Reasumując, art. 69a ust. 2 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jednoznacznie określa działania na jakie urząd może przeznaczyć środki KFS, a art. 69b ust. 4 kiedy żądamy zwrotu. Nie należy w przepisach wewnętrznych ograniczać pracodawcom dostępu do środków KFS, poprzez ustalanie innych kryteriów przyznawania i rozliczania środków niż te określone w przepisach.

W przesłanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu informacji przedkontrolnej wskazano, że w 2024 r. nie było, żadnego wniosku o przyznanie środków KFS rozpatrzonego negatywnie. W trakcie czynności kontrolnych stwierdzono, że w jednym przypadku wniosek został rozpatrzony negatywnie z powodu braków formalnych, gdyż organ nie był pewien co do ważności umowy o pracę zawartej z pełnomocnikiem będącym członkiem zarządu. Należy stwierdzić, że skoro wniosek zawierał wszystkie wymagane załączniki i był złożony w terminie, to urząd powinien wezwać pracodawcę do wyjaśnienia zaistniałych wątpliwości. Ponadto w piśmie skierowanym do pracodawcy Z-ca Dyrektora PUP w Żaganiu stwierdzając, że wniosek został rozpatrzony negatywnie powołał się na nieistniejący przepis, tj. § 6 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

W skontrolowanych naborach stwierdzono, że dwa wnioski, zostały zarejestrowane pod jednym numerem (nr 33 rejestru). Wnioski te dotyczyły odrębnych naborów, z czego drugi wniosek nie został rozstrzygnięty. Urząd pracy wystosował do pracodawcy pismo informujące, że wniosek nie może zostać skierowany do oceny merytorycznej, ponieważ jest wypełniony nieprawidłowo i wezwał do uzupełnienia wniosku w terminie 7 dni od dnia otrzymania pisma. Należy zwrócić uwagę, że wezwanie posiada niewłaściwą podstawę prawną rozporządzenia, tj. § 6 ust. 1 pkt 2, który nie istnieje. Pracodawca w wymaganym terminie przesłał dokumenty, jednakże urząd pracy nie zakończył postępowania i nie poinformował pracodawcy o sposobie rozpatrzenia wniosku. Z wyjaśnień złożonych w trakcie kontroli wynika, że pracodawca nie uzupełnił wszystkich dokumentów więc wniosek pozostawiono bez rozpatrzenia. Właściwe byłoby, aby organ poinformował pracodawcę jakie braki zawiera wniosek i jakie jest ostateczne rozstrzygnięcie.

W kolejnych dwóch skontrolowanych sprawach organ wezwał pracodawcę do uzupełnienia wniosku wskazując, że w przypadku nieuzupełnienia w wymaganym terminie wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia. W jednym przypadku pracodawca wniósł prośbę o zmianę terminu szkolenia, a w drugim przypadku pracodawca nie uzupełnił wniosku w wymaganym terminie.

Jeśli wniosek nie zostanie uzupełniony w terminie, należy dokonać adnotacji o pozostawieniu wniosku bez rozpoznania. Pozostawienie podania bez rozpoznania nie wymaga wydawania decyzji ani postanowienia, a jest to czynność materialno-techniczna, która odbywa się poprzez stosowną adnotację w aktach sprawy, np. w systemie elektronicznym lub w papierowym rejestrze. W aktach sprawy brak było adnotacji o braku dostarczenia dokumentów w wymaganym terminie.

W jednym przypadku stwierdzono, że wniosek nie podlega rozpatrzeniu, ponieważ nie spełnia kryteriów formalnych ze względu na wskazanie kursu, który nie wpisuje się w wymagany priorytet. Zgodnie z § 6 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego wyłącznie brak załączników wymienionych w § 5 ust. 2 lub niepoprawienie wniosku we wskazanym terminie skutkuje pozostawieniem wniosku bez rozpatrzenia. Zgodnie z § 6 ust. 1 rozporządzenia starosta rozpatruje wnioski wraz załącznikami, o których mowa w § 5 ust. 2, złożone w terminie, o którym mowa w § 2 ust. 1. Zatem skoro przedmiotowy wniosek był kompletny i wpłynął w terminie ogłoszonego naboru brak było podstaw do pozostawienia go bez rozpatrzenia. W takiej sytuacji jeżeli urząd po dokonaniu

merytorycznej oceny wniosku uznał, że nie zasługuje on na uwzględnienie to powinien rozpatrzyć przedmiotowy wniosek negatywnie.

W 3 przypadkach pracodawca złożył wniosek o przyznanie środków KFS na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy wskazując kwotę zgodną z dołączoną ofertą szkoleniową. Po ocenie merytorycznej w protokole z komisji stwierdzono, że wskazany przez pracodawcę koszt usługi kształcenia ustawicznego nie jest ceną rynkową i przyznano inną wysokość dofinansowania niż te wskazane we wnioskach. Następnie poinformowano pracodawców o przyznanej kwocie pomocy i poproszono o potwierdzenie realizacji szkolenia, po czym zawarto umowy. W aktach sprawy brak jest protokołu bądź innego dokumentu z negocjacji. Zgodnie z § 6 ust. 4 rozporządzenia w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego 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. Zasadne jest to w przypadku przyznania innej kwoty pomocy, niż ta wnioskowana przez pracodawcę. Wyniki negocjacji powinny być odzwierciedlone w umowie. Ponieważ wniosek i umowa po negocjacjach będą zawierać różniące się dane w zakresie objętym negocjacjami, ważne jest sporządzenie dokumentu z negocjacji, np. notatki, protokołu.

Spośród poddanych analizie 18 wniosków Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu przeprowadził 5 kontroli z rozliczenia realizacji umów zawartych z pracodawcami o sfinansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy z KFS. W skontrolowanych umowach zobowiązywano pracodawcę do zawarcia umowy z pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego określające prawa i obowiązki. W 4 wystąpieniach pokontrolnych zespół kontrolny nie zwrócił uwagi na zapisy umów ustalających wzajemne prawa i obowiązki pracodawcy i pracownika związane z kształceniem ustawicznym.

W pierwszym wystąpieniu pokontrolnym stwierdzono, że pracodawca posiada 16 zawartych umów z pracownikami. Umowy te zobowiązują pracowników do przepracowania 3 lat od ukończenia kursu, pod rygorem zwrotu poniesionych przez pracodawcę kosztów w związku z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych przez pracowników wysokości adekwatnej do nieprzepracowanego okresu.

W drugim wystąpieniu pokontrolnym stwierdzono, że pracodawca posiada 13 zawartych umów z pracownikami. Umowy te zawierają zapisy, że ustanie stosunku pracy u pracodawcy w trakcie kształcenia ustawicznego traktowane będzie jako nieukończenie i przerwanie kształcenia i powodować będzie obowiązek zwrotu.

W trzecim wystąpieniu pokontrolnym stwierdzono, że pracodawca posiada 12 zawartych umów z pracownikami. Umowy te zobowiązują pracowników do przepracowania u pracodawcy 1 roku po ukończeniu szkolenia.

W czwartym wystąpieniu pokontrolnym stwierdzono, że pracodawca posiada 16 zawartych umów z pracownikami. Umowy te zobowiązują pracowników do przepracowania u pracodawcy co najmniej 2 lat licząc od dnia ostatnio odbytego szkolenia. Ponadto w przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy (m. in. wypowiedzenie przez pracownika, porozumienie stron na prośbę pracownika) pracownik zobowiązuje się do zwrotu poniesionych przez pracodawcę wydatków. Należy stwierdzić,

że nie ma takiego wymogu w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jak też w rozporządzeniu w sprawie przyznawania środków z KFS. § 7 ust. 1 pkt 7 rozporządzenia określa warunki zwrotu przez pracodawcę środków w przypadku nieukończenia kształcenia ustawicznego przez uczestnika. Przepis ten nakazuje uwzględnienie powodów nieukończenia określonych w art. 69b ust. 4 ustawy, zgodnie z którym pracownik zwraca środki jedynie w przypadku nieukończenia kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS z powodu rozwiązania przez niego umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowy na podstawie art. 52 Kodeksu pracy. Katalog przypadków, w jakich pracownik zwraca środki jest zamknięty oraz nie przewiduje zobowiązania pracodawcy do utrzymania miejsca pracy uczestnika szkolenia przez 1,2 czy 3 lata po ukończeniu szkolenia. Urząd pracy mając wgląd w zapisy umowy w trakcie przeprowadzania czynności kontrolnych powinien wskazać powstałe uchybienia i nieprawidłowości i wydać w tym zakresie odpowiednia zalecenia.

W pozostałych 12 zawartych umowach z pracodawcami Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu nie dokonał rozliczenia realizacji umów o sfinansowanie działań z KFS. Zgodnie z zawartymi umowami o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy zawarto zapisy odnośnie kontroli i monitoringu. Pracodawca zobowiązany został do poddania się kontroli dokonanej przez pracowników PUP w zakresie przestrzegania postanowień umowy. W aktach sprawy brak jest dokumentów (notatki służbowej czy protokołu), które potwierdzałyby rozliczenie zawartych umów w zakresie przestrzegania ich postanowień, wydatkowania środków zgodnie z przeznaczeniem, właściwego dokumentowania oraz rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków.

Zakres, przyczyny i skutki stwierdzonych nieprawidłowości:

1. Brak uwzględnienia w informacji o naborze wniosków w sprawie przyznawania środków z KFS wszystkich informacji wynikających z obowiązujących przepisów w tym zakresie.
2. Wprowadzenie w wewnętrznych regulacjach w sprawie ustalania zasad finansowania kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców w ramach KFS oraz w informacjach o naborach wniosków w sprawie przyznania środków z KFS zapisów, które nie wynikają z przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i rozporządzenia w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
3. Niewłaściwa kwalifikacja i błędne rozstrzygnięcia złożonych wniosków pracodawców o sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego.
4. Brak zakończenia postępowania w związku z naborem i rozpatrzeniem wniosku.
5. Brak protokołów z negocjacji pomiędzy starostą a pracodawcą przeprowadzonych w celu ustalenia ceny kształcenia ustawicznego oraz liczby osób nim objętych.
6. Niewłaściwe rozliczanie umów zawartych pomiędzy pracodawcą a pracownikiem odnośnie praw i obowiązków pracowników korzystających z kształcenia ustawicznego w trakcie prowadzonych przez urząd postępowań kontrolnych.
7. Brak końcowego rozliczenia zawartych umów z pracodawcami w wyniku nadzoru i kontroli pod względem ich realizacji i wydatkowania środków KFS.

Biorąc pod uwagę wykazane w trakcie kontroli nieprawidłowości, które miały charakter merytoryczny i naruszały procedury przepisów w zakresie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, działalność Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu w zakresie objętym kontrolą ocenia się pozytywnie z nieprawidłowościami.

Zalecenia pokontrolne:

Mając na uwadze stwierdzone w trakcie kontroli uchybienia i nieprawidłowości, na podstawie art. 358 ust. 1 ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia przekazuję następujące zalecenia pokontrolne:

1. Uwzględnianie w informacji o naborze wniosków w sprawie przyznawania środków z KFS wszystkich informacji wynikających z obowiązujących przepisów w tym zakresie.
2. Wyeliminowanie w wewnętrznych regulacjach w sprawie ustalania zasad finansowania kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców w ramach KFS oraz w informacjach o naborach wniosków w sprawie przyznania środków z KFS zapisów, które nie wynikają z obowiązujących przepisów.
3. Prawidłowe kwalifikowanie oraz rozstrzyganie złożonych wniosków pracodawców o sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego.
4. Zakończanie postępowań związanych z rozpatrywaniem wniosków.
5. Sporządzanie protokołów z negocjacji pomiędzy starostą a pracodawcą przeprowadzonych w celu ustalenia warunków kształcenia.
6. Właściwe rozliczanie umów zawartych pomiędzy pracodawcą a pracownikiem odnośnie praw i obowiązków pracowników korzystających z kształcenia ustawicznego w trakcie prowadzonych przez urząd postępowań kontrolnych.
7. Rozliczanie w wyniku nadzoru i kontroli zawartych umów z pracodawcami pod względem realizacji umowy i wydatkowania środków KFS.

Informuję, że zgodnie z art. 358 ust. 2 do 5 ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia:

- jednostka kontrolowana może, w terminie 7 dni od dnia otrzymania zaleceń pokontrolnych, zgłosić do nich pisemne umotywowane zastrzeżenia;
- wojewoda terminie 14 dni od dnia otrzymania zastrzeżeń przedstawia stanowisko w sprawie ich uwzględnienia;
- w przypadku nieuwzględnienia zastrzeżeń jednostka kontrolowana, w terminie 30 dni od dnia otrzymania stanowiska wojewody powiadamia wojewodę o realizacji zaleceń pokontrolnych;
- w przypadku uwzględnienia zastrzeżeń jednostka kontrolowana, w terminie 30 dni od dnia otrzymania stanowiska wojewody powiadamia wojewodę o realizacji zaleceń pokontrolnych, mając na uwadze zmiany wynikające z uwzględnionych zastrzeżeń.

Ponadto zgodnie z art. 49 ustawy o kontroli w administracji rządowej zobowiązuje jednostkę kontrolowaną do powiadomienia wojewody o realizacji zaleceń w terminie 30 dni od dnia doręczenia wystąpienia pokontrolnego.

Marek Cebula