Urząd Pracy

Wojewódzki Urząd Pracy
w Krakowie

Model systemu podmiotowego finansowania kształcenia MŚP

1

Projekt
„PFK - Podmiotowe finansowanie kształcenia”

Kraków, czerwiec 2013

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Małopolska

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Materiał współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

1. Wstęp....4
1.1 Uzasadnienie i koncepcja modelu....4
1.2 Definicje....6
2. Opis uwarunkowań w zakresie zapewniania jakości szkoleń....7
2.1 Narzędzia zapewniania jakości....7
2.1.1 Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych....7
2.1.2 Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia w Małopolsce....8
2.2 Opis procesu weryfikacji instytucji szkoleniowych....9
2.2.1 Organizacja audytu zewnętrznego instytucji szkoleniowych....11
2.3 Opis uwarunkowań prawnych....14
2.3.1 Istota znaku jakości....14
2.3.2 Pomoc publiczna a proces weryfikacji instytucji szkoleniowych....15
2.4 Zasady prowadzenia bazy zweryfikowanych pod względem spełniania MSUES instytucji szkoleniowych....18
3. Opis mechanizmu dystrybucji środków na szkolenia dla MŚP....20
3.1 Wartość bonu....20
3.2 Ilość bonów przypadająca na jedno przedsiębiorstwo....20
3.3 Postępowanie w przypadku niewykupienia bonów....21
3.4 Partycypacja MŚP w finansowaniu bonu szkoleniowego....21
3.5 Minimalna cena godziny szkolenia....23
3.6 Powstanie obowiązku podatkowego....24
3.7 Prawo do odliczenia podatku VAT....27
3.8 Wpływ szkolenia na wysokość podatku dochodowego pracownika....29
3.9 Wystąpienie MŚP o bony oraz obieg bonu....29
3.10 Sprawozdanie związane z udzielaniem pomocy publicznej....32
3.11 Sprawozdania przedkładane dysponentowi przez operatora i warunki płatności....33
3.12 Przekazanie operatorowi środków na bony szkoleniowe....33
3.13 Wybór i zadania operatora finansowego....33
4. Podręcznik nt. metody wsparcia MŚP w zakresie rozwoju kapitału intelektualnego....35
4.1 Uzasadnienie wyboru grupy docelowej – mikro, małych i średnich przedsiębiorstw do wsparcia....35
4.2 Sytuacja w obszarze szkolenia pracowników MŚP z Małopolski....35
4.3 Profil kompetencyjny konsultanta systemu bonowego....38
4.4 Zadania i metody pracy konsultanta systemu bonowego....40
4.4.1 Zadania....40
4.4.2 Metody pracy....42
4.5 Otoczenie wspierające MŚP – mapa instytucji i specjalistów współpracujących z konsultantem systemu bonowego....45
4.6 Mechanizm równoważenia popytu na kwalifikacje i podaży szkoleń....46
4.7 Nadzór ze strony dysponenta środków nad prawidłową realizacją procesu wsparcia przedsiębiorców....48
5. Mechanizmy i narzędzia kontroli....49
5.1 Walońskie rozwiązania w zakresie kontroli sytemu bonowego....49
5.2 System monitorowania i kontroli w ramach modelu podmiotowego finansowania kształcenia (PFK)....50
5.3 Kontrole wykorzystania środków publicznych....51
5.4 Ewaluacja projektu i produktu innowacyjnego....52

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Małopolska
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY
Materiał współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis załączników do modelu:

1. Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych
2. Plan audytu - wzór
3. Notatka po spotkaniu z konsultantem - wzór
4. Umowa o udziale w systemie „PFK – Podmiotowe finansowanie kształcenia"- wzór
5. Formularze dla instytucji szkoleniowej zawierające informacje dla audytorów - wzór
6. Raport z audytu - wzór
7. Oświadczenie o bezstronności i niezależności - wzór
8. Formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis - wzór
9. Formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc inną niż pomoc de minimis lub pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie - wzór
10. Wzór minimalnej informacji przekazywanej przedsiębiorcy w zakresie spełniania/niespełniania warunków przystąpienia do systemu PFK
11. Karta pracy konsultanta systemu bonowego - wzór
12. Baza regionalnych instytucji wspierających MŚP

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Małopolska
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY
Materiał współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1. Wstęp

1.1 Uzasadnienie i koncepcja modelu

Z punktu widzenia przedsiębiorców szkolenie pracowników jest inwestycją, która w efekcie przełoży się na wymierne korzyści dla przedsiębiorców. Przedsiębiorcy w Małopolsce są w niewystarczającym stopniu przekonani do roli, jaką w rozwoju firmy odgrywa proces podnoszenia kwalifikacji pracowników. Jak zauważają eksperci Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości[1], „firmy sektora MŚP mają poważne problemy z wytyczeniem i realizacją strategicznych planów rozwoju, a w zarządzaniu uwarunkowania krótkookresowe zdecydowanie dominują nad uwarunkowaniami długofalowymi. Brak jasnej wizji funkcjonowania i rozwoju firmy w większości ankietowanych przedsiębiorstw sektora MŚP stanowi poważne zagrożenie dla ich rozwoju, bo nie zachęca do podejmowania działań decydujących o długookresowej konkurencyjności. (...) Firmy mają bardzo ograniczoną wiedzę o możliwych źródłach finansowania działalności i nie widzą w finansowaniu zewnętrznym szansy na szybki i trwały rozwój, a także w niewystarczającym stopniu rozumieją znaczenie jakości kapitału ludzkiego w rozwoju długookresowej konkurencyjności".

Postrzeganie przez przedsiębiorców korzyści i barier związanych z kształceniem swoich pracowników jest silnie związane z pozycją przedsiębiorstwa[2]. Można ogólnie stwierdzić, że im bardziej dominująca pozycja przedsiębiorstwa, tym częściej dostrzegane są pozytywne aspekty kształcenia pracowników[3]. Związek ten z pewnością jest dodatkowo wzajemnie wzmacniany, tzn. silna pozycja przedsiębiorstwa skłania je do inwestowania w kadry, a inwestycja ta skutkuje wzmocnieniem pozycji przedsiębiorstwa. Jednocześnie przedstawiciele firm o słabszej pozycji częściej wskazują na wątpliwości związane z faktem, że pracownik może nie popracować w firmie wystarczająco długo, aby szkolenie było efektywne. Firmy te częściej wskazują również, że przedsiębiorcy nie chcą się szkolić lub posiadają wystarczające kwalifikacje lub że brakuje w firmie narzędzi pozwalających na optymalny dobór szkoleń do potrzeb.

Szansą na zmianę postrzegania znaczenia inwestowania w rozwój pracowników przez tych przedsiębiorców, którzy do tej pory nie dostrzegali korzyści z niego płynących, może stać się mechanizm podmiotowego finansowania kształcenia, który odwraca system dystrybucji publicznego pieniądza na rynku szkoleń. W tym rozwiązaniu wsparcie podąża bezpośrednio za przedsiębiorcą. Tym samym staje się on podmiotem wsparcia. Przedsiębiorca może liczyć na maksymalne uproszczenie procedur systemu i redukcję biurokracji. Potrzeby przedsiębiorcy w zakresie rozwoju pracowników są stale analizowane i brane pod uwagę przy konstruowaniu oferty szkoleniowej. Wyspecjalizowany zespół konsultantów towarzyszy przedsiębiorcy w diagnozowaniu potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstwa i jego pracowników, a także w wyborze oferty szkoleniowej spośród zweryfikowanych firm szkoleniowych. Przedsiębiorca na każdym etapie korzystania z systemu może liczyć na bezpłatne wsparcie zarówno pracowników publicznych służb zatrudnienia, jak i operatora bonów szkoleniowych, by mógł efektywnie i w pełni wykorzystać możliwości oferowanego rozwiązania.

[1] Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2010-2011, PARP, Warszawa 2012
[2] Na podstawie wniosków z dokumentu: Diagnoza i analiza na potrzeby przygotowania i wprowadzenia w Małopolsce sytemu podmiotowego finansowania kształcenia dla MŚP
[3] Wykształcenie pracowników a pozycja konkurencyjna przedsiębiorstw, PARP, s. 159.

Rys. 1 Elementy systemu podmiotowego finansowania kształcenia

Opracowanie własne

Rozwiązanie wypracowywane w Małopolsce bazuje na doświadczeniach belgijskich. Waloński model podmiotowego finansowania kształcenia, funkcjonujący od 1998 roku, odniósł sukces dzięki jednoczesnemu wystąpieniu 3 elementów: certyfikacji firm szkoleniowych pod kątem jakości świadczonych przez nie usług, sprawnej, transparentnej i odbiurokratyzowanej procedurze dystrybucji pomocy publicznej - w postaci bonów szkoleniowych oraz programowi wsparcia dla MŚP w zakresie diagnozy potrzeb szkoleniowych i wyboru oferty szkoleniowej. Model waloński, wykorzystując bony szkoleniowe, miał wpływ na wzrost jakości szkoleń oraz poszerzył dostęp do rynku szkoleniowego, w szczególności dla mikro i małych przedsiębiorców.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Małopolska
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY
Materiał współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1.2 Definicje

Operator finansowy – firma świadcząca usługi przygotowania, druku, dystrybucji, nadzoru obiegu i rozliczania bonów

Dysponent środków – jednostka finansów publicznych mająca w dyspozycji środki publiczne na finansowanie szkoleń dla małych i średnich przedsiębiorstw

Przedsiębiorca zgodnie z art. 4 Ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. 2004 Nr 173 poz. 1807 z późn. zm.) osoba fizyczna, osoba prawna i jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną – wykonująca we własnym imieniu działalność gospodarczą. Za przedsiębiorców uznaje się także wspólników spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej. W ramach testu systemu z bonów mogą skorzystać wyłącznie przedsiębiorstwa mające siedzibę lub oddział w Małopolsce.

Pracownicy przedsiębiorstwa otrzymujący bony muszą spełniać warunki wskazane w dokumentach dot. wsparcia dla MŚP udzielanego w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, tj. w ramach testu systemu warunki w „Szczegółowym Opisie Priorytetów PO KL" dla priorytetu VIII PO KL, tj. „Ilekroć w Priorytecie VIII jest mowa o pracowniku (w odniesieniu do projektów objętych pomocą publiczną) należy przez tę definicję rozumieć: a) pracownika w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm., b) właściciela, pełniącego funkcję kierowniczą, c) wspólnika, w tym partnera prowadzącego regularną działalność w przedsiębiorstwie i czerpiącego z niego korzyści finansowe"

MŚP, tj. mikro, małe, średnie przedsiębiorstwa zgodnie z definicją, która weszła w życie 1 stycznia 2005 r., na mocy rozporządzenia Komisji (WE) nr 70/2001 (Dz. Urz. UE L 10 z 13.01.2001, s. 33) zmienionego przez rozporządzenie 364/2004 (Dz. Urz. UE L 63 z 28.02.2004). Średnie przedsiębiorstwo: zatrudnia mniej niż 250 pracowników oraz jego roczny obrót nie przekracza 50 milionów euro lub roczna suma bilansowa nie przekracza 43 milionów euro; małe przedsiębiorstwo: zatrudnia mniej niż 50 pracowników oraz jego roczny obrót nie przekracza 10 milionów euro lub roczna suma bilansowa nie przekracza 10 milionów euro; mikroprzedsiębiorstwo: zatrudnia mniej niż 10 pracowników oraz jego roczny obrót nie przekracza 2 milionów euro lub roczna suma bilansowa nie przekracza 2 milionów euro.

Bon szkoleniowy (znak legitymacyjny) odpowiada jednej godzinie szkolenia (tj. 45 minut zegarowych) dla jednego pracownika. Wartość nominalna bonu edukacyjnego ustalona jest na 90,00 zł. Bon szkoleniowy stanowi dla przedsiębiorcy pomoc *de minimis* lub pomoc publiczną na szkolenia.

Instytucja szkoleniowa jest rozumiana jako firma szkoleniowa oraz innego rodzaju publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną, skierowaną do osób dorosłych (zgodnie z ustawą z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001).[4]

Usługa edukacyjno-szkoleniowa obejmuje różnorodne formy nauczania mające na celu rozwój kompetencji osób dorosłych, zmierzające do jasno wyznaczonych celów edukacyjnych i realizowane zgodnie z przygotowanym wcześniej programem[5].

[4] Przewodnik po Małopolskich Standardach Usług Edukacyjno-Szkoleniowych, s. 154.
[5] Przewodnik po Małopolskich Standardach Usług Edukacyjno-Szkoleniowych, s. 14.
Wersja elektroniczna przewodnika jest dostępna na stronie internetowej http://www.pociagdokariery.pl/Lists/WUPArticles/Attachments/701/Przewodnik%20po%20MSUES.pdf.

2. Opis uwarunkowań w zakresie zapewniania jakości szkoleń

2.1 Narzędzia zapewniania jakości

Warunkiem stworzenia dobrze funkcjonującego systemu podmiotowego finansowania szkoleń w Małopolsce jest zapewnienie **narzędzia pozwalającego na szybką identyfikację jakości szkoleń** w tematyce zgodnej z potrzebami MŚP.
Głównym narzędziem zapewniania jakości kształcenia w Małopolsce są **Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych** (MSUES). Standardy te zostały wypracowane w WUP Kraków[6] we współpracy z **partnerami** Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego (m.in. firmami szkoleniowymi, instytucjami zamawiającymi szkolenia). Standardy to innowacyjne narzędzie, które służy do oceny instytucji szkoleniowych, zainteresowanych otrzymaniem **znaku jakości**.
Weryfikacja instytucji szkoleniowej pod kątem spełniania standardów to proces, który składa się z IV etapów:

1. Samoocena;
2. Konsultacje;
3. Audyt;
4. Monitoring.

Instytucja szkoleniowa, która chce ubiegać się o znak jakości, musi dostosować swoją działalność do wymagań MSUES. W ramach pilotażu systemu **podmiotowego finansowania kształcenia** tylko firmy szkoleniowe, które mają znak jakości MSUES, będą mogły szkolić pracowników mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, posługujących się bonem szkoleniowym.

2.1.1 Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych

Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych wychodzą naprzeciw niepokojącej sytuacji na rynku szkoleniowym – niskie zainteresowanie pracodawców i pracowników szkoleniami oraz niższa od oczekiwanej jakość usług szkoleniowych[7]. Czynniki te spowodowały konieczność wypracowywania standardów funkcjonowania podmiotów szkoleniowych na rynku i realizacji usługi szkoleniowej. Na potrzeby opracowania standardów przyjęto poniższą definicję usługi edukacyjnej:
Usługa edukacyjno-szkoleniowa obejmuje różnorodne formy nauczania mające na celu rozwój kompetencji osób dorosłych, zmierzające do jasno wyznaczonych celów edukacyjnych i realizowane zgodnie z przygotowanym wcześniej programem[8].

Zgodnie z tą definicją standardy są adresowane do wszelkich interesariuszy związanych z procesem nauczania osób dorosłych, bez względu na jego formę. Co więcej, celem standardów jest bezpośrednie oddziaływanie na wszystkich aktorów procesu edukacyjnego tj.:

Firmy szkoleniowe – zastosowanie standardów spowoduje przede wszystkim zwiększenie jakości oferowanych szkoleń, wzrost zaufania klientów, a w perspektywie długofalowej wzrost zainteresowania ich szkoleniami,

Trenerów – dzięki standardom trenerzy będą zmotywowani do podnoszenia swoich kwalifikacji, co w konsekwencji przełoży się na wzrost jakości świadczonych usług edukacyjnych,

Indywidualnych klientów – poprzez zastosowanie standardów zwiększy się świadomość klientów na temat jakości szkoleń, klienci będą wybierać szkolenia wysokiej jakości i przykładać dużą wagę do efektów edukacyjnych i ewaluacji procesu szkoleniowego,

[6] Standardy powstały w ramach projektu pn. *Małopolskie Partnerstwo Instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń* realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.
[7] Diagnoza i analiza na potrzeby przygotowania i wprowadzenia w Małopolsce sytemu podmiotowego finansowania kształcenia dla MŚP, s. 25.
[8] Przewodnik po Małopolskich Standardach Usług Edukacyjno-Szkoleniowych, s. 14.
Wersja elektroniczna przewodnika jest dostępna na stronie internetowej http://www.pociagdokariery.pl/Lists/WUPArticles/Attachments/701/Przewodnik%20po%20MSUES.pdf.

KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Małopolska
UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY
Materiał współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Pracodawców zlecających szkolenia – dzięki wiedzy na temat tego, jak powinna wyglądać profesjonalnie przeprowadzona usługa szkoleniowa, pracodawcy będą wybierać szkolenia wysokiej jakości, przez co zmianie może ulec ogólna postawa przedsiębiorców względem potrzeby szkolenia swoich pracowników[9].

Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych składają się z **20 standardów** opisujących rozwiązania sprzyjające wysokiej jakości usług edukacyjno-szkoleniowych. Standardy odnoszą się do 4 obszarów:

- usługi edukacyjno-szkoleniowej;
- kompetencji i rozwoju kadry szkoleniowej;
- infrastruktury, organizacji i obsługi klienta;
- zarządzania jakością usług szkoleniowych.

Każdy ze standardów jest dookreślany przez **wskaźniki** – obserwowalne kryteria pozwalające stwierdzić, w jakim stopniu dany standard jest spełniony przez daną instytucję. Wskaźniki mogą dotyczyć **poziomu oczekiwanego**, tj. wspierającego dobrą jakość usługi. Spełnianie wszystkich wskaźników z tego poziomu pozwala stwierdzić, że instytucja szkoleniowa działa w sposób zgodny z Małopolskimi Standardami Usług Edukacyjno-Szkoleniowych. Wskaźniki na poziomie oczekiwanym będą podstawą oceny podczas procesu weryfikacji instytucji szkoleniowych, przeprowadzanego w ramach Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia w Małopolsce.
Treść „Przewodnika po Małopolskich Standardach Usług Edukacyjno-Szkoleniowych" zawiera również wskaźniki „**wykraczające ponad standard**" – stawiające większe wymagania, ale również pozwalające przekraczać oczekiwania w sposób, który szczególnie sprzyja jakości.

2.1.2 Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia w Małopolsce

Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia w Małopolsce dba o odpowiednią jakość szkoleń w oparciu o Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno – Szkoleniowych. Wspiera również instytucje zainteresowane stałym podnoszeniem jakości swoich usług i pomaga przedsiębiorcom w wyborze szkoleń, mogących zwiększyć konkurencyjność ich firm.

Główne zadania Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia w Małopolsce to:

a. Prowadzenie weryfikacji instytucji szkoleniowych zgodnie z MSUES, w tym przyznawanie znaku jakości MSUES:
  - wybór audytorów do weryfikacji instytucji szkoleniowych,
  - nadzór nad prowadzonymi audytami,
  - przyznawanie znaku jakości;

b. Prowadzenie konsultacji dla rynku szkoleniowego w zakresie jakości usług edukacyjno-szkoleniowych w oparciu o samoocenę instytucji szkoleniowych, prowadzoną na bazie MSUES;

c. Monitoring jakości usług instytucji pozytywnie zweryfikowanych pod kątem zgodności z MSUES:
  - pozyskiwanie informacji o zmianach zachodzących w zweryfikowanych instytucjach szkoleniowych oraz ocenach klientów dotyczących ich działalności,
  - podejmowanie działań monitorujących, których rezultatem może być odebranie znaku jakości;

d. Prowadzenie bazy zweryfikowanych pod względem spełniania MSUES instytucji szkoleniowych;

e. Czuwanie nad aktualnością i kompletnością MSUES;

f. Współpraca międzyinstytucjonalna na rzecz jakości kształcenia na bazie doświadczeń Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego;

g. Analiza dostępności oferty szkoleniowej pod względem potrzeb MŚP;

h. Wsparcie metodyczne dla zamawiania szkoleń ze środków publicznych (PZP**).**

[9] Opracowanie małopolskich standardów usług edukacyjno-szkoleniowych, s. 7.

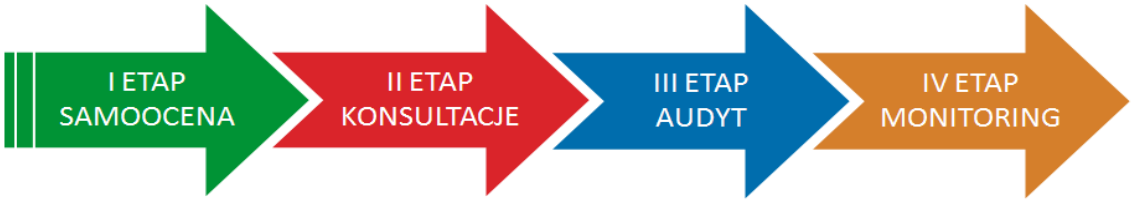
2.2 Opis procesu weryfikacji instytucji szkoleniowych

W oparciu o Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno – Szkoleniowych następuje weryfikacja instytucji szkoleniowej pod kątem spełniania MSUES. Instytucje szkoleniowe zainteresowane otrzymaniem znaku jakości muszą przejść cały proces weryfikacji pod kątem spełniania standardów.

Instytucja szkoleniowa jest rozumiana jako firma szkoleniowa oraz innego rodzaju publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną, skierowaną do osób dorosłych (zgodnie z ustawą z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Dz. U. 2004 nr 99 poz. 1001)[10].

Procedura weryfikacji instytucji szkoleniowych pod kątem zgodności z MSUES składa się z IV etapów:

Rys. 2 Etapy procesu weryfikacji pod katem spełniania MSUES



Opracowanie własne

Poniżej przedstawiono opis poszczególnych etapów, zawierający kluczowe informacje dla instytucji szkoleniowej.

ETAP I - SAMOOCENA

1. Samoocena to indywidualna i świadoma refleksja instytucji szkoleniowej, która w oparciu o wiedzę dotyczącą sposobów własnego działania, samodzielnie rozstrzyga, czy spełnia wymagania zdefiniowane w MSUES. (Wskazówki dotyczące przeprowadzenia samooceny zawiera „Przewodnik po MSUES", zamieszczony na stronie http://www.pociagdokariery.pl/Lists/WUPArticles/Attachments/701/Przewodnik%20po%20MSUES.pdf
2. Instytucja szkoleniowa umieszcza wyniki samooceny w dostępnym on-line elektronicznym formularzu, znajdującym się pod adresem http://cadastest.wup-krakow.pl/projects/a90631921b90b336a4f9e3d97fc0fc8f/_current.cawi?address_id
3. Instytucja szkoleniowa dostarcza do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie podpisany dokument samooceny, gdzie deklaruje chęć przystąpienia do procesu weryfikacji pod względem zgodności z MSUES.
4. Wyniki samooceny są przedmiotem rozmowy z konsultantem i są punktem odniesienia dla działań dostosowujących funkcjonowanie instytucji szkoleniowej do wymagań MSUES.

[10] Przewodnik po Małopolskich Standardach Usług Edukacyjno-Szkoleniowych, s. 154.

ETAP II - KONSULTACJA

Spotkanie konsultanta z przedstawicielem instytucji szkoleniowej odbywa się w CZJK w uzgodnionym wcześniej terminie. Spotkanie odbywa się najwcześniej 2 tygodnie po wpłynięciu formularza. Spotkanie nie powinno trwać dłużej niż 3 godziny i dotyczyć ma w głównej mierze samooceny.

W trakcie spotkania następuje:

- doprecyzowanie i wyjaśnienie zapisów standardów, które budzą wątpliwości;
- określenie ewentualnych działań dostosowujących funkcjonowanie instytucji szkoleniowej do wymagań MSUES;
- sporządzenie dokumentów (plan audytu i notatka po spotkaniu z konsultantem);
- zdefiniowanie i wpisanie do **planu audytu** /Załącznik nr 2/:
    a. zakresu podmiotowego audytu - danych dotyczących instytucji szkoleniowej, miejsca przeprowadzenia audytu, osób do kontaktu dla audytora, oficjalnej strony internetowej instytucji szkoleniowej;
    b. przybliżonego terminu przeprowadzenia audytu uwzględniającego ewentualny czas na uzyskanie zgodności (max 5 miesięcy) oraz funkcjonowanie zgodnie MSUES (min. 3 miesiące i 6 szkoleń). Dokładny termin audytu jest uzgadniany z instytucją szkoleniową nie później niż na 3 tygodnie przed zakładanym rozpoczęciem audytu;
    c. proponowanych przez instytucję szkoleniową metod weryfikacji poszczególnych wskaźników;
    d. zadeklarowanych przez instytucję szkoleniową źródeł, które w trakcie audytu mogą być podstawą weryfikacji poszczególnych wskaźników;
- zdefiniowanie działań dostosowujących funkcjonowanie instytucji szkoleniowej do wymagań MSUES (zostaną one zawarte w **notatce po spotkaniu z konsultantem** /Załącznik nr 3/).

Etap konsultacji kończy się podpisaniem umowy pomiędzy instytucją szkoleniową oraz WUP Kraków o udział w systemie PFK – Podmiotowe finansowania kształcenia /Załącznik nr 4/. Umowa ta zawiera wszelkie zobowiązania stron (zarówno WUP Kraków, jak i instytucji szkoleniowych) związane z uczestnictwem w systemie PFK. Docelowo zobowiązania instytucji wchodzących do systemu mogą być określone w aktach normatywnych lub wytycznych dotyczących funkcjonowania systemu.

ETAP III - AUDYT ZEWNĘTRZNY[11]

1. Audyt zewnętrzny prowadzony jest przez podmiot zewnętrzny, niezależny od audytowanej instytucji szkoleniowej. Jego celem jest uzyskanie obiektywnej i niezależnej oceny jakości usług edukacyjno – szkoleniowych świadczonych przez instytucję szkoleniową przy zastosowaniu wymagań zdefiniowanych w MSUES.
2. Efektem audytu będzie:
    a. uzyskanie racjonalnego potwierdzenia, że firma szkoleniowa realizuje usługi odpowiedniej jakości (na podstawie MSUES);
    b. usprawnienie funkcjonowania działalności instytucji szkoleniowej poprzez wskazanie na podstawie wyników audytu:
        i. działań dostosowujących;
        ii. najmocniejszych stron audytowanej instytucji oraz obszarów do jej rozwoju;
    c. sporządzenie raportu oraz wydanie niezależnej opinii w zakresie przyznania znaku jakości.
3. Na podstawie raportu z audytu instytucja szkoleniowa otrzymuje z WUP w Krakowie pisemną informację na temat przyznania znaku jakości MSUES.
4. Znak jakości przyznawany jest na okres 3 lat.
5. W momencie przyznania znaku jakości instytucja szkoleniowa zostaje wpisana do prowadzonej przez CZJK „Bazy zweryfikowanych pod względem spełniania MSUES instytucji szkoleniowych".

[11] Szczegółowy opis procedury audytu zewnętrznego znajduje się w podrozdziale 2.2.1

ETAP IV - MONITOROWANIE JAKOŚCI USŁUG

Instytucje szkoleniowe posiadające znak jakości MSUES (wpisane do „Bazy zweryfikowanych pod względem spełniania MSUES instytucji szkoleniowych”*)* poddawane będą monitoringowi ze strony CZJK w zakresie jakości świadczonych usług (zbieranie i analiza informacji o zmianach zachodzących w instytucjach szkoleniowych).

2.2.1 Organizacja audytu zewnętrznego instytucji szkoleniowych

Zadaniem **Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia w Małopolsce** jest dbanie o odpowiednią jakość szkoleń oraz wsparcie instytucji zainteresowanych stałym podnoszeniem jakości swoich usług. Zasadniczym elementem weryfikacji instytucji szkoleniowych pod względem spełniania Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych jest przeprowadzenie audytu zewnętrznego instytucji szkoleniowych - głównie z Małopolski.

Tylko te instytucje, które otrzymają **znak jakości,** będą mogły oferować szkolenia w ramach systemu podmiotowego finansowania kształcenia, z których przedsiębiorca wybierze ofertę szkoleniową odpowiednią dla swoich potrzeb. Instytucja szkoleniowa dobrowolnie zgłaszając do CZJK gotowość poddania się weryfikacji pod kątem zgodności z MSUES, tym samym zgłasza gotowość poddania się badaniu audytowemu.

Audyt zewnętrzny pod kątem zgodności z Małopolskimi Standardami Usług Edukacyjno – Szkoleniowych prowadzony będzie w instytucjach szkoleniowych deklarujących spełnienie MSUES. Z założenia instytucje szkoleniowe powinny prowadzić działalność na terenie Polski (z przewagą Małopolski, ze względu na regionalny charakter projektu PFK). Szacowana ilość audytów wynosi 150 w latach 2013 - 2015 (ilość ta może ulec zwiększeniu o 20%, czyli o 30). Ilość i rozkład audytów w czasie zależny będzie od zapotrzebowania instytucji szkoleniowych.

Cele prowadzonej weryfikacji pod kątem zgodności z MSUES, której elementem jest audyt zewnętrzny są następujące:

a) zapewnienie wysokiej jakości usług edukacyjnych, oferowanych przez instytucje szkoleniowe na terenie Małopolski,
b) wsparcie instytucji oferujących usługi edukacyjno - szkoleniowe w rozwoju,
c) identyfikowanie i popularyzowanie dobrych praktyk, wskazywanie kierunków rozwoju,
d) zapewnienie transparentności funkcjonowania instytucji oferujących usługi edukacyjno – szkoleniowe.

Efektem audytu będzie:

a. uzyskanie **racjonalnego zapewnienia**, że instytucja szkoleniowa realizuje usługi odpowiedniej jakości (na podstawie Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych, które stanowią wytyczne co do oczekiwanego poziomu w zakresie głównych obszarów działalności instytucji szkoleniowych mających wpływ na jakość usług edukacyjno – szkoleniowych);
b. usprawnienie funkcjonowania działalności instytucji szkoleniowej poprzez wskazanie na podstawie wyników audytu:
   i. działań naprawczych (dostosowujących),
   ii. wskazanie najmocniejszych stron audytowanej instytucji, obszarów do jej rozwoju na podstawie MSUES;
c. wydanie opinii w zakresie przyznania lub odmowy przyznania znaku jakości MSUES (zawartej w sporządzonym raporcie z audytu);

W wyniku przeprowadzonego audytu, WUP Kraków otrzymuje **wiążącą opinię niezależnych audytorów** na temat możliwości przyznania znaku jakości. Opinia ta odnosi się do trzech przypadków:

a. Przyznanie znaku jakości – instytucja szkoleniowa spełnia wszystkie standardy w ramach MSUES,
b. Odmowa przyznania znaku jakości – instytucja szkoleniowa nie spełnia w wymaganym zakresie standardów MSUES,

KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Małopolska
UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY
Materiał współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

c. Przyznanie znaku jakości po spełnieniu określonych warunków – instytucja szkoleniowa nie spełnia maksymalnie 3 wskaźników na poziomie oczekiwanym i deklaruje wprowadzenie konkretnych działań dostosowujących w określonym czasie (ocenionych i zaakceptowanych przez audytora). Przyznanie znaku jakości następuje po pozytywnej weryfikacji realizacji powyższej deklaracji przez CZJK.

Uzyskanie **racjonalnego zapewnienia,** o którym mowa powyżej, będzie opierało się na:

a. badaniu dokumentów i materiałów zastanych (np. programy szkoleń, materiały szkoleniowe, raporty z ewaluacji szkoleń, dokumenty opisujące funkcjonowanie jednostki, strony www, dokumentacja dotycząca kadry szkoleniowej);
b. wywiadach indywidualnych z członkami kadry zarządzającej;
c. wywiadach grupowych i indywidualnych z uczestnikami szkoleń i kadrą szkoleniową;
d. obserwacji jednych zajęć;
e. obserwacji infrastruktury.

1. Wybór podmiotu audytującego zgodnie z Prawem Zamówień Publicznych

W kolejnym etapie realizacji projektu zakładany jest wybór, zgodnie z prawem zamówień publicznych, podmiotu, który zapewni wysoką jakość realizowanych audytów. W związku z powyższym zaplanowano określenie odpowiednich wymagań co do podmiotu oraz audytorów realizujących poszczególne audyty. Zostaną zdefiniowane niezbędne kwalifikacje, doświadczenie i kompetencje audytorów.

2. Przygotowanie audytorów do realizacji audytów

Aby zapewnić wysoką jakość audytu, zaplanowano przygotowanie audytorów w zakresie normy – MSUES. Obowiązkowe **szkolenie** w zakresie znajomości oraz stosowania MSUES zapewni jednolite rozumienie standardów przez poszczególnych audytorów.

3. Planowanie i przygotowanie audytu

Okres objęty audytem to nie mniej niż 3 miesiące działalności instytucji szkoleniowej oraz nie mniej niż 6 przeprowadzonych szkoleń. Są to warunki brzegowe, które instytucja szkoleniowa musi spełnić przed przystąpieniem do audytu.

Aby zapewnić bezstronność i niezależność audytorów, zostaną wprowadzone oświadczenia o bezstronności podmiotu, jak i przewidzianych audytorów realizujących zadanie w stosunku do wszystkich instytucji. Wzór oświadczenia o bezstronności i niezależności audytora stanowi /Załącznik nr 7/

Audyt będzie prowadzony zgodnie z ramowym planem audytu /Załącznik nr 2/ zawierającym następujące informacje:

i. zakres podmiotowy audytu (dane dotyczące instytucji szkoleniowej);
ii. przybliżony termin przeprowadzenia audytu (dokładny termin jest uzgadniany z instytucją szkoleniową, a ustalenia w tym zakresie są przekazywane do CZJK);
iii. okres objęty audytem;
iv. proponowane metody weryfikacji poszczególnych wskaźników (audytor ma obowiązek zastosowania tych metod, ale nie jest to katalog zamknięty; jeśli audytor uzna, że konieczne jest wprowadzenie dodatkowej metody weryfikacji, uwzględnia to w badaniu);
v. zadeklarowane przez instytucję szkoleniową źródła, które w trakcie audytu mogą być podstawą weryfikacji poszczególnych wskaźników (nie jest to katalog zamknięty i jeśli instytucja szkoleniowa posiada inne dokumenty lub źródła zastane, nie ujęte w tabeli, przedstawi je audytorowi, a on ma obowiązek uwzględnić je w badaniu);
vi. populację do wyboru próby (wykaz przeprowadzonych szkoleń w okresie objętym audytem, członków kadry szkoleniowej, uczestników szkoleń – w zakodowanej formie); formularze dla instytucji szkoleniowej do przedstawienia populacji stanowią /Załącznik nr 5/.

W badanej populacji zakładana jest ilość usług edukacyjno – szkoleniowych zrealizowanych przez instytucję szkoleniową zgodnie z MSUES - minimum 6 oraz szacowana maksymalna ilość - 60. Ilość szkoleń do badania

(próba) wahać się będzie między 1-6 - proporcjonalnie do ilości wszystkich przeprowadzonych w badanym okresie szkoleń (10-20% populacji).

4. Realizacja audytu w instytucji szkoleniowej

W trakcie badania audytor/audytorzy analizują funkcjonowanie instytucji szkoleniowej odnośnie spełnienia wskaźników poziomu oczekiwanego MSUES, świadczącego o wysokiej jakości usług. Wskaźniki poziomu wykraczającego ponad standard nie będą podlegały ocenie w ramach audytu.

CZJK zapewni w umowie z instytucją szkoleniową:

i) udostępnienie wszelkich informacji koniecznych do realizacji audytu;
ii) umożliwienie osobom realizującym audyt dokonania koniecznych oględzin;
iii) umożliwienie audytorom dokonanie obserwacji (uzgodnienie terminu audytu, w taki sposób, żeby możliwa była obserwacja zajęć). Instytucja szkoleniowa zostanie zobowiązana do zapewnienia logistyki związanej z tą częścią audytu (ewentualny transport dla audytora, jeśli zajęcia odbywają się w innym miejscu niż audyt);
iv) udział właścicieli i pracowników w spotkaniach koniecznych do realizacji audytu.

Audytor będzie miał obowiązek **dokumentować realizację zadania audytowego**, w szczególności rejestrować weryfikowane dokumenty, będące źródłem oceny poszczególnych wskaźników. CZJK określi wymagania w zakresie dokumentacji audytu. CZJK określiło minimalny zakres **raportu z audytu** ze wskazaniem wymagań co do zamieszczanej w raporcie informacji. Wzór raportu z audytu przedstawiono w /Załączniku nr 6/

Audytorzy przedstawią projekt raportu z audytu instytucji szkoleniowej, aby ta mogła wnieść ewentualne uwagi do zawartych w nim ustaleń przed złożeniem ostatecznego raportu z audytu do CZJK.

CZJK dostarczy również audytorom (w trakcie szkolenia) do opcjonalnego wykorzystania w trakcie audytu następujące narzędzia (wypracowane w trakcie audytów pilotażowych):

i. kwestionariusz badania dokumentacji;
ii. kwestionariusz obserwacji;
iii. kwestionariusz wywiadu z prowadzącymi szkolenia;
iv. kwestionariusz wywiadu z uczestnikami szkoleń.

CZJK w trakcie realizacji audytów przewiduje udzielanie audytorom wsparcia merytorycznego w zakresie MSUES (np. w zakresie zrozumienia wskaźników).

5. Nadzór ze strony CZJK nad prawidłową realizacją audytów

Aby zapewnić wysoką jakość prowadzonych audytów, w ramach nadzoru ze strony CZJK przewidziane jest:

a. Uczestnictwo przedstawiciela CZJK w wybranych audytach w charakterze obserwatora;
b. Zatwierdzenie raportu z audytu, Ocena raportu pod względem:
   i. zgodności przeprowadzenia audytu z założeniami w Planie audytu,
   ii. realizacji celów zadania,
   iii. adekwatności poczynionych ustaleń i wyciągniętych wniosków,
   iv. gromadzenia rzetelnych i stosownych dowodów,
   v. terminowości sporządzenia raportu;
c. Podmiot audytowany (instytucja szkoleniowa) może zgłosić do CZJK zażalenie na pracę audytorów (np. zachowanie, brak kompetencji, brak współpracy). W przypadku, gdy zgłoszenie to będzie dokonane w trakcie realizacji audytu, CZJK podejmie działania stosowne do sytuacji.
d. Pozyskiwanie informacji zwrotnej od instytucji szkoleniowych na temat jakości pracy audytorów (ankieta, telefon) oraz cykliczne przekazywanie nadzorującemu audyty ze strony podmiotu audytującego zbiorczej informacji na temat oceny audytorów przez instytucje szkoleniowe.

6. Konsultacje

Aby zapewnić jednolite rozumienie standardów przez poszczególnych audytorów przewiduje się wymianę doświadczeń w formie **spotkania konsultacyjnego.** Spotkania konsultacyjne będą służyły również budowaniu bazy wiedzy dotyczącej MSUES, przygotowanej i aktualizowanej przez pracowników CZJK. Spotkanie konsultacyjne będzie służyło wzajemnej wymianie doświadczeń, po przeprowadzeniu określonej ilości audytów zewnętrznych. W ramach tego spotkania audytorzy oraz przedstawiciele CZJK wspólnie przeanalizują trudności i problemy związane z:

a) realizacją audytów zewnętrznych,
b) spełnieniem przez instytucje szkoleniowe MSUES.

Spotkania konsultacyjne będą służyły również sformułowaniu wniosków w zakresie ewentualnej modyfikacji procedury audytowej oraz zaplanowanego przeglądu MSUES. Konsultacje będą organizowane przez pracowników Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia w Małopolsce.

7. Bezstronność i niezależność

Podmiot audytujący oraz osoby uczestniczące w przeprowadzaniu audytu muszą spełniać wymóg bezstronności i niezależności od audytowanej instytucji szkoleniowej. Spełnienie powyższego wymogu potwierdzane będzie poprzez złożenie pisemnego oświadczenia przez podmiot audytujący oraz każdorazowo osoby przeprowadzające audyt /Załącznik nr 7/.
W przypadku naruszenia ww. zasad bezstronności przez danego audytora podmiot audytujący zobowiązany będzie oddelegować innego audytora do realizacji danego audytu. W przypadku naruszenia zasad bezstronności i niezależności przez podmiot audytujący może nastąpić odstąpienie od realizacji zlecenia audytu. W takim przypadku audyt realizowany jest przez audytora z WUP.

8. Poufność

Podmiot audytujący będzie zobowiązany do traktowania informacji, danych i dokumentów przekazanych przez instytucje szkoleniowe w ramach realizacji audytu jak **informacji poufnych**. Audytor zostanie zobowiązany do zachowania w bezwzględnej tajemnicy wszelkich informacji poufnych dotyczących audytowanych podmiotów, w szczególności będzie miał zakaz ich ujawniania osobom trzecim w jakiejkolwiek formie. Powyższy zakaz będzie nieograniczony w czasie, lecz nie będzie dotyczył osób z CZJK w zakresie odbioru przedmiotu zamówienia (zatwierdzania raportów z audytu) oraz uczestników spotkań konsultacyjnych.
Podmiot audytujący zobowiązany będzie do zapewnienia, że wszelkie dane przekazane mu przez instytucje szkoleniowe w związku z realizacją audytów będą **należycie zabezpieczone i przetwarzane** zgodnie z obowiązującymi przepisami, w szczególności z ustawą z dn. 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych.

2.3 Opis uwarunkowań prawnych

2.3.1 Istota znaku jakości[12]

Znak jakości rozumiany jest jako dokument potwierdzający osiągnięcie określonego poziomu kompetencji, przyznawany jako rezultat procesu mającego na celu maksymalnie rzetelną, trafną i obiektywną ocenę tego poziomu. Przyznanie znaku jakości następuje w wyniku przeprowadzenia procesu weryfikacji instytucji szkoleniowej, tj. zewnętrznego procesu, w wyniku którego badana jest zgodność usługi z przyjętym standardem (por. Przewodnik po Małopolskich Standardach Usług Edukacyjno-Szkoleniowych).
Proces weryfikacji instytucji szkoleniowych prowadzony ma być na podstawie Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych. W standardach tych zostały określone kryteria, których spełnienie jest konieczne dla przyznania znaku jakości MSUES. Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych zostały opracowane na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie. Również znak jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych wraz z jego graficznym przedstawieniem, tj. logiem o ściśle określonej kolorystyce oraz innymi elementami graficznymi niezbędnymi do ich wyróżnienia, został przygotowany na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie (dalej: WUP) jest samorządową jednostką organizacyjną działającą na zasadzie jednostki budżetowej. WUP realizuje zadania samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy. Polityka rynku pracy realizuje się również poprzez tworzenie systemu szkoleń podnoszących kompetencje pracowników. Należy wskazać, że obecnie realizowany przez WUP projekt PFK – Podmiotowe finansowanie kształcenia ma właśnie na celu podniesienie kompetencji pracowników. Jednocześnie do kluczowych komponentów projektu PFK – Podmiotowe finansowanie kształcenia należy proces weryfikacji instytucji szkoleniowych pod kątem spełniania MSUES. Biorąc pod uwagę powyższe przyznawanie znaku jakości instytucjom szkoleniowym może zostać uznane za wpisujące się w realizację nałożonych na WUP zadań w zakresie rozwoju rynku pracy.

[12] Na podstawie opinii prawnej z dnia 18 kwietnia 2013, sporządzonej przez Radcę Prawnego Izabelę Malinowską.

Niezależnie od powyższego należy wskazać, że zarówno przepisy ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa, ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jak i Statut Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie nie zakazują WUP przyznawania znaku jakości instytucjom szkoleniowym.
Podsumowując, należy zwrócić uwagę, iż skoro prawo własności do znaku jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych należy do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, a jednocześnie przepisy prawa powszechnie obowiązującego nie zakazują WUP nadawania znaku jakości instytucjom szkoleniowym, to w konsekwencji jest to instytucja uprawniona do posługiwania się w obrocie tymże znakiem, a zatem jest ona również uprawniona do przyznawania go instytucjom szkoleniowym.

2.3.2 Pomoc publiczna a proces weryfikacji instytucji szkoleniowych

Istota pomocy publicznej

Zgodnie z art. 107 (dawny art. 87 TWE) Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej *z zastrzeżeniem innych postanowień przewidzianych w Traktatach, wszelka pomoc przyznawana przez Państwo Członkowskie lub przy użyciu zasobów państwowych w jakiejkolwiek formie, która zakłóca lub grozi zakłóceniem konkurencji poprzez sprzyjanie niektórym przedsiębiorstwom lub produkcji niektórych towarów, jest niezgodna z rynkiem wewnętrznym w zakresie, w jakim wpływa na wymianę handlową między Państwami Członkowskimi.*

Test pomocy publicznej

Dla stwierdzenia, iż w okolicznościach danej sprawy transfer zasobów przypisanych władzy publicznej może zostać uznany za pomoc publiczną, konieczne jest przeprowadzenie testu pomocy publicznej, tj. zbadanie czy w okolicznościach konkretnej sprawy łącznie zostają spełnione następujące warunki:

1.) transfer następuje z zasobów przypisywanych władzy publicznej,
2.) transfer ten skutkuje przysporzeniem na rzecz określonego podmiotu, na warunkach korzystniejszych niż rynkowe,
3.) transfer ten jest selektywny, innymi słowy – uprzywilejowuje określone podmioty lub wytwarzanie określonych dóbr,
4.) w efekcie tego transferu występuje lub może wystąpić zakłócenie konkurencji,
5.) transfer ten wpływa na wymianę gospodarczą między krajami członkowskimi.

Ad.1) Przesłanka transferu środków z zasobów przypisanych władzy publicznej

Transfer zasobów musi następować z zasobów przypisywanych władzy publicznej. Przez władzę publiczną rozumie się wszelkiego rodzaju organy państwa (zarówno centralne jak i samorządowe). W publikacji wydanej przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego pn. *Pomoc publiczna w programach operacyjnych 2007-2013 – poradnik dla administracji publicznej* wskazano, że transfer zasobów to transakcja, w wyniku której następuje przepływ zasobów między dwoma podmiotami. Użyte w art. 107 TFUE określenie „wszelka pomoc" de facto oznacza, że katalog środków, jakie może zastosować władza publiczna, jest bardzo szeroki oraz jednocześnie otwarty. W piśmiennictwie wskazuje się, że mogą to być tzw. środki oczywiste, tj. takie, co do których nie ma wątpliwości, że stanowią wsparcie publiczne, jak np. subwencje, dotacje, zwolnienia z podatków lub opłat, preferencyjne kredyty lub pożyczki albo formy, co do których ustalenie, czy chodzi o pomoc publiczną, wymaga głębszej analizy (formy nieoczywiste), jak np. stosowanie preferencyjnych warunków do dzierżawy gruntów Skarbu Państwa, wynajmu nieruchomości, dostępu do infrastruktury publicznej (*Pomoc publiczna - Vademecum*, Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów). Co więcej, pomocą publiczną może być nawet potencjalny transfer zasobów, który nigdy nie został urzeczywistniony, np. poręczenie (*Pomoc publiczna w programach operacyjnych 2007 – 2013 – poradnik dla administracji publicznej*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego). Biorąc pod uwagę powyższe należy stwierdzić, że znak jakości wydawany na podstawie Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych stanowi zasób przynależny władzy publicznej.

Ad.2) Przesłanka przysporzenia na rzecz określonego podmiotu na warunkach korzystniejszych niż rynkowe

Przez przysporzenie na rzecz określonego podmiotu rozumie się korzyść ekonomiczną osiąganą przez ten podmiot, na rzecz którego dokonywany jest transfer (*Pomoc publiczna w programach operacyjnych 2007 – 2013 – poradnik dla administracji publicznej*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego). W celu odpowiedzi na pytanie, czy przyznanie przedsiębiorstwu znaku jakości wydawanego na podstawie Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych jest pomocą publiczną – konieczne jest wcześniejsze ustalenie, czy przyznanie tego znaku wiązać się będzie z korzyścią ekonomiczną osiąganą przez danego przedsiębiorcę. W tym miejscu należy zauważyć, iż jedynie przedsiębiorstwa ze znakiem jakości będą mogli brać udział w omawianym projekcie, finansowanym ze środków Unii Europejskiej, innymi słowy jedynie instytucje szkoleniowe legitymujące się znakiem jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych będą mogły szkolić uczestników systemu bonów. Nie ulega zatem wątpliwości, iż przedmiotowy znak jakości stwarza danemu przedsiębiorcy potencjalną możliwość świadczenia usług w warunkach atrakcyjniejszych finansowo dla jego kontrahentów, bez jednoczesnego uszczerbku dla jego sytuacji finansowej. Powyższe niewątpliwie wpłynie na konkurencyjność danej instytucji szkoleniowej. Na uwagę zasługują również warunki, na jakich zostanie przyznany znak jakości, tj. brak odpłatności za przeprowadzenie procedury badania spełniania standardów przez instytucję szkoleniową. Warunki te są korzystniejsze niż warunki panujące na rynku, gdyż przeważnie wydanie określonego znaku jakości powiązane jest z koniecznością poniesienia określonych nakładów przez przedsiębiorcę chcącego uzyskać określony znak jakości, w szczególności koszt audytu, badania produktu itp.

W tym kontekście wartość ekonomiczna znaku jakości wydaje się być możliwa do określenia poprzez choćby ustalenie koszu jego uzyskania – koszt poniesiony ze środków publicznych (koszt audytu, nadania certyfikatu itp.). Zatem przyznanie (transfer) znaku instytucji szkoleniowej będzie stanowiło dla niej korzyść ekonomiczną, a w konsekwencji istnieje konieczność zakwalifikowania danego zdarzenia jako pomoc publiczna.

Ad.3) Przesłanka selektywności

Kolejną przesłanką pozwalającą stwierdzić występowanie pomocy publicznej jest przesłanka selektywności. Z selektywnością mamy do czynienia, gdy poprzez wsparcie ze środków publicznych uprzywilejowany jest określony przedsiębiorca/przedsiębiorcy, gałęzie produkcji, usługi lub region, na którym następuje koncentracja środków publicznych (J.W. Wiktor, *Rynek Unii Europejskiej. Koncepcja i zasady funkcjonowania*, wyd. Akademia Ekonomiczna w Krakowie).

W piśmiennictwie wskazuje się również, że punktem odniesienia do badania, czy zachodzi przesłanka selektywności winno być ustalenie, czy mamy do czynienia z odstępstwem, które uprzywilejowuje określoną grupę przedsiębiorstw, czy też z regułą, która potencjalnie dotyczy nieskończonej ilości podmiotów (*Pomoc państwa. Wybrane zagadnienia*, red. B. Kurcz). Za selektywny uważa się zatem taki program, w przypadku którego władze zarządzające posiadają pewną swobodę decyzyjną (*Prawo wspólnotowe w dziedzinie pomocy państwa – Vademecum*, Komisja Europejska Dyrekcja Generalna ds. Konkurencji). Pomoc państwa jest selektywna wtedy, gdy wpływa na równowagę między niektórymi przedsiębiorcami i ich konkurentami. Może ona dotyczyć konkretnych przedsiębiorców (pomoc indywidualna), przedsiębiorców z określonych działów gospodarki (pomoc sektorowa) lub przedsiębiorców z określonego terytorium państwa członkowskiego.

Biorąc pod uwagę powyższe należy zauważyć, że w ramach projektu PFK – Podmiotowe finansowanie kształcenia znak jakości będzie przyznawany wyłącznie przedsiębiorcom prowadzącym działalność szkoleniową. Uprzywilejowanie to ma charakter selektywny, albowiem stanowi odstępstwo od zasady generalnej panującej na rynku, zgodnie z którą władza publiczna nie prowadzi skierowanego do wszystkich przedsiębiorców, darmowego procesu certyfikacji świadczonych przez nich usług. W konsekwencji dojdzie do uprzywilejowania przedsiębiorców prowadzących działalność szkoleniową w stosunku do przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą innego rodzaju. Innymi słowy dojdzie do zaburzenia równowagi pomiędzy niektórymi przedsiębiorcami (instytucje szkoleniowe, którym zostanie przyznany znak jakości) a innymi przedsiębiorcami, w stosunku do których władza publiczna nie prowadzi programu certyfikacji ich usług. Należy również zwrócić

uwagę, iż wstępnie (na etapie testowania założeń programu) certyfikacja ma być skierowana do ściśle określonej liczby przedsiębiorców prowadzących działalność szkoleniową. Powyższe prowadzi do wniosku, iż przyznanie znaku jakości przedsiębiorstwom szkoleniowym zgodnie z założeniami projektu PFK spełnia przesłankę selektywności.

Ad.4,5) Przesłanka zakłócenia konkurencji oraz wpływu na handel między krajami członkowskimi

W piśmiennictwie wskazuje się, że przesłanka ta ma szczególne znaczenie, jako że nadrzędnym celem przepisów o pomocy publicznej jest ochrona konkurencji na jednolitym rynku europejskim (*Pomoc publiczna w programach operacyjnych 2007 – 2013 – poradnik dla administracji publicznej*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego). Pojęcie konkurencji rozumiane jest jako mechanizm (proces) regulujący zachowania rynkowe przedsiębiorców, prowadzący do maksymalnie możliwej efektywności (alokacyjnej, produkcyjnej i dynamicznej) działań przedsiębiorców (*Ustawa o Ochronie Konkurencji i Konsumentów* - Komentarz red. T. Skoczny). Konkurencja jest niezbędnym i nieodłącznym elementem gospodarki rynkowej, a jej prawidłowe funkcjonowanie jest niezbędne dla prawidłowego funkcjonowania rynku, albowiem motywuje przedsiębiorców do większej efektywności. W konsekwencji zakłócenie lub groźba zakłócenia konkurencji stanowią jedną z przesłanek istnienia zakazanej pomocy publicznej.

W piśmiennictwie wskazuje się również, iż przesłanka ta jest interpretowana bardzo szeroko. Komisja Europejska w swojej praktyce ogranicza się do ustalenia skali obrotu dotyczącego danego dobra na rynku unijnym, ocenia stan danego rynku i opierając się na tych podstawach, rozstrzyga kwestię potencjalnego bądź realnego naruszenia konkurencji (P. Marquardt, *Pomoc publiczna dla małych i średnich przedsiębiorców*, LexisNexis, Warszawa 2007).

Przesłanka ta jest ściśle powiązana z przesłanką wpływu na handel między krajami członkowskimi. Za niedozwoloną pomoc publiczną traktuje się takie wsparcie, które ma wpływ na handel między państwami członkowskimi. Jednocześnie przyjmuje się, że skoro dana pomoc ma wpływ na handel między państwami członkowskimi, to równocześnie zakłóca lub może grozić zakłóceniem konkurencji na wspólnym rynku (K. Gałązka, *Pomoc publiczna dla przedsiębiorców*, Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów, Warszawa 2012 r.). Do wpływu na handel unijny dochodzi wówczas, gdy beneficjent tej pomocy konkuruje swoją działalnością z podmiotami z innych państw członkowskich Unii Europejskiej (K. Gałązka, *Pomoc publiczna dla przedsiębiorców*, Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów). Powyższe mogłoby wskazywać, że do naruszenia zasady wpływu na handel między państwami członkowskimi może dojść wyłącznie, gdy działalność potencjalnego beneficjenta pomocy wykracza poza granice jednego z państw członkowskich. Jednakże praktyka wskazuje, że przesłanka ta jest interpretowana zdecydowanie szerzej. Przede wszystkim dla stwierdzenia wpływu pomocy na handel między państwami członkowskimi wystarczy samo stwierdzenie, że beneficjent prowadzi działalność gospodarczą na rynku, na którym istnieje wymiana handlowa między krajami Unii Europejskiej (*Unia Europejska. Tom I*, red. E. Kawecka-Wyrzykowska, E. Synowiec, Instytut Koniunktury i Cen Handlu Zagranicznego, Warszawa 2004 r.). Jednocześnie Komisja Europejska uznaje, że nie istnieje próg lub procent, poniżej którego można uznać, że wymiana handlowa między państwami członkowskimi nie została naruszona (*Pomoc państwa. Wybrane zagadnienia,* red. B. Kurcz). Przesłanka wpływu jest więc rozumiana niezależnie od rzeczywistego obszaru działania przedsiębiorcy – niewykluczone jest zatem uznanie wsparcia za pomoc publiczną także na rynku lokalnym (K. Gałązka, *Pomoc publiczna dla przedsiębiorców*, Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów, Warszawa 2012 r.). Przykładowo w wyroku z dnia 24 lipca 2003 r., w sprawie C – 280/00 Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej zauważył, że wsparcie udzielane przedsiębiorcom transportowym co do zasady będzie pomocą publiczną, ponieważ niemożliwe jest, aby dotacja publiczna przyznana przedsiębiorstwu, które świadczy jedynie lokalnie lub regionalnie usługi transportowe i nie świadczy innych usług transportowych poza swoim krajem pochodzenia, pozostawała bez wpływu na handel pomiędzy państwami członkowskimi. Według TSUE zwiększa to bowiem lub co najmniej utrzymuje na dotychczasowym poziomie podaż usług transportowych w danym kraju, a tym samym zmniejsza szanse świadczenia usług przez przedsiębiorstwa zagraniczne. W piśmiennictwie podkreśla się również, że trudno jest wskazać jakiekolwiek

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Małopolska
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY
Materiał współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

orzeczenie sądu lub TSUE, w którym stwierdzonoby, iż dany środek nie może być uznany za zakazaną pomoc antykonkurencyjną ze względu na brak naruszenia zasady wymiany wpływu na handel miedzy państwami członkowskimi (P. Marquardt, *Pomoc publiczna dla małych i średnich przedsiębiorców*, LexisNexis, Warszawa 2007).

Niezależnie od powyższego należy jednak zwrócić uwagę, iż bez wątpienia przyznawany znak jakości będzie posiadał określoną (mierzalną) wartość ekonomiczną. Jednakże na obecnym etapie wydaje się, iż nie sposób ustalić jego ekonomicznej wartości. Biorąc pod uwagę iż pomoc, której wartość jest nieznaczna (bagatelna), nie jest rozumiana jako pomoc publiczna, gdyż nie wywiera przynajmniej potencjalnego wpływu na handel między krajami lub nie zakłóca konkurencji, istnieje możliwość, że przyznanie znaku jakości będzie mogło zostać zakwalifikowanie jako przyznanie pomocy *de minimis.* W związku z powyższym bez znajomości ekonomicznej wartości przyznawanego znaku jakości nie sposób rozstrzygnąć, czy pomoc ta ze względu na małą wartość (bagatelną) ma wpływ na zakłócenia konkurencji i/lub wpływ na handel między krajami członkowskimi. W konsekwencji przy założeniu, że ekonomiczna wartość znaku jakości jest niższa od kwoty pomocy *de minimis,* przyznanie znaku jakości nie będzie skutkowało przyznaniem pomocy publicznej, albowiem nie zostanie spełniona przesłanka choćby potencjalnego wpływu na handel między krajami członkowskimi. *A contrario* w przypadku, gdy ekonomiczna wartość przyznawanego znaku jakości będzie miała większą wartość od kwoty pomocy *de minimis,* dojdzie do udzielenia pomocy publicznej.

Podsumowując powyższe, weryfikacja instytucji szkoleniowych pod kątem spełniania Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno - Szkoleniowych oraz przyznawanie im znaku jakości może stanowić pomoc publiczną w sytuacji spełnienia wszystkich ww. przesłanek. Jakkolwiek kryteria pomocy publicznej mają charakter niejednoznaczny, to przeprowadzony test pomocy publicznej wskazuje, iż wystąpi transfer z zasobów władzy publicznej. Jednocześnie transfer ten będzie skutkował przysporzeniem na rzecz instytucji szkoleniowej, której zostanie przyznany znak jakości. Przyznany znak jakości będzie posiadał określoną wartość ekonomiczną, a jego transfer do instytucji szkoleniowej będzie skutkował uzyskaniem przez instytucję szkoleniową określonej korzyści ekonomicznej. Jednakże wątpliwości może budzić, czy dojdzie do spełnienia przesłanki zakłócenia konkurencji oraz wpływu na handel pomiędzy państwami członkowskimi. Biorąc pod uwagę, iż nie jest znana ekonomiczna wartość znaku jakości, nie sposób kategorycznie stwierdzić, iż będzie ona miała charakter mniejszy od kwoty pomocy *de minimis*, a tym samym, że **przedmiotowa pomoc będzie mogła zostać zakwalifikowana jako pomoc *de minimis*** a nie pomoc publiczna. Biorąc pod uwagę powyższe, przy założeniu, że ekonomiczna wartość znaku jakości jest niższa od kwoty pomocy *de minimis,* przyznanie znaku jakości nie będzie skutkowało przyznaniem pomocy publicznej, albowiem nie zostanie spełniona przesłanka choćby potencjalnego wpływu na handel między krajami członkowskimi. *A contrario* w przypadku, gdy ekonomiczna wartość przyznawanego znaku jakości będzie miała większą wartość od kwoty pomocy *de minimis,* dojdzie do udzielenia pomocy publicznej.

2.4 Zasady prowadzenia bazy zweryfikowanych pod względem spełniania MSUES instytucji szkoleniowych

Odpowiedzią na zdiagnozowany problem przedsiębiorców z wyborem konkretnej oferty szkoleniowej[13] będzie zbudowanie „Bazy zweryfikowanych pod względem spełniania MSUES instytucji szkoleniowych". Baza będzie zawierała aktualną (aktualizowaną przez WUP) informację o instytucjach, które otrzymały znak jakości MSUES. Instytucje szkoleniowe posiadające znak jakości będą wprowadzały do bazy aktualną ofertę szkoleniową, z której mogą skorzystać MŚP. Informacje zawarte w bazie będą z założenia pomagały w podjęciu decyzji przedsiębiorcy w zakresie wyboru konkretnej usługi edukacyjno – szkoleniowej. Baza jest przeznaczona do samodzielnego wykorzystania przez przedsiębiorcę i jednocześnie jest narzędziem wykorzystywanym w pracy konsultanta systemu bonowego. Instytucja szkoleniowa będzie zobligowana do wprowadzania aktualnej informacji na temat szkolenia w określonej przez CZJK strukturze, aby ułatwić przedsiębiorcy porównanie i wybór korzystnej dla

[13] Diagnoza i analiza na potrzeby przygotowania i wprowadzenia w Małopolsce sytemu podmiotowego finansowania kształcenia dla MŚP str. 73-75

siebie oferty. Proponowane informacje na temat konkretnej usługi edukacyjno – szkoleniowej dla MŚP będą posiadały następującą strukturę:

1. Temat
2. Forma kształcenia
3. Cel (w formie opisu efektów uczenia się dla uczestnika oraz mierzalne)
4. Terminy i czas trwania
5. Miejsce
6. Cena
7. Program nauczania (zawierający informację o efektach nauczania)
8. Szkoleniowiec (kwalifikacje, doświadczenie zawodowe i ważniejsze dotychczas zrealizowane projekty szkoleniowe)
9. Wstępne wymagania wobec poziomu zaawansowania uczestników
10. Informacja na temat możliwości w zakresie szkolenia „zamkniętego" na zlecenie
11. Ocena szkolenia. Instytucje szkoleniowe informują na temat możliwości oceny szkolenia na stronie, na której znajduje się baza.

Baza ta będzie dawać możliwość wyszukania interesującej MŚP oferty pod kątem różnych zmiennych, np. temat szkolenia, miejsce szkolenia, termin, cena, średnia ocen firmy szkoleniowej i/lub danej usługi edukacyjno – szkoleniowej[14].

Z założenia instytucja szkoleniowa wchodząc do systemu w umowie z WUP wyrazi zgodę na uczestnictwo w systemie oceny jej usług przez uczestników szkoleń /Załącznik nr 4/.

System informatyczny zawierający „Bazę zweryfikowanych pod względem spełniania MSUES instytucji szkoleniowych" będzie zasadniczym narzędziem kontroli wykorzystania bonów. Jak pokazują doświadczenia Walonii, ważne jest, aby system PFK od samego początku był szczelny i eliminujący próby nadużyć[15].

[14] Diagnoza i analiza na potrzeby przygotowania i wprowadzenia w Małopolsce sytemu podmiotowego finansowania kształcenia dla MŚP, s. 105
[15] Diagnoza i analiza na potrzeby przygotowania i wprowadzenia w Małopolsce sytemu podmiotowego finansowania kształcenia dla MŚP str. 55-57, 68-69

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Małopolska
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY
Materiał współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3.Opis mechanizmu dystrybucji środków na szkolenia dla MŚP

3.1. Wartość bonu

Opis

Wartość bonu jest sumą: średniego kosztu jednej godziny szkolenia oraz średniego kosztu ponoszonego przez pracodawcę w konsekwencji nieobecności pracownika przez 1 godzinę na stanowisku pracy (koszt wynagrodzenia pracownika i jego zastępstwa). Mediana wynagrodzenia ogółem (brutto brutto) z uwzględnieniem inflacji wyniosła: 3 790,90 zł[16] (23,7zł/godz.). Średnia cena jednej godziny szkoleniowej wyniosła: 43,10 zł[17]. Wobec powyższego wartość jednego bonu szkoleniowego wyniesie 90,00 zł (47,00 zł <koszt wynagrodzenia + koszt zastępstwa> + 43,00 zł <koszt godziny szkolenia>).

3.2. Ilość bonów przypadająca na jedno przedsiębiorstwo

Założenia

1. Należy przyjąć, jaka maksymalna ilość bonów może zostać wykorzystana przez jedno przedsiębiorstwo w ciągu 1 cyklu rozliczania bonów. Przez cykl rozliczania bonów rozumie się 1 rok kalendarzowy, z wyjątkiem testu systemu, kiedy to cykl może trwać krócej niż rok.
2. Pula bonów szkoleniowych przysługujących MŚP powinna być zróżnicowana ze względu na wielkość przedsiębiorstwa, ponieważ wsparcie w postaci bonów będą mogły uzyskiwać przedsiębiorstwa zróżnicowane pod względem ilości zatrudnionych pracowników, tj. od przedsiębiorstw jednoosobowych po zatrudniające do 249 pracowników. Należy ustalić, jaka ilość bonów może być wykorzystana w ciągu 1 cyklu przez 1 MŚP w odniesieniu do liczby zatrudnionych pracowników.
3. Ilość bonów przypadająca na jednego pracownika w ciągu cyklu powinna zmniejszać się wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa, ponieważ zgodnie z Raportem *Kształcenie po szkole*[18], im mniejsze przedsiębiorstwo, tym mniejsza świadomość potrzeby szkoleń, a więc tym mniejsza szansa, że pracodawca zdecyduje się wysłać pracowników na szkolenia w pełni odpłatne.
4. Limit bonów powinien zapewnić minimum 1 dzień szkoleniowy (1 dzień szkoleniowy oznacza 8 godzin lekcyjnych, tj. 8 x 45 minut) na pracownika przedsiębiorstwa średniego w ciągu cyklu oraz minimum 2 dni szkoleniowe na pracownika przedsiębiorstwa małego oraz mikro w ciągu cyklu.

Opis

Pula bonów przysługująca przedsiębiorstwu w ciągu jednego cyklu:

- **Osoba samozatrudniona – 100 bonów szkoleniowych**
- **Mikro przedsiębiorstwa** (2-9 osób) – **300 bonów szkoleniowych**, w tym przedsiębiorstwa 2-3-osobowe – 150 bonów, przedsiębiorstwa 4-9-osobowe – 300 bonów
- **Małe przedsiębiorstwa** (10-49 osób) – **800 bonów szkoleniowych**, w tym przedsiębiorstwa 10-19-osobowe – 400 bonów, przedsiębiorstwa 20-49-osobowe – 800 bonów

[16] Do obliczenia wartości mediany wynagrodzeń wykorzystano dane: Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 – najbardziej aktualne dane nt mediany wynagrodzeń http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw_strukt_wynagrodzen_wg_zawodow_X_2010.pdf Połowa pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej otrzymała wynagrodzenie ogółem brutto do 2906,78 zł (mediana = decyl piąty = wynagrodzenie środkowe). Do powyższej wartości dodano koszty pracodawcy – tzw. wynagrodzenie brutto brutto 3505,87 zł Wyliczone na podstawie http://wynagrodzenia.pl/kalkulator_oblicz.php Do obliczenia wartości końcowej uwzględniono stopę inflacji (dane dotyczące mediany wynagrodzeń pochodziły z października 2010, więc uwzględniono inflację z lat 2011 i 2012) Analogiczny okres narastający poprzedniego roku = 100. 2012=103,7, 2011=104,3 Źródło: http://www.stat.gov.pl/gus/5840_1638_PLK_HTML.htm

[17] Zgodnie z „Raportem końcowym z badania: Diagnoza i analiza na potrzeby przygotowania i wprowadzenia w Małopolsce systemu podmiotowego finansowania kształcenia dla MŚP": Obliczenia własne dokonane w oparciu dane RIS dla województwa małopolskiego (stan na IV.2013 r.) i następujące założenia: N=3 068 (uwzględniono wszystkie obserwacje po usunięciu tych zawierających wartości w widełkach); w analizie uwzględniono kategorię „inne obszary szkoleń", gdyż obecność tej kategorii wynikała najczęściej z nieumiejętnego przyporządkowania szkoleń do danej kategorii – znalazły się w niej szkolenia, które z łatwością można by przypisać do konkretnej kategorii; nie dokonano podziału na obszary tematyczne z uwagi na wyeliminowanie wielu obserwacji (liczby w widełkach) – ceny dla kategorii mogłyby być bardzo mylące; brano pod uwagę obserwacje, dla których liczba godzin szkoleniowych wynosiła pomiędzy 8 a 100 godzin.

[18] Bilans Kapitału Ludzkiego Kształcenie po szkole Uczenie się dorosłych, inwestycje w kadry w przedsiębiorstwach, instytucje szkoleniowe Anna Szczucka, Konrad Turek, Barbara Worek.

- **Średnie przedsiębiorstwa** (50-249 osób) – **2000 bonów szkoleniowych,** w tym przedsiębiorstwa 50-99-osobowe – 1000 bonów, przedsiębiorstwa 100-249-osobowe – 2000 bonów

Ryzyka:
System zakłada przyznawanie bonów na przedsiębiorstwo, a nie na pracownika, co może spowodować faworyzowanie pewnych grup pracowników kosztem innych.

Wnioski i rekomendacje
Konsultant systemu bonowego winien podkreślać w trakcie spotkań z MŚP wagę kierowania na szkolenia pracowników w sposób ściśle powiązany z potrzebami przedsiębiorstwa. System nie przewiduje natomiast jakiejkolwiek ingerencji w decyzje przedsiębiorcy odnośnie delegowania konkretnych pracowników na szkolenia.

3.3. Postępowanie w przypadku niewykupienia bonów

Założenia
Należy ustalić mechanizmy zapobiegające niewykorzystywaniu puli środków publicznych przeznaczonych na finansowanie szkoleń za pomocą bonów spowodowane tym, ze przedsiębiorstwo zakupi bony, jednak ich nie wykorzysta w trakcie trwania cyklu.

Opis
Bony niewykorzystane przez przedsiębiorstwo do momentu upłynięcia 80% cyklu (w przypadku cyklu będącego rokiem kalendarzowym: do końca października danego roku) wracają do puli wolnych bonów i mogą być zamawiane w tym samym cyklu w pierwszej kolejności przez przedsiębiorstwa, które nie zamawiały bonów w danym cyklu. Jeśli przedsiębiorstwa, które nie korzystały w danym cyklu z bonów, nie będą zainteresowane wykupieniem bonów, wówczas jest możliwe korzystanie z bonów przez przedsiębiorstwa, które już korzystały z bonów w danym cyklu, ale nie przekroczyły należnych im limitów. Jeśli mimo to nie uda się rozdystrybuować bonów, wówczas możliwe jest powiększenie limitów bonów przypadających na przedsiębiorstwo o 50%. Przedsiębiorstwo, które nie wykorzystało bonów w danym cyklu, będzie mogło wnioskować o bony dopiero w kolejnym cyklu, w bieżącym cyklu jest wykluczone z możliwości zamawiania bonów.

3.4 Partycypacja MŚP w finansowaniu bonu szkoleniowego

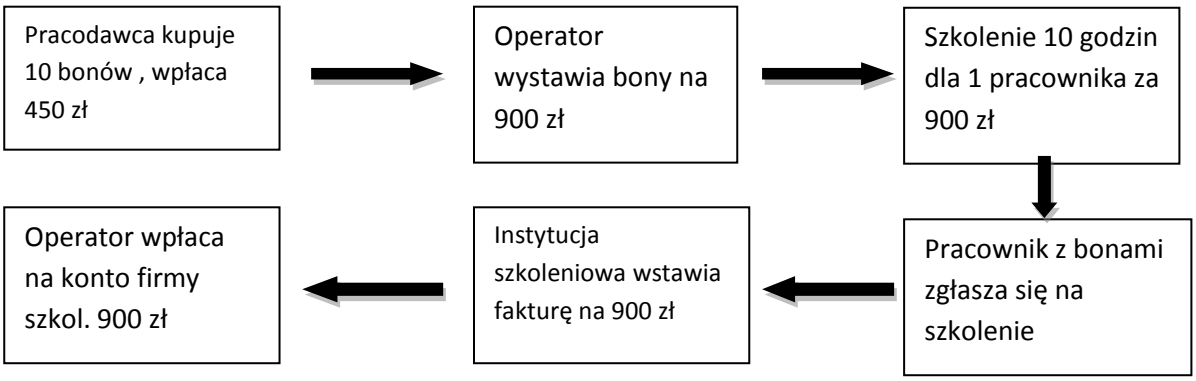
Założenia:
1. Istotą przygotowywanego systemu jest jego podmiotowość, jej wyrazem zaś jest wymóg partycypowania MŚP w finansowaniu szkoleń. Dzięki efektowi synergii (połączenie środków publicznych i środków prywatnych, dzięki czemu kwota zainwestowana w szkolenia będzie wyższa) przyczyni się to do uzyskania większego efektu niż w sytuacji zaangażowania wyłącznie środków publicznych.
2. Jak czytamy w „Raporcie końcowym z badania: "Diagnoza i analiza (…)[19]" „Co ciekawe, żaden z przedstawicieli MŚP nie postulował, aby system bonów w całości był finansowany ze środków publicznych. Przedstawiciele pracodawców dostrzegli ewidentne korzyści wynikające z ich udziału w zakupie bonów – upodmiotowienie, prawo do wymagania jakości, weryfikacja sensowności i przydatności szkoleń."

[19] Raport końcowy z badania: „Diagnoza i analiza na potrzeby przygotowania i wprowadzenia w Małopolsce systemu podmiotowego finansowania kształcenia dla MŚP", Centrum Doradztwa Strategicznego s.c. 2013.
19

Opis:
Wzorem Walonii wkład ze środków publicznych oraz wkład ze środków prywatnych w momencie zakupu bonu wynosi po 50%, zaś ostateczny udział środków publicznych w sfinansowaniu godziny szkoleniowej jest uzależniony od ceny godziny szkoleniowej szkolenia wybranego przez przedsiębiorcę.

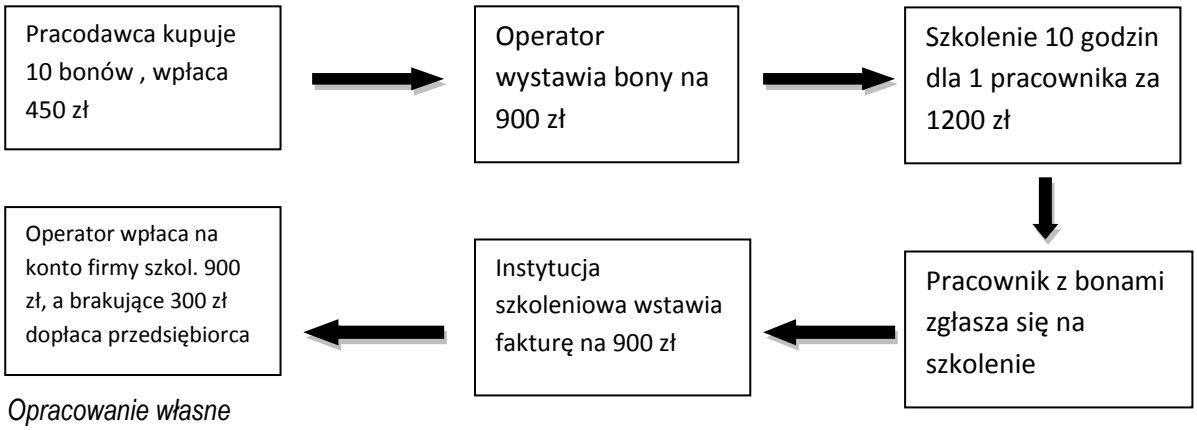
Jeśli cena godziny szkolenia wybranego przez MŚP okaże się być wyższa niż wartość bonu (tj. wyższa niż 90,00 zł) wówczas MŚP dopłaci różnicę, czyli jego ostateczny udział w finansowaniu godziny szkolenia przekroczy 50%. Jeśli cena godziny szkolenia wybranego przez MŚP okaże się być niższa niż wartość bonu wówczas MŚP otrzyma zwrot środków (różnicę między ceną szkolenia a wartością bonów) i w tej sytuacji udział środków publicznych w finansowaniu szkolenia przekroczy 50%.
Należy zaznaczyć, że w wyjątkowych przypadkach, kiedy przedsiębiorstwo będzie korzystać z pomocy publicznej na szkolenia nie zaś z pomocy *de minimis* ostateczny udział środków publicznych i prywatnych w finansowaniu bonu będzie wyliczony zgodnie z obowiązującymi regułami udzielania pomocy publicznej na szkolenia tj. z poszanowaniem możliwej maksymalnej intensywności wsparcia. W tej sytuacji nie będzie możliwe zwracanie przedsiębiorcy środków publicznych.

Rys. 3 Koszty szkolenia – przykład 1
Obieg bonu w sytuacji gdy przedsiębiorca wybierze szkolenie, którego 1 godzina kosztuje tyle samo ile wart jest bon szkoleniowy. W tej sytuacji udział pieniędzy publicznych w sfinansowaniu bonu jest równy 50%.



Opracowanie własne

Rys. 4 Koszty szkolenia – przykład 2
Obieg bonu w sytuacji gdy przedsiębiorca wybierze szkolenie, którego 1 godzina kosztuje więcej niż wart jest bon szkoleniowy. W tej sytuacji udział pieniędzy publicznych w sfinansowaniu bonu jest mniejszy niż 50%.

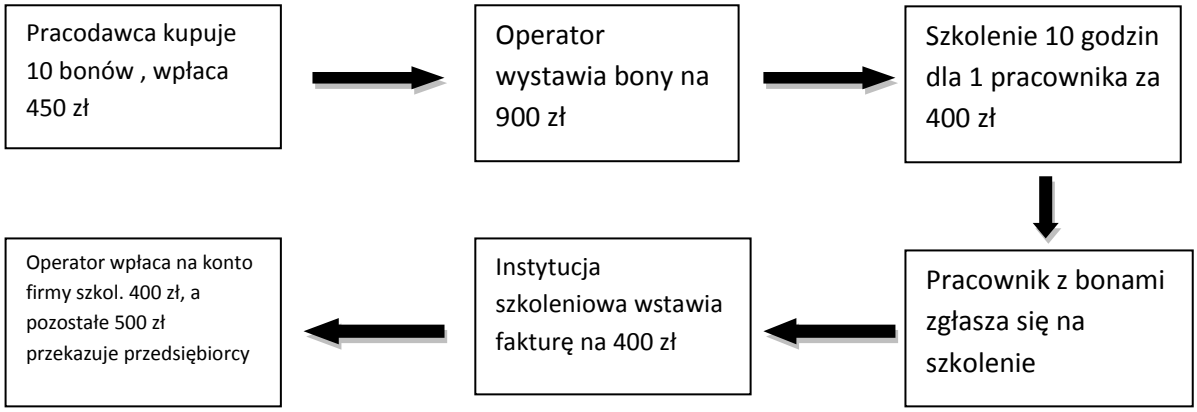


Opracowanie własne

KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Małopolska
UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY
Materiał współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rys. 5 Koszty szkolenia – przykład 3

Obieg bonu w sytuacji, gdy przedsiębiorca wybierze szkolenie, którego 1 godzina kosztuje mniej niż wart jest bon szkoleniowy. W tej sytuacji udział pieniędzy publicznych w sfinansowaniu bonu jest większy niż 50%.



Opracowanie własne

Ryzyka:

1. W sytuacji gdy przedsiębiorca wybierze szkolenie, którego godzina jest tańsza niż wartość bonu wówczas naddatek jest zwracany przedsiębiorcy i uzyskuje ono przychód. Proponowane rozwiązanie nie miało precedensu w Polsce w związku z czym gdy prezentowano je przedsiębiorcom w trakcie badań zgłaszali oni obawy, że ich księgowość może mieć trudność z poprawnym księgowaniem oraz że ta sytuacja pociągnie za sobą kontrolę organów skarbowych. Przedsiębiorcy wskazywali, że obawialiby się skorzystać z takiego systemu.

Wnioski i rekomendacje:

1. Po konsultacjach z Izbą Skarbową w Krakowie stwierdzono, że należy przygotować rekomendacje oraz szkolenia dla księgowych wskazujące jak poprawnie udokumentować szkolenia rozliczane za pomocą bonów oraz ewentualne przekazanie środków publicznych na konto przedsiębiorcy tj. uzyskany przez przedsiębiorcę przychód.

3.5 Minimalna cena godziny szkolenia

Założenia:

1. Nie jest celowym finansowanie w ramach systemu szkoleń o tak niskiej cenie, że mogą być one sfinansowane samodzielnie przez przedsiębiorcę.
2. Średnia cena jednej godziny szkoleniowej, w województwie małopolskim wyniosła: 43,10 zł. Finansowanie jedynie szkoleń, których cena za godzinę szkoleniową plasuje się w okolicach średniej ceny godziny szkoleniowej mogłoby negatywnie wpłynąć na rynek szkoleniowy i sztucznie podnieść ceny szkoleń tańszych.

Opis:

Wzorem doświadczeń walońskich minimalna cena godziny szkolenia, które będzie finansowane w ramach systemu wynosi 22,50 zł tj. 25% wartości bonu.

3.6 Powstanie obowiązku podatkowego[20]

Założenia:

1. Dla oceny konsekwencji podatkowych w kontekście programu bonów szkoleniowych pierwszorzędne znaczenie ma wskazanie, na jakim etapie należy rozpoznać powstanie obowiązku podatkowego. Usługa szkolenia, która *in genere* podlega obowiązkowi podatkowemu na zasadach powszechności jest przedmiotem istnienia dwóch następujących relacji:
    a. pomiędzy przedsiębiorcą a operatorem w momencie wydawania bonów szkoleniowych,
    b. pomiędzy przedsiębiorcą a firmą szkoleniową, która przyjmuje bony w rozliczeniu za odbyte szkolenie pracownika.

Opis:

A. Relacja przedsiębiorca- operator

Zgodnie z art. 5 ust. 1 pkt 1 ustawy o podatku od towarów i usług, opodatkowaniu podatkiem VAT podlega odpłatna dostawa towarów i odpłatne świadczenie usług na terytorium kraju. Należy więc zastanowić się, czy bon edukacyjny jest towarem albo usługą w rozumieniu przepisów ustawy o podatku od towarów i usług. Za dominujący należy uznać pogląd, że bon, będąc jedynie znakiem legitymacyjnym, nie może być uznany za towar lub usługę, a zatem odpłatne przekazanie bonu nie powoduje powstania po stronie nabywcy obowiązku zapłaty podatku VAT.

Należy wskazać, że bon nie jest świadczeniem samym w sobie, lecz jedynie środkiem, za którego pośrednictwem dopiero ma być nabyty towar lub usługa. Jeśli przyjąć, że przekazanie bonu podlega obowiązkowi podatkowemu, tym samym doszłoby do naruszenia zasady proporcjonalności wynikającej z Dyrektywy 2006/112 WE Rady z dnia 28 listopada 2006 r. w sprawie wspólnego systemu podatku od wartości dodanej. Opiniujący wskazuje jednocześnie, że nałożenie obowiązku podatkowego z tytułu dokonania czynności odpłatnego przekazania bonu prowadziłoby do uchybienia zasadzie zakazu podwójnego opodatkowania. Ta sama usługa edukacyjna mogłaby podlegać opodatkowaniu zarówno na etapie przekazania bonu na poczet zapłaty za usługę, a także na etapie zapłaty za odbyte szkolenie.

Mając na uwadze powyższe należy wskazać, że czynność odpłatnego przekazania bonu edukacyjnego przedsiębiorcy przez operatora nie podlega opodatkowaniu podatkiem VAT.

B. Relacja przedsiębiorca - firma szkoleniowa

Bon edukacyjny jest znakiem legitymacyjnym, uprawniającym do skorzystania z usługi szkoleniowej. W zamian za bon edukacyjny, pracownikowi udzielana jest usługa. Sytuację tę należy więc rozpoznać jako odpłatne świadczenie usług, a zatem podlegające opodatkowaniu podatkiem VAT. W konsekwencji, dopiero w momencie realizacji bonu przez pracownika, pojawia się obowiązek podatkowy w zakresie usługi na rzecz podmiotu, który finalnie jest dysponentem bonu.

Podstawa opodatkowania i wysokość podatku (cz. 1 dot. zwolnienia z podatku od towarów i usług, usług kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego) [21]

Założenia:

Należy przeanalizować, jakiej wysokości podatek winien być zapłacony za usługi szkoleniowe prowadzone w ramach systemu. Należy również wskazać podstawę opodatkowania.

[20] Na podstawie opinii prawnej z dnia 10 kwietnia 2013, sporządzonej przez Radcę Prawnego Annę Błaszak.
[21] Na podstawie opinii prawnej z dnia 10 kwietnia 2013, sporządzonej przez Radcę Prawnego Annę Błaszak.

Opis:

W myśl § 13 ust. 1 pkt. 20 rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie wykonania niektórych przepisów ustawy o podatku od towarów i usług zwalnia się od podatku usługi kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego, finansowane w co najmniej 70% ze środków publicznych oraz świadczenie usług i dostawę towarów ściśle z tymi usługami związane.

Problematyka zwolnień w kontekście usług szkoleniowych finansowanych w części ze środków publicznych sprowadza się przede wszystkim do dokonania oceny, czy dana usługa stanowi usługę kształcenia zawodowego czy przekwalifikowania zawodowego oraz czy i w jakiej części jest ona finansowana ze środków publicznych.

A. Pojęcie usługi kształcenia zawodowego i przekwalifikowania zawodowego

Zgodnie z interpretacją ogólną Ministra Finansów z dnia 15 czerwca 2012 r. nr PT4/033/2-3/9/EFU/2012/PT-298 dla uznania, czy dana usługa spełnia definicję usługi kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego należy odnieść się do art. 44 rozporządzenia wykonawczego Rady (UE) nr 282/2011 z dnia 15 marca 2011 r. ustanawiającego środki wykonawcze do dyrektywy 2006/112/WE w sprawie wspólnego systemu podatku od wartości dodanej.

Zgodnie z jego treścią, usługi w zakresie kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania świadczone na warunkach określonych w art. 132 ust. 1 lit. i) dyrektywy VAT obejmują nauczanie pozostające w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, jak również nauczanie mające na celu uzyskanie lub uaktualnienie wiedzy do celów zawodowych. Czas trwania kursu w zakresie kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania nie ma w tym przypadku znaczenia.

B. Pojęcie środków publicznych

Odnosząc się do drugiej przesłanki zastosowania zwolnienia Minister Finansów w powołanej interpretacji ogólnej wskazał, iż środki otrzymywane przez beneficjentów na prowadzenie projektów realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki finansowanego z budżetu państwa (dotacja celowa) oraz Europejskiego Funduszu Społecznego (płatność pochodząca z budżetu Unii Europejskiej) mieszczą się w kategorii środków publicznych w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. Nr 157, poz. 1240, z późn. zm.). Teza ta znalazła również potwierdzenie w orzecznictwie sądów administracyjnych, tak między innymi potwierdził Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 4 października 2011 r.(sygn. akt I SA/Gd 859/11). W kontekście omawianego zagadnienia istotnym jest stwierdzenie ww. Sądu, zgodnie z którym wymóg finansowania usługi szkolenia w określonej części nie odnosi się do podmiotów dysponujących środkami, lecz do rzeczywistego w znaczeniu ekonomicznym źródła finansowania środkami, które nie zostały uzyskanie przez podmiot jako przychód z działalności gospodarczej. W konsekwencji, do korzystania ze zwolnienia z podatku VAT nie wymaga się, aby faktyczny wykonawca był bezpośrednio finansowany ze środków publicznych, ale by to kontrahent kierujący na szkolenie płacił za nie środkami uznanymi za publiczne.

C. Finansowanie ze środków publicznych w części wynoszącej co najmniej 70 %

Co się tyczy przesłanki finansowania usług kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego Minister Finansów zwrócił uwagę na to, że zarówno ustawa o podatku od towarów i usług w art. 43 ust. 1 pkt. 29 lit. c, jak i ww. rozporządzenie w § 13 ust. 1 pkt 20 wskazuje – dla możliwości zastosowania zwolnienia od podatku – na konieczność finansowania w określonej części usług szkoleniowych ze środków publicznych, co oznacza, że konkretne usługi szkoleniowe (a nie np. cała działalność beneficjenta środków publicznych) mają być sfinansowane z tych środków.

Tym samym, zdaniem Ministra Finansów, warunkiem zwolnienia danej usługi szkoleniowej z podatku jest to, aby otrzymane przez usługodawcę wynagrodzenie z tytułu świadczenia tej usługi pochodziło w całości lub w określonej rozporządzeniem Ministra Finansów części (70 %) ze środków publicznych. W następstwie powyższego, w zależności od tego, czy otrzymane przez świadczącego przedmiotową usługę szkoleniową środki publiczne składają się na obrót (stanowią podstawę opodatkowania) z tytułu świadczenia tej usługi (i w jakiej części) usługa ta podlegać będzie zwolnieniu z podatku VAT lub nie będzie podlegać temu zwolnieniu.

Decydujące w tym kontekście znaczenie ma art. 29 ust. 1 ustawy o podatku od towarów i usług, zgodnie z którym podstawą opodatkowania jest obrót, zdefiniowany jako kwota należna z tytułu sprzedaży, pomniejszona o kwotę należnego podatku. Kwota należna obejmuje całość świadczenia należnego od nabywcy lub osoby trzeciej. Dodatkowo, obrót zwiększa się o otrzymane dotacje, subwencje i inne dopłaty o podobnym charakterze mające

bezpośredni wpływ na cenę (kwotę należną) towarów dostarczanych lub usług świadczonych przez podatnika, pomniejszone o kwotę należnego podatku.

Z treści cytowanych wyżej przepisów wynika zdaniem Ministra Finansów, iż w sytuacji gdy podatnik w związku z dostawą towarów lub świadczeniem usług otrzymuje dofinansowanie wpływające bezpośrednio na cenę towaru lub usługi, to uzupełnia ono podstawę opodatkowania z tytułu danej dostawy lub świadczenia.

Natomiast dotacje czy subwencje (np. dotacja ze środków unijnych) niemające bezpośredniego wpływu na cenę czynności podlegających opodatkowaniu podatkiem od towarów i usług, nie stanowią obrotu w rozumieniu przepisu art. 29 ust. 1 ustawy o podatku od towarów i usług, czyli nie zwiększają podstawy opodatkowania podatkiem od towarów i usług.

Dla określenia zatem, czy dane dotacje, subwencje lub też inne dopłaty o podobnym charakterze, składają się czy też nie składają się na obrót (wchodzą czy nie wchodzą do podstawy opodatkowania) istotne są szczegółowe warunki ich przyznawania.

Zgodnie z informacjami dostarczonymi opiniodawcy, przedsiębiorstwo, które jest zainteresowane szkoleniem, zakupuje konkretną ilość bonów w zależności od ceny wybranego szkolenia. Może się jednak zdarzyć tak, że przedsiębiorca w momencie przystąpienia do programu nie wie jeszcze na co i dla kogo chce przeznaczyć bony. Pojawia się więc wątpliwość, czy jest to wystarczające dla stwierdzenia bezpośredniego związku pomiędzy ceną szkolenia a dotacją.

Wydaje się, że w wyżej wskazanym przypadku będzie istniał bezpośredni związek pomiędzy ceną usługi szkoleniowej a dotacją. Należy bowiem wskazać, że celem regulacji, która wyklucza możliwość wliczenia do podstawy opodatkowania dotacji niemającej bezpośredniego wpływu na cenę usługi jest chęć uniknięcia przez ustawodawcę takiej sytuacji, w której dotacje podmiotowe, udzielane konkretnemu przedsiębiorcy na jego działalność w całości będą miały wpływ na podstawę opodatkowania oferowanych przez niego nieskonkretyzowanych uprzednio usług. W takiej sytuacji trudno byłoby określić, w jakiej części w podstawie opodatkowania uwzględnić kwotę dotacji przeznaczonej na działalność przedsiębiorcy w ogólności. Zgodnie z wnioskami interpretacji z dnia 12 lipca 2004 r. (sygn. PP 443-47/04, Urząd Skarbowy dla Wrocławia-Śródmieścia) dotacja jest wliczana do podstawy opodatkowania, a zatem stanowi obrót, o ile stanowi dopłatę do określonych rodzajów wyrobów lub usług. Dotacja jest zatem elementem podstawy opodatkowania, jeżeli podstawa ta, czyli obrót, a więc kwota należna z tytułu dostawy towarów lub świadczenia usług w ogóle istnieje. Z bezpośrednim wpływem na cenę będziemy mieć do czynienia w sytuacji, gdy podmiot zewnętrzny dopłaci do ceny świadczonej usługi lub dostarczonego towaru. Zasady obliczania udziału dotacji w cenie są jasne. Według przedstawionych informacji środki publiczne zawsze będą pokrywały co najmniej 50% wartości bonu. Wartość procentowa środków publicznych w wartości bonu zmniejszy się proporcjonalnie w sytuacji, gdy przedsiębiorca będzie musiał dopłacić z własnych środków do wartości szkolenia. Wartość dotacji w ramach ceny usługi będzie jednak zawsze do oszacowania. Stąd też wydaje się, że wartość środków publicznych będzie stanowiła także obrót, a w konsekwencji, nie będą istnieć na tym poziomie przeszkody do zwolnienia usługi szkoleniowej od podatku VAT.

Ostateczne potwierdzenie dla powyższego poglądu można znaleźć w wyroku ETS z dnia 22 listopada 2001 r. w sprawie *Office de produits wallons ASBL przeciwko Belgii* (sygn. C-184/00, w którym podkreślono, iż elementem istotnym, wpływającym na ewentualne włączenie dofinansowania do podstawy opodatkowania jest stwierdzenie, czy dotacje są przekazywane w celu sfinansowania konkretnych towarów lub świadczenia konkretnych usług. Sformułowanie „dotacje bezpośrednio związane z ceną" należy interpretować w taki sposób, aby dotyczyło ono jedynie dotacji odpowiadających całości lub części wynagrodzenia z tytułu dostawy towarów lub świadczenia usług, które wypłacane są sprzedawcy lub dostawcy przez stronę trzecią.

Tym samym w zależności od tego, jaki udział w całkowitym obrocie z tytułu świadczenia danej usługi szkoleniowej będą miały środki publiczne, usługa ta podlegać będzie zwolnieniu na podstawie § 13 ust. 1 pkt 20 ww. rozporządzenia z 4 kwietnia 2011 r. (art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o podatku od towarów i usług) lub nie będzie podlegać zwolnieniu.

Podsumowując należy stwierdzić, że usługi kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego finansowane w części ze środków publicznych, w tym w formie płatności z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, są zwolnione z opodatkowania podatkiem VAT, jeżeli środki te stanowią obrót w rozumieniu art. 29 ust. 1 ustawy o podatku od towarów i usług i ich udział w całkowitym obrocie z tytułu świadczenia konkretnej usługi wynosi co najmniej 70 %.

Podstawa opodatkowania i wysokość podatku (cz. 2 dot. zwolnienia z podatku od towarów i usług, usług świadczonych przez jednostki objęte systemem oświaty)

Zgodnie z art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (Dz. U. Nr 54, poz. 535 z późn. zm.) zwolnieniem z podatku od towarów i usług objęto usługi świadczone przez jednostki objęte systemem oświaty w rozumieniu przepisów o systemie oświaty, w zakresie kształcenia i wychowania).

Podstawa opodatkowania i wysokość podatku (cz. 3 dot. zwolnienia z podatku od towarów i usług, usług nauczania języków obcych)

Zgodnie z art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (Dz. U. Nr 54, poz. 535 z późn. zm.) zwolnieniem z podatku od towarów i usług objęto usługi nauczania języków obcych.

Podsumowując kwestię podstawy opodatkowania oraz wysokości podatku należy stwierdzić, że część usług szkoleniowych świadczonych w ramach sytemu PFK będzie mogła być zwolnione z podatku VAT, reszta usług szkoleniowych będzie opodatkowana zgodnie z ogólną regułą, szkolenia te będą podlegać podatkowi VAT w wysokości 23 %. Firma szkoleniowa przed wystawieniem faktury jest zobowiązana zweryfikować czy zachodzą przesłanki, aby zrealizowana usługa szkoleniowa została zwolniona z podatku od towarów i usług i zgodnie z tym wystawić fakturę.

3.7 Prawo do odliczenia podatku VAT[22]

Założenia:
Należy rozważyć czy MŚP korzystające z bonów będzie miało możliwość odliczenia podatku VAT.

Opis:
Zgodnie z art. 86 ust. 1 ustawy o podatku od towarów i usług w zakresie, w jakim towary i usługi są wykorzystywane do wykonywania czynności opodatkowanych, podatnikowi, o którym mowa w art. 15 ustawy o podatku od towarów i usług, przysługuje prawo do obniżenia kwoty podatku naliczonego. W myśl art. 86 ust. 2 pkt 1 lit. a ustawy o podatku od towarów i usług, kwotę podatku naliczonego stanowi suma kwot podatku określonych w fakturach otrzymanych przez podatnika z tytułu nabycia towarów i usług z uwzględnieniem rabatów określonych w art. 29 ust. 4.
Powyższe regulacje wskazują, iż prawo do obniżenia kwoty podatku należnego o kwotę podatku naliczonego przysługuje wówczas, gdy zostaną spełnione określone warunki, tzn. odliczenia tego dokonuje podatnik podatku od towarów i usług oraz gdy towary i usługi, z których nabyciem podatek został naliczony, są wykorzystywane do czynności opodatkowanych. Warunkiem umożliwiającym podatnikowi skorzystanie z prawa do odliczenia podatku naliczonego jest niewątpliwy i bezsporny związek zakupów z wykonanymi czynnościami opodatkowanymi, tzn. których następstwem jest określenie podatku należnego(powstanie zobowiązania podatkowego).
Ustawodawca stworzył więc podatnikowi prawo do obniżenia kwoty podatku należnego o kwotę podatku naliczonego, pod warunkiem spełnienia przez niego zarówno przesłanek pozytywnych, m. in. tego, że zakupy będą wykorzystywane do wykonywania czynności opodatkowanych, jak i z niezaistnienia przesłanek negatywnych, określonych w art. 88 ustawy o podatku od towarów i usług. Przepis ten określa listę wyjątków, które pozbawiają podatnika prawa do obniżenia kwoty podatku należnego o podatek naliczony.
Z przepisów ustawy o podatku od towarów i usług wynika, iż do realizacji prawa do odliczenia podatku naliczonego niezbędne jest istnienie związku między dokonywanymi zakupami towarów i usług, a prowadzoną działalnością. Przy czym związek dokonywanych zakupów z działalnością gospodarczą może mieć charakter pośredni lub bezpośredni.
O bezpośrednim związku dokonywanych zakupów z działalnością można mówić wówczas, gdy nabywane towary służą np. dalszej odsprzedaży- towary handlowe lub też nabywane towary i usługi są niezbędne do wytworzenia

[22] Na podstawie opinii prawnej z dnia 10 kwietnia 2013, sporządzonej przez Radcę Prawnego Annę Błaszak.

KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Małopolska
UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY
Materiał współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

towarów lub usług będących przedmiotem dostawy. Bezpośrednio więc wiążą się z wykonywanymi czynnościami opodatkowanymi.

Natomiast o pośrednim związku nabywanych towarów i usług z działalnością można mówić wówczas, gdy ponoszone wydatki wiążą się z całokształtem funkcjonowania firmy. Aby jednak można było wskazać, iż określone zakupy mają chociażby pośredni związek z działalnością gospodarczą, istnieć musi związek przyczynowo- skutkowy pomiędzy dokonanymi zakupami towarów i usług a powstaniem obrotu.

Niewątpliwie, jeżeli tylko tematyka szkoleń, na które kierowani są pracownicy, pozostaje w związku z wykonywanymi przez nich czynnościami z zakresu obowiązków pracowniczych, to istnieje podstawa do odliczenia podatku. Pierwszorzędną kwestią, w kontekście systemu bonów edukacyjnych jest jednak odpowiedź na pytanie, w jakim zakresie prawo do odliczenia podatku VAT będzie przysługiwało. Należy bowiem zważyć, że przedsiębiorca pokrywa jedynie 50% kosztów szkolenia, zaś pozostała część finansowana jest ze środków publicznych.

Zgodnie z interpretacją podatkową wydaną w dniu 12 października 2011 r. przez Dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie (sygn. IPPP 2/443-849/11-3/KG) z przepisów o możliwości odliczenia podatku VAT jednoznacznie wynika, ze przepisy te nie wiążą prawa do odliczenia podatku ze źródłem pochodzenia środków finansowych przeznaczonych na zakup towarów i usług, przy nabyciu których podatek został naliczony. Dyrektor Izby Skarbowej w Warszawie w dalszej części interpretacji podkreśla, że przepisy ustawy o VAT nie wyłączają prawa do odliczenia podatku naliczonego w przypadku dokonywania zakupów ze środków finansowych otrzymywanych w postaci dotacji lub darowizn. A zatem dla ustalenia prawa do obniżenia kwoty podatku należnego o kwotę podatku naliczonego bez znaczenia pozostaje źródło pochodzenia środków finansowych na pokrycie wyżej wymienionych wydatków. Istotny dla uzyskania prawa do odliczenia podatku VAT jest wyłącznie związek poniesionych wydatków ze sprzedażą opodatkowaną VAT.

Pogląd, że dla prawa do odliczenia nie ma znaczenia źródło finansowania wydatków na nabycie towarów i usług w tym podatku naliczonego znalazł swoje odzwierciedlenie w poglądach doktryny prawa podatkowego. A. Bartosiewicz w Komentarzu do ustawy o podatku od towarów i usług stwierdza, że pokrycie wydatków (podatku naliczonego) nie z własnych środków podatnika nie pozbawia go prawa do odliczenia podatku(tak *A. Bartosiewicz, Komentarz do art. 86 ustawy o podatku od towarów u usług, LEX 2013*). Autor w dalszej części komentarza pisze:

„(…)W szczególności pokrycie wydatków na nabycie towarów i usług dotacjami nie pozbawia podatnika prawa do odliczenia. Sam fakt otrzymania dotacji nie rodzi bezpośrednich skutków w zakresie odliczania podatku naliczonego. Fakt sfinansowania określonych wydatków dotacją nie ma bezpośredniego znaczenia dla możliwości odliczenia VAT naliczonego przy zakupach związanych z czynnościami, na które otrzymana została dotacja. Rolą prawa do odliczenia podatku jest bowiem uwolnienie podatnika prowadzącego działalność gospodarczą od finansowego ciężaru podatku. Nie ma tutaj znaczenia źródło finansowania wydatków, w których zawarty był podatek obciążający podatnika. Liczy się jedynie obiektywny fakt przeznaczenia towarów i usług obciążonych podatkiem do działalności opodatkowanej(zob. także wyrok ETS w sprawie C-204/03 (Komisja v. Kingdom of Spain)(…)”.

Podobnie konstatuje TSUE w orzeczeniu z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawie C-74/08 (*PARAT Automotive Cabrio Textiltetőket Gyártó kft v. Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal Hatósági Főosztály Észak-magyarországi Kihelyezett Hatósági Osztály*), w którym stwierdzono, że niezgodne z przepisami unijnymi są regulacje krajowe, które - w przypadku nabycia towarów subwencjonowanych z funduszy publicznych - dopuszczają odliczenie związanego z tym podatku od wartości dodanej jedynie do wysokości części nieobjętej subwencją.

<u>W świetle powyższego należy wskazać, że prawo do odliczenia podatku VAT będzie przysługiwać przedsiębiorcy w pełnej wysokości.</u>

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Małopolska
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY
Materiał współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3.8 Wpływ szkolenia na wysokość podatku dochodowego pracownika[23]

Założenia:
Dla systemu bonów edukacyjnych istotnym jest odpowiedź na pytanie, czy skierowanie pracownika na szkolenie jest dla pracownika przysporzeniem majątkowym, a zatem przedsiębiorca jako płatnik podatku winien ten fakt uwzględnić przy obliczaniu podatku dochodowego pracownika.

Opis:
Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.
Powyższe zagadnienie było przedmiotem rozważań Naczelnego Sądu Administracyjnego, który w wyroku z dnia 4 listopada 2009 r.(sygn. akt II FSK 893/08) w sposób jednoznaczny stwierdził, że w sytuacji, gdy pracodawca ponosi wydatki na szkolenia pracowników, które mają związek z wykonywaną pracą, poprzez podnoszenie ich kwalifikacji w zakresie wykonywanych zadań służbowych, pracownicy nie uzyskują z tego tytułu przychodu.
W postępowaniu toczącym się na skutek odwołania od decyzji organu podatkowego w przedmiocie interpretacji podatkowej Wojewódzki Sąd Administracyjny orzekający w I instancji podkreślił, że w przypadku, gdy szkolenie przedmiotowo odpowiada obowiązkom wykonywanym przez pracownika na zajmowanym przez niego stanowisku, pracodawca (przedsiębiorca) będzie mógł taki wydatek zaliczyć do kosztów uzyskania przychodów. Wojewódzki Sąd Administracyjny dodał, że wobec powyższego zasadne będzie uznanie takiego wydatku jako poniesionego „na pracownika", bowiem ewidentnym celem poniesienia takiego kosztu jest osiągnięcie przychodu. Zdaniem Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego, skoro pracownicy są zobowiązani do wzięcia udziału w szkoleniu i uczestniczą w nim w ramach wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, to nie można kosztu tych szkoleń uznawać za przychód uczestników szkolenia. Naczelny Sąd Administracyjny w pełni podzielił pogląd sądu I instancji potwierdzając jednocześnie ich zasadność.

Mając na uwadze powyższe należy wskazać, że szkolenia pracowników, których tematyka pozostaje w związku z wykonywanymi przez nich obowiązkami służbowymi nie stanowią podstawy do rozpoznania przychodu po stronie pracownika. Koszty szkoleń pracowniczych stanowią dla przedsiębiorcy koszty uzyskania przychodu.

3.9 Wystąpienie MŚP o bony oraz obieg bonów

Założenia:
1. Procedury dotyczące pomocy publicznej stworzono w oparciu o następujące akty prawne:
    a. Rozporządzenie Komisji (WE) nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu
    b. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej
    c. Rozporządzenie Ministra Rozwoju Regionalnego z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie udzielania pomocy publicznej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki
    d. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 marca 2010 r. w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc inną niż pomoc de minimis lub pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie
    e. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 marca 2010 r. w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis

[23] Na podstawie opinii prawnej z dnia 10 kwietnia 2013, sporządzonej przez Radcę Prawnego Annę Błaszak.

f. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 marca 2007 r. w sprawie zaświadczeń o pomocy *de minimis* i pomocy *de minimis* w rolnictwie lub rybołówstwie
g. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 sierpnia 2008 r. w sprawie sprawozdań z udzielonej pomocy publicznej, informacji o nieudzielaniu takiej pomocy oraz sprawozdań o zaległościach przedsiębiorców we wpłatach świadczeń należnych na rzecz sektora finansów publicznych
h. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2009 w sprawie przekazywania sprawozdań z udzielonej pomocy publicznej i informacji o nieudzielaniu takiej pomocy z wykorzystaniem aplikacji SHRIMP.

2. Pomoc publiczna będzie udzielana przez operatora finansowego w imieniu dysponenta środków.
3. W ramach systemu przedsiębiorcom będzie udzielane wsparcie w formie pomocy *de minimis.* W wyjątkowych przypadkach np. w przypadku wyczerpania przez przedsiębiorstwo limitu pomocy *de minimis* wsparcie będzie udzielane zgodnie z regułami pomocy publicznej na szkolenia.

Opis

1. Informacje dot. możliwości skorzystania z bonów szkoleniowych są dostępne u operatora finansowego, u dysponenta środków, w instytucjach szkoleniowych z znakiem jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES), na stronie internetowej systemu.
2. Przedsiębiorca zgłaszający chęć skorzystania w ramach systemu z pomocy *de minimis* przedłoży (poczta, fax, skan przesłany mailem) operatorowi finansowemu co najmniej:
   - formularz przystąpienia do systemu /Załącznik nr 8/
   - podpisany regulamin korzystania z systemu bonowego
   - kopie wszystkich zaświadczeń o pomocy *de minimis* jakie otrzymał w roku, w którym ubiega się o pomoc oraz w ciągu 2 poprzedzających go lat, albo oświadczenia o wielkości pomocy *de minimis* otrzymanej w tym okresie, albo oświadczenia o nieotrzymaniu pomocy *de minimis* w w/w okresie - Art 37 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. 2007 Nr 59, poz. 404, z późn zm.);
   - informacje niezbędne do udzielenia pomocy *de minimis*, w szczególności dotyczące (dokładny zakres informacji określony jest w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 29 marca 2010 r. w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc *de minimis* (Dz. U. 2010, Nr 53, poz. 311):
     a. wnioskodawcy (oraz powiązań przedsiębiorstwa)
     b. prowadzonej przez niego działalności gospodarczej
     c. wielkości i przeznaczenia pomocy publicznej otrzymanej w odniesieniu do tych samych kosztów kwalifikujących się do objęcia pomocą, na pokrycie których ma być przeznaczona pomoc *de minimis*
   - oświadczenia o niepodleganiu wyłączeniom - zgodnie z par 3 Rozporządzenia Ministra Rozwoju Regionalnego z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie udzielania pomocy publicznej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Dz. U. Nr 239, poz. 1598);
   - Sprawozdanie finansowe (nie zależnie do wielkości przedsiębiorstwa, chyba, że dane przedsiębiorstwo nie ma obowiązku przygotowywania sprawozdań finansowych).
3. Przedsiębiorca zgłaszający chęć skorzystania w ramach systemu z pomocy na szkolenia przedłoży (poczta, fax, skan przesłany mailem) operatorowi finansowemu co najmniej
   - formularz przystąpienia do systemu /Załącznik nr 9/
   - podpisany regulamin korzystania z systemu bonowego
   - informacje dotyczące wnioskodawcy (oraz powiązania przedsiębiorstwa)
   - prowadzonej przez niego działalności gospodarczej
   - informacje o otrzymanej pomocy publicznej, zawierające w szczególności:
     a. wskazanie dnia i podstawy prawnej jej udzielenia,
     b. formy i przeznaczenia, albo oświadczenia o nieotrzymaniu pomocy – zgodnie z wymaganiami określonymi w Art 37 ust. 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. 2007 Nr 59, poz. 404, z późn zm.) - zakres w/w informacji zawarty jest w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 29 marca 2010 r. w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc inną niż pomoc *de minimis* lub pomoc *de minimis* w rolnictwie lub rybołówstwie

KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Małopolska
UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY
Materiał współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

(Dz. U. 2010, Nr 53, poz. 312, zmieniony Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 16 grudnia 2010 r. Dz. U. 2010, Nr 254, poz. 1704).

- oświadczenia o niepodleganiu wyłączeniom - zgodnie z par 3 Rozporządzenia Ministra Rozwoju Regionalnego z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie udzielania pomocy publicznej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Dz. U. Nr 239, poz. 1598);
- Sprawozdanie finansowe (dot. wyłącznie średnich przedsiębiorstw)

4. Operator w ciągu 3 dni roboczych zweryfikuje możliwość udzielenia danemu przedsiębiorcy wsparcia w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego oraz w ramach pomocy publicznej zgodnie z obowiązującymi wymogami prawnymi, a także sprawdzi czy dany przedsiębiorca ma jeszcze niewykorzystany limit bonów na dany cykl.
5. Operator finansowy sprawdza, czy przedsiębiorstwo spełnia wymagane warunki, aby móc skorzystać z bonów:
   a. Siedziba przedsiębiorstwa lub oddziału przedsiębiorstwa w Małopolsce;
   b. Możliwość udzielenia przedsiębiorstwu pomocy publicznej;
   c. Kwalifikacja wielkości przedsiębiorstwa;
   d. Łączna ilość bonów edukacyjnych wydanych przedsiębiorstwu nie przekracza limitu dla przedsiębiorstwa danej wielkości;
   e. Wpłata 50% wartości zamówionych bonów tytułem zaliczki.
6. Po zweryfikowaniu kwalifikowalności przedsiębiorstwa operator finansowy przekazuje przedsiębiorcy mailem informację zwrotną czy spełnia warunki przystąpienia do systemu /Załącznik nr 10/
7. Jeżeli przedsiębiorca spełnia warunki przystąpienia do systemu operator finansowy rejestruje go w systemie bonów szkoleniowych i wysyła do przedsiębiorcy: informację że jest zarejestrowany, numer autoryzacji, numer konta bankowego, na które należy wpłacić pieniądze.
8. Przedsiębiorca dokonuje wpłaty, w temacie przelewu wpisuje ilość bonów. Kluczowe jest aby kwota była wielokrotnością wartości połowy bonu.
9. Operator finansowy otrzymuje przelew. Są możliwe trzy warianty:
   a. **Kwota jest poprawna** - jest wielokrotnością wartości połowy bonu oraz jest w limicie dostępnym dla danego przedsiębiorcy. Wówczas operator finansowy przesyła informację o ilości wystawionych bonów i sposobie dostarczenia zgodnym ze wskazanym przez przedsiębiorcę na formularzu zgłoszeniowym.
   b. **Kwota jest wielokrotnością połowy bonu** ale przewyższa dostępny dla przedsiębiorcy limit - operator finansowy wystawia maksymalną dostępną ilość bonów. Przesyła informację do przedsiębiorcy oraz zwrot pozostałej kwoty na konto przedsiębiorcy.
   c. **Kwota jest niepoprawna** czyli nie jest wielokrotnością połowy wartości bonów. Operator finansowy zwraca środki do przedsiębiorcy z informacją o konieczności przeprowadzenia procedury raz jeszcze.
10. Od momentu otrzymania przelewu operator finansowy ma 5 dni roboczych na dostarczenie bonu do przedsiębiorcy.
11. W przypadku pomocy *de minimis* operator przygotowuje zaświadczenie o otrzymanej pomocy *de minimis* i przekazuje je przedsiębiorcy.
12. Przedsiębiorca deleguje pracownika na szkolenie. Sprawdza w bazie szkoleń (firm zweryfikowanych pod względem spełniania MSUES) ofertę szkoleniową. Pracownik zapisuje się na szkolenie (informuje firmę szkoleniową że będzie rozliczał sie w systemie bonów szkoleniowych)
13. W momencie przyjścia na szkolenie uczestnik przekazuje bon do firmy szkoleniowej. Uczestnik podpisuje bon (na części która zostaje w firmie szkoleniowej).
14. W sytuacji gdy pracownik z powodów losowych musi przerwać szkolenie wówczas istnieje możliwość opłacenia bonami jedynie takiej liczby godzin szkolenia jaka została faktycznie zrealizowana.
15. Instytucja szkoleniowa wystawia rachunek/fakturę na MŚP, sprawdzając uprzednio czy istnieje podstawa do uznania zrealizowanej usługi szkoleniowej za zwolnioną z podatku od towarów i usług.
16. Na fakturze za szkolenie, znajdują się następujące dane: imię i nazwisko pracownika uczestniczącego w szkoleniu, nawa szkolenia, termin, ilość godzin szkoleniowych, kwota rozliczana bonami szkoleniowymi, kwota rozliczana bezpośrednio z pracodawcą.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Małopolska
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY
Materiał współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

17. Instytucja szkoleniowa przesyła do MŚP oryginał rachunku/faktury VAT. Jeśli całość kosztu szkolenia nie zostaje pokryta z bonów wówczas MŚP przelewa brakującą kwotę na konto firmy szkoleniowej (dot. sytuacji gdy cena godziny szkoleniowej jest wyższa niż wartość bonu).
18. Instytucja szkoleniowa przesyła do operatora informacje i dokumenty konieczne do ostatecznego rozliczenia bonów tj.:
    a. Kopię rachunku/faktury VAT za przeprowadzone szkolenie ze wskazaniem: nazwy MŚP, tytułu szkolenia, liczby godzin szkoleniowych; dat i miejsc prowadzenia szkolenia.
    b. Jedna część bonu szkoleniowego (bez podpisu natomiast z nadrukiem nazwy przedsiębiorcy i numeru autoryzacji)
19. Operator sprawdza w bazie danych czy instytucja szkoleniowa posiada (posiadała na dzień szkolenia) certyfikację MSUES.
20. Na podstawie otrzymanych dokumentów operator:
    a. Dokonuje zapłaty firmie szkoleniowej za przeprowadzone szkolenie (do wysokości bonów), w terminie 5 dni roboczych.
    b. Dokonuje przelania przedsiębiorstwu kwoty odpowiadającej różnicy pomiędzy sumą wartości otrzymanych przez nie bonów edukacyjnych a kosztem zafakturowanym przez firmę szkoleniową za usługę (jeśli kwota na rachunku/fakturze jest niższa).
    c. W przypadku pomocy szkoleniowej operator przelewa przedsiębiorstwu środki po wcześniejszym wyliczeniu maksymalnej możliwej intensywności pomocy. Pozostałe środki wracają do puli na finansowanie bonów.
    d. W przypadku pomocy *de minimis* dokonuje korekty zaświadczenia *de minimis* jeśli ostateczna kwota pomocy różni się od tej wskazanej na pierwszym zaświadczeniu;

Wnioski i rekomendacje

1. W celu uczynienia systemu możliwe mało obciążającym dla MŚP w *Specyfikacji istotnych warunków zamówienia* na wybór operatora bonów należy ująć wymóg udostępnienia przez operatora w Internecie narzędzia stworzonego poszanowaniem zasad użyteczności stron internetowych i pozwalającego na dokonanie zgłoszenia przez MŚP chęci skorzystania z bonów i weryfikującego jego kwalifikowalność do udzielenia wsparcia i do udzielenia pomocy publicznej.
2. W celu zwiększenia prostoty i szybkości funkcjonowania systemu rekomenduje się, aby system informatyczny obsługujący obieg bonów miał możliwość wymieniania danych z udostępnianą przez UOKiK aplikacją SHRIMP.
3. W celu zmniejszenia nakładów na uzupełnianie baz danych rekomenduje się, aby system informatyczny obsługujący obieg bonów miał możliwość wymiany danych z serwisem www.inwestycjawkadry.pl.
4. Wziąwszy pod uwagę, że z systemu bonowego będą korzystać przedsiębiorcy z całej Małopolski oraz różnych branż jest możliwe, że część z nich nie będzie skłonna do wypełnienia formularza znajdującego się w Internecie. W związku powyższym formularz udostępniany na stronie internetowej winien być również dostępny w formie drukowanej u dysponenta środków, w instytucjach szkoleniowych z certyfikatem MSUES, instytucjach otoczenia biznesu.

3.10 Sprawozdania związane z udzieleniem pomocy publicznej

Operator sprawozdaje udzieloną pomoc publiczną do UOKiK w aplikacji Shrimp zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 7 sierpnia 2008 r. w sprawie sprawozdań z udzielonej pomocy publicznej, informacji o nieudzielaniu takiej pomocy oraz sprawozdań o zaległościach przedsiębiorców we wpłatach świadczeń należnych na rzecz sektora finansów publicznych oraz zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2009 w sprawie przekazywania sprawozdań z udzielonej pomocy publicznej i informacji o nieudzielaniu takiej pomocy z wykorzystaniem aplikacji SHRIMP.

3.11 Sprawozdania przedkładane dysponentowi przez operatora i warunki płatności

Założenia:

1. Operator otrzymuje wynagrodzenie za zrealizowane zadania na podstawie przedłożonych do dysponenta środków sprawozdań.
2. Poza podstawowym wynagrodzeniem operator otrzymuje rodzaj "premii" za złożenie kompletu poprawnych dokumentów, w tym dokumentów dot. pomocy publicznej.

Opis:

1. Do 10 dnia każdego miesiąca operator finansowy przesyła do dysponenta środków co najmniej:
   a. Dane statystyczne dot. rozdysponowanych bonów oraz dane statystyczne dot. rozliczonych bonów (w formie papierowej i elektronicznej pozwalającej na ich sortowanie i filtrowanie)) w podziale na:
      i. dane dot. ubiegłego miesiąca,
      ii. dane skumulowane od początku roku kalendarzowego.
   b. Sprawozdanie oraz dokumentację związaną z udzieloną pomocą publiczną oraz dokumentację PEFS.
2. Na podstawie danych i dokumentów przedstawionych przez operatora, dysponent środków przygotowuje protokół odbioru zadania.
3. Na podstawie podpisanego przez obie strony protokołu odbioru zadania operator przygotowuje fakturę. Operator przekazuje fakturę do dysponenta środków, na której są wydzielone co najmniej:
   i. Koszty proporcjonalne do ilości bonów, za które wypłacone były środki pieniężne w ciągu ubiegłego miesiąca,
   ii. Stałe miesięczne koszty związane ze świadczeniem usługi, niezależne od ilości bonów edukacyjnych.

3.12 Przekazanie operatorowi środków na bony szkoleniowe

1. Rozliczenia środków na finansowanie bonów między dysponentem środków a operatorem będą się obywały na podstawie sprawdzań składanych do 10 dnia każdego miesiąca.
2. Operator finansowy otworzy odrębne konto wyłącznie na potrzeby obsługi bonów edukacyjnych.
3. Operator finansowy zobowiązany jest przechowywać i udostępniać dysponentowi środków dowody wszelkich operacji wykonywanych na koncie otwartym na potrzeby obsługi systemu dokumentujące płatności wykonane na rzecz przedsiębiorstw oraz firm szkoleniowych będących beneficjentami systemu bonów edukacyjnych.

3.13 Wybór i zadania operatora finansowego

Założenia:

Dysponent środków wybiera operatora finansowego w drodze zamówienia publicznego. Podpisuje umowę (optymalny czas realizacji umowy 3 lata). Warunki dotyczące bezpieczeństwa obiegu pieniędzy w systemie stanowią przewagi konkurencyjne poszczególnych operatorów i są przedmiotem oceny w zamówieniu publicznym. Opis przedmiotu zamówienia przedstawia terminy, które operator musi spełnić.

Opis:

Operator tworzy system umożliwiający mu zrealizowanie procedur opisanych w przedmiocie zamówienia (uwarunkowania ujęte w ww. procedurach).

Zadania operatora finansowego:

1. Przyjmowanie i weryfikowanie zgłoszeń MŚP, również w zakresie pomocy publicznej,
2. Przygotowanie i druk bonów oznaczonych w następujący sposób:
   a. Strona pierwsza:
      i. Tytuł: Bon szkoleniowy;
      ii. Logotypy: Wojewódzkiego Urzędu Pracy; systemu PFK; zgodne z wymaganiami Unii Europejskiej;
      iii. Informacja o finansowaniu ze środków Unii Europejskiej;
      iv. Okres ważności bonu;
      v. Dane identyfikacyjne MŚP;
      vi. Wzmianki: „Za godziny szkolenia pracownik otrzymuje wynagrodzenie", „Bon ważny na jedną godzinę szkolenia dla jednego pracownika"
   b. Strona druga:
      i. Miejsce przewidziane na nazwisko i podpis przedstawiciela instytucji szkoleniowej (z datą)
3. Operator finansowy ma 5 dni roboczych na dostarczenie bonu do przedsiębiorcy
4. Nadzór nad obiegiem bonów w tym system zapewnienia jakości i szczelności antykorupcyjnej systemu,
5. Rozliczanie bonów (zgodnie z procedurą opisaną w punkcie dot. obiegu bonów) oraz rachunków/faktur przedłożonych przez instytucje szkoleniowe,
6. Przygotowanie i zarządzanie narzędziem informatycznym dostępnym w Internecie, stworzonym zgodnie z zasadami użyteczności stron internetowych, posiadającym:
   a. interfejs użytkownika adresowany do MŚP, w ramach którego użytkownik będzie miał możliwość co najmniej:
      i. uzyskania informacji dot. systemu bonowego,
      ii. przeglądania bazy instytucji szkoleniowych wraz z ofertą szkoleniową. Rekordy do bazy będą wprowadzane przez instytucje szkoleniowe.
      iii. wypełnienia formularza pozwalającego na zgłoszenie się do systemu PFK z możliwością generowania wypełnionego formularza.
   b. interfejs użytkownika adresowany do instytucji szkoleniowych, w ramach którego użytkownik będzie miał możliwość co najmniej:
      i. wprowadzenia danych dot. instytucji oraz jej oferty.
   c. interfejs użytkownika adresowany do operatora oraz dysponenta.
7. Sprawozdawanie raz w miesiącu do dysponenta środków.
8. Przygotowywanie sprawozdań z udzielonej pomocy publicznej i przedłożenie ich właściwym organom.
9. Prowadzenie biura obsługi klienta w formie call centre dla MŚP oraz instytucji szkoleniowych. W zakresie informacji udzielanych przez call centre jest: wsparcie MŚP przystępujących do systemu (w tym w zakresie pomocy publicznej).

Rekomendacje:

Zgodnie z doświadczeniami walońskimi rekomenduje się wybieranie operatora na co najmniej 3 lata, gdyż częste zmiany podwykonawcy mogą się wiązać destabilizacją funkcjonowania systemu oraz z dodatkowymi nakładami finansowymi.

KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Małopolska
UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY
Materiał współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4 Podręcznik nt. metody wsparcia MŚP w zakresie rozwoju kapitału intelektualnego

4.1 Uzasadnienie wyboru grupy docelowej – mikro, małych i średnich przedsiębiorstw do wsparcia

Ponad 1/3 pracodawców z Małopolski nie finansowało podnoszenie kwalifikacji pracowników – pytani o powody tego stanu rzeczy w przeważającej większości (80%) respondenci wskazywali, że kwalifikacje i umiejętności kadry w pełni odpowiadają potrzebom przedsiębiorstwa. Kompetencje pracowników znacznie pozytywniej oceniają mali pracodawcy. Im bardziej innowacyjna i rozwijająca się firma, tym większe oczekiwania, co do rozwoju kwalifikacji i kompetencji pracowników. Inne uzasadnienia wskazywane przez przedsiębiorców nieinwestujących w kadry:

- Koszt szkoleń jest zbyt wysoki (55%)
- Kluczowe są inne inwestycje (51%)
- Pracownicy nie maja czasu na szkolenia (46%).

Przedsiębiorcy mali i średni częściej niż duzi wskazywali na powód związany z brakiem określonych potrzeb szkoleniowych.
Przedsiębiorstwa zasadniczo nie opracowują podstawowych elementów polityki szkoleniowej: niespełna 10% posiada opracowane plany szkoleniowe, jeszcze mniej – około 8% - ściśle określone budżety przeznaczone na szkolenia pracowników. 9,5% spośród grupy przebadanych przedsiębiorców zatrudnia osobę lub prowadzi wydział odpowiedzialny za realizację szkoleń[24]. Nie zaskakuje, że polityka szkoleniowa jest najbardziej sformalizowana w grupie przedsiębiorstw dużych. W miarę powszechnym sposobem realizacji działań z zakresu wdrażania polityki szkoleniowej była ocena potrzeb szkoleniowych – takie działania realizowało ok. 38% badanych przedsiębiorstw, w tym blisko 79% dużych i około 33% małych. Najczęściej wskazywanym sposobem zaspokajania braku kompetencji i umiejętności potrzebnych w przedsiębiorstwie jest zatrudnienie nowych osób posiadających określone kompetencje i umiejętności.
Pracodawcy w 95% przypadków inwestują własne środki w szkolenia pracowników. Co 7 pracodawca skorzystał ze wsparcia EFS – im większy tym częściej, w grupie podmiotów mikro to zaledwie 13 %[25].

4.2 Sytuacja w obszarze szkolenia pracowników MŚP z Małopolski

Jakich szkoleń poszukują pracodawcy[26]? – w świetle wyników badań ilościowych
Przedsiębiorcy z Małopolski, którzy identyfikują luki kompetencyjne i w zakresie kwalifikacji mają na myśli przede wszystkim (blisko 70%) te typowe dla danego zawodu. Kolejno wymieniane są indywidualne (psychologiczne) i interpersonalne. Precyzyjnie chodzi tu o cechy takie, jak: dyscyplina pracy, uczciwość, wiarygodność, samodzielność, zarządzanie czasem, kreatywność, bycie innowacyjnym, pracowitość, chęć do pracy i do rozwoju, umiejętność nawiązywania i utrzymywania kontaktów, z klientami, współpracy w grupie i klarownego przekazywania myśli.
Tematyka szkoleń, w jakie decydują się inwestować pracodawcy nie jest do końca tożsama z tematyką szkoleń wybieranych na własną rękę przez mieszkańców Małopolski chcących z własnej inicjatywy podnosić kwalifikacje: przedsiębiorcy częściej niż szkolenia ogólne (językowe, rozwijające kompetencje osobiste) skłonni są finansować szkolenia typowo zawodowe, zwłaszcza z zakresu budownictwa, przemysłu, prawa czy księgowości.[27] Zauważa się także dużą aktywność w zakresie szkoleń typowo zawodowych w branży edukacyjnej oraz w sektorze zdrowia i pomocy społecznej[28].

[24] Kształcenie zawodowe w przedsiębiorstwach w Polsce w 2010 roku, Urząd Statystyczny w Gdańsku, 2012
[25] Na podstawie wyników badania „Bilans Kapitału Ludzkiego" – Badanie pracodawców 2012
[26] Na podstawie: Pracodawca – Rynek – Pracownik. Badanie zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców 2012 oraz Bilans Kapitału Ludzkiego – badanie pracodawców 2012
[27] „Pracodawca – Rynek – Pracownik. Raport z badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców", Kraków, 2011
[28] Na podstawie wyników badania „Bilans Kapitału Ludzkiego" – Badanie ludności 2011

Tematyka szkoleń, po które sięgają przedsiębiorcy wskazuje na to, że doszkalanie pracowników służy w dużej mierze adaptacyjności i dostosowaniu się przedsiębiorstwa do zmieniających się uwarunkowań prawnych czy finansowych, stąd tak liczne szkolenia z zakresu prawa podatkowego czy księgowości.

Rys. 6 Najpopularniejsza tematyka szkoleń i kursów wśród pracodawców z Małopolski

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Pracodawca – Rynek Pracownik. Badanie zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców 2012

Analiza wywiadów pogłębionych realizowanych w zróżnicowanych przedsiębiorstwach sugeruje[29], że potrzeby szkoleniowe w znacznej części przedsiębiorstw nie są systematycznie analizowane. Może to skutkować sytuacją, w której wybór szkoleń nie jest optymalny, w wyniku czego nie przynoszą one spodziewanego efektu. Firma decyduje się na przeprowadzenie szkoleń w sytuacji jeśli:

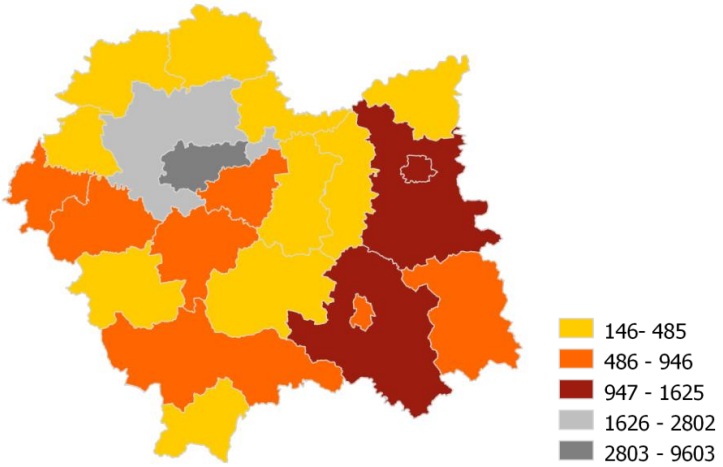
- kieruje się strategią rozwoju pracowników (szkoli się wtedy wszystkich, najlepszych lub młodych),
- pracownicy chcą się szkolić (gdy np.: przychodzą z własnymi inicjatywami, gdy szkolenie jest cenioną przez nich nagrodą),
- w otoczeniu przedsiębiorstwa zajdzie istotna zmiana technologiczna lub prawna,
- zauważony zostanie spadek efektywności pracownika, a jako rozwiązanie tej sytuacji wybrane zostanie szkolenie,
- gdy firma ma środki finansowe.

Wyniki badań wskazują, że poziom inwestycji przedsiębiorców w kwalifikacje pracowników jest zależny od branży: najrzadziej w szkolenia inwestują branże tradycyjne: budownictwo, transport, przemysł i górnictwo, handel, gastronomia i turystyka. Zauważa się znaczące zróżnicowanie w zakresie aktywności szkoleniowej pomiędzy przedsiębiorstwami w zależności od lokalizacji danej firmy. Wśród pracowników delegowanych na szkolenia realizowane w ramach projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej dominują osoby pochodzące z Krakowa ponad 9 tys., z powiatu krakowskiego prawie 3 tys. oraz z powiatu nowosądeckiego i Tarnowa 1,6 tys. osób. Najniższy udział osób w szkoleniach występuje w powiatach miechowskim, dąbrowskim i proszowickim.

[29] Badanie IDI i FGI „Ocena i wykorzystanie kompetencji pracowników zdaniem kadry zarządzającej" realizowanego dla Instytutu Badań Edukacyjnych przez Quality Watch Sp. z o.o.

KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Małopolska
UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY
Materiał współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

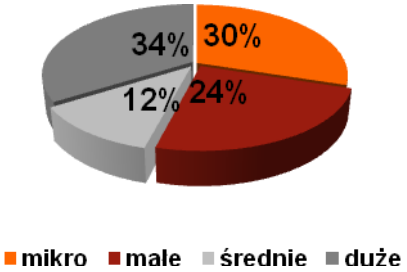
Rys. 7 Uczestnicy szkoleń delegowani przez pracodawców na szkolenia wg miejsca zamieszkania



Źródło: opracowanie własne WUP w Krakowie na podstawie bazy Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego (PEFS)

Ze względu na wielkość przedsiębiorstwa najliczniejszą grupę uczestników szkoleń stanowią pracownicy delegowani z dużych przedsiębiorstw (34%) oraz mikro firm (30%), przy czym duże firmy najczęściej realizują dedykowane projekty szkoleniowe, podczas gdy pracownicy mikroprzedsiębiorstw najczęściej podnoszą kwalifikacje zawodowe w ramach projektów przygotowanych przez instytucje szkoleniowe.

Rys. 8 Uczestnicy szkoleń delegowani przez pracodawcę wg wielkości firm



Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego (PEFS)

Diagnoza i analiza na potrzeby przygotowania i wprowadzenia w Małopolsce systemu podmiotowego finansowania kształcenia dla MŚP – opinie przedsiębiorców o proponowanym systemie

Większość firm[30] nie prowadzi regularnej identyfikacji potrzeb szkoleniowych, nie korzysta z pomoc zewnętrznych konsultantów, nie posługuje się profesjonalnymi narzędziami do przeprowadzania analizy potrzeb szkoleniowych, luk kompetencyjnych, obszarów do rozwoju itp. Decyzja o zakupie danego szkolenia podyktowana jest najczęściej uwarunkowaniami zewnętrznymi tj.: zmiany technologiczne, nowe ustawodawstwo. Zarówno osoby zarządzające firmą jak i szeregowi pracownicy są przekonani o tym, że znają swoje potrzeby szkoleniowe.

[30] Wioski z dokumentu: Diagnoza i analiza na potrzeby przygotowania i wprowadzenia w Małopolsce systemu podmiotowego finansowania kształcenia dla MŚP. Elementem diagnozy były miedzy innymi zogniskowane wywiady grupowe z udziałem małopolskich przedsiębiorców. Podczas Focus Group Interview poruszano między innymi zagadnienie potrzeb szkoleniowych w firmach

Najczęściej w firmie w szkoleniach uczestniczą następujące grupy pracowników: kadra zarządzająca i menedżerska, działy marketingu i sprzedaży, księgowi i kadrowi. Stosunkowo powszechne są także szkolenia z języków obcych.
Wybór instytucji szkoleniowej to zasadniczo poszukiwanie konkretnych rekomendowanych w środowisku branżowym trenerów, niezależnie od tego, z jaką firmą szkoleniową współpracują. Stosunkowo powszechne są trudności w znalezieniu właściwej oferty, nawet w przypadku skonkretyzowanych potrzeb szkoleniowych. Częste jest korzystanie z dostępnych na rynku, dofinansowanych w ramach EFS szkoleń proponowanych przez projektodawców. Innym powszechnym rozwiązaniem jest nawiązanie bezpośredniej współpracy pomiędzy przedsiębiorstwem a firma szkoleniową, która promuje i proponuje konkretna ofertę szkoleniową/edukacyjną.
Przedsiębiorcom zależy przede wszystkim na elastycznej ofercie i tzw. szkoleniach „szytych na miarę". Zakres merytoryczny szkolenia ma zasadnicze znaczenie: im bardziej uzasadniona potrzeba szkoleniowa tym mniej znacząca jest cena szkolenia. Kluczowe jest to, ażeby pracownik jak najszybsze wdrożył w działaniach zawodowych nabyte podczas szkolenia umiejętności, a więc praktyczny wymiar szkolenia. Rekomenduje się, by za pośrednictwem bonu mogły być finansowane wszystkie obszary szkoleń, choć najczęściej wskazywano na tzw. szkolenia miękkie oraz te, które w wymierny sposób mogą wpłynąć na poprawę kondycji przedsiębiorstwa i wzrost jego konkurencyjności.
Ogółem, poziom świadomości małopolskich przedsiębiorców w zakresie potrzeby realizacji elementów polityki rozwojowej w firmach jest na niewystarczającym poziomie. Wprowadzenie systemu wymaga zatem przemyślanej strategii informacyjnej i systematycznego wsparcia w zakresie wyboru szkolenia, realizacji i rozliczenia bonu szkoleniowego.

4.3 Profil kompetencyjny konsultanta systemu bonowego

Profil kompetencji jest uporządkowanym zestawem kompetencji zawodowych odpowiednich i niezbędnych dla konkretnego stanowiska, w tym przypadku konsultanta systemu bonowego. Kompetencje oznaczają tu „wiedzę, umiejętności, uzdolnienia, style działania, osobowość, wyznawane zasady, zainteresowania i inne cechy, które używane i rozwijane w procesie pracy prowadzą do osiągania rezultatów"[31]. Zdefiniowane kompetencje wskazują, jakimi zachowaniami powinien charakteryzować się pracownik, aby osiągać najlepsze efekty pracy. Proponuje się, by w ramach pilotażu przetestować efektywność pracy osób o zróżnicowanych profilach kompetencyjnych w roli konsultanta sytemu bonowego.

Doświadczenie zawodowe:

- osoba pracująca z ludźmi - coach, doradca
- osoba pracująca w otoczeniu biznesowym
- pracownik publicznych służb zatrudnienia doradca zawodowy, pośrednik pracy, specjalista ds. szkoleń
- przedsiębiorca lub osoba zarządzająca firmą
- specjalista ds. zarządzania personelem
- specjalista w zakresie organizacji szkoleń lub planowania polityki szkoleniowej w firmie
- ulokowanie w strukturach lub ścisła współpraca z instytucjami otoczenia biznesu, korzystanie z ich wsparcia eksperckiego
- specjalista wykorzystujący techniki marketingowe i PR-owe

Wiedza- wymagany zakres:

- znajomość aktualnych przepisów prawa, w tym prawa podatkowego, systemu finansowania i zasad przyznawania pomocy publicznej
- znajomość lokalnego rynku pracy, nieformalne kontakty z przedsiębiorstwami
- znajomość rynku firm i usług szkoleniowych
- orientacja w trendach w zakresie zapotrzebowaniach na kwalifikacje i umiejętności

[31] Jak sporządzać opisy stanowisk pracy w służbie cywilnej – poradnik. Departament Służby Cywilnej, Kancelaria Prezesa rady Ministrów, 2007

- wiedza z zakresu zawodoznawstwa
- wiedza z zakresu HR – wdrażania polityki szkoleniowej w przedsiębiorstwach
- znajomość realiów i zasad funkcjonowania firm MŚP
- dostęp do informacji związanych ze możliwościami wsparcia MŚP
- umiejętność rozpoznawania silnych si słabych stron firmy oraz szans i zagrożeń w jej otoczeniu
- dogłębna wiedza o systemie podmiotowego finansowania kształcenia

Kompetencje (osobiste, interpersonalne):

- komunikatywność- umiejętność nawiązywania i utrzymania dobrych kontaktów
- umiejętność przekonywania
- umiejętność negocjowania
- umiejętności analityczne
- otwartość na rozmówcę
- zdolność empatii
- odwaga
- asertywność
- stanowczość
- kreatywność
- dyspozycyjność
- elastyczność
- dyskrecja
- wzbudzanie zaufania i wiarygodności
- umiejętność identyfikacji celów i potrzeb
- osoba mówiąca językiem korzyści
- obiektywizm przy doradzeniu wyboru konkretnej oferty szkoleniowej
- osoba o nieskazitelnej opinii, nie czerpiąca korzyści ze współpracy w firmami szkoleniowymi

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Małopolska
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY
Materiał współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rys. 10 Kim powinien być konsultant systemu bonowego?

Konsultant 1:

- **Specjalista (tka) ds. zarządzania zasobami ludzkimi**
- Doświadczenie w dziale HR dużego lub średniego przedsiębiorstwa
- Wiedza ekspercka w swojej dziedzinie

Konsultant 2:

- **Handlowiec**
- Doświadczenie w sprzedaży, marketingu
- Wysokie umiejętności komunikacyjne, sprzedażowe i interpersonalne

Konsultant 3:

- **Przedsiębiorca**
- Doświadczenie w prowadzeniu własnej firmy lub zarządzania małą firmę
- Wzbudza zaufanie i bazuje na kontaktach nieformalnych

Opracowanie własne

4.4 Zadania i metody pracy konsultanta systemu bonowego

4.4.1 Zadania

Założenia:

Rekrutację przedsiębiorców do projektu powinna poprzedzić akcja promująca system podmiotowego finansowania kształcenia i usługę wsparcia dla MŚP oraz kampania uświadamiająca potrzebę szkoleń. Proponuje się promocję w mediach, prasie branżowej oraz serię spotkań informujących o procesie z udziałem organizacji zrzeszających pracodawców, klastrów i samorządów gospodarczych.

Na potrzeby pilotażu przewiduje się zatrudnienie trzech konsultantów w ramach projektu na czas jego realizacji. Zatrudnienie w niepełnym czasie pracy, w formie Tele pracy.

Docelowo, dla efektywnego wdrożenia systemu podmiotowego finansowania kształcenia powinna zostać zapewniona sieć konsultantów:

- Proponuje się instytucjami zatrudniającymi konsultantów były struktury Publicznych Służb Zatrudnienia, instytucje otoczenia biznesu wspierające przedsiębiorców, działające lokalnie.
- Rolę konsultantów powinny pełnić osoby specjalizujące się w poszczególnych obszarach działalności gospodarczej, gdyż osoby nie umocowane w poszczególnych branżach nie będą wiarygodne, ani też nie będą w stanie spełnić oczekiwań w stosunku do zróżnicowanych realiów branży, skali, typu działalności firm MŚP.

Efektami pracy konsultanta będą:

- Ilość odbytych konsultacji - na podstawie wypełnionych kart pracy /Załącznik nr 11/
- Ilość przedsiębiorstw włączonych do systemu bonowego i wspieranych w trakcie realizacji bonu szkoleniowego
- Ilość zrealizowanych analiz potrzeb szkoleniowych w przedsiębiorstwach
- Ilość informacji zwrotnych na temat systemu podmiotowego finansowania kształcenia

Opis:

Zadanie ***rekrutacja***: dotarcie do co najmniej 60 przedsiębiorców z Małopolski, zgodnie w podanymi kryteriami doboru przedsiębiorców do testu

Zadanie ***promocja***: pokazywanie korzyści wynikających z inwestowania w rozwój pracowników przedsiębiorstw, zachęcanie do skorzystania z oferty szkoleń dofinansowanych ze środków publicznych oraz z możliwości przeprowadzenia analizy potrzeb szkoleniowych

Zadanie ***informacja:*** przekazanie kompleksowej informacji na temat funkcjonowania systemu bonów szkoleniowych: pozyskiwania, wykorzystywania i rozliczania bonów, uprawnień i zobowiązań wynikających z uczestnictwa w projekcie, zaznajomienie z bazą instytucji szkoleniowych/ ofertą szkoleń, które otrzymały znak jakości potwierdzający spełnianie kryteriów Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych

Zadanie ***doradztwo:*** na życzenie, przeprowadzenie kompleksowej usługi określenia potrzeb szkoleniowych z perspektywy przedsiębiorstwa, zgodnie z jego polityką rozwojową, ew. wsparcie w wyborze oferty szkoleń.

Rekomendacje:

Metoda wsparcia dla MŚP pozwala na realizację efektywnej polityki szkoleniowej w przedsiębiorstwie. Wybór szkoleń następuje spośród oferty wysokiej jakości. Konsultacje i doradztwo proponowane przedsiębiorcom pozwalają na wybór oferty w najwyższym stopniu dopasowanej do potrzeb. Oferowane jest wsparcie przedsiębiorcy na każdym etapie związanym z realizacją bonu szkoleniowego(np. w zakresie kwestii prawno-podatkowych, pomoc w uporaniu się z biurokracją kwestii, zapewnienie jednoznacznych interpretacji dotyczących kwestii podatkowych i związanych z przyznawaniem pomocy publicznej, redukcja niepewności związanej z wejściem do systemu).

Rekomenduje się zapewnienie bezpośredniego wsparcia i doradztwa ze strony konsultanta zwłaszcza w przypadku najmniejszych podmiotów gospodarczych, działających w obszarze tradycyjnych branż, które są mało aktywne lub nieaktywne w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników. Konsultant towarzyszy przedsiębiorcy na etapie podejmowania decyzji o wejściu w system bonowy i zakupie bonów, pomaga dobrać właściwą ofertę szkoleń pracując z elektroniczną bazą danych instytucji szkoleniowych. Dba o to, by zakupione bony zostały wykorzystane przez przedsiębiorcę w wymaganym czasie od dnia zakupu oraz, by zostały właściwie rozliczone. Monitoruje poziom zadowolenia przedsiębiorcy z uczestnictwa w systemie

Konsultant jest przede wszystkim osobą informującą o systemie i zachęcającą do skorzystania z niego. Powinien być niezależny i obiektywny, posiadać kompetencje konsultingowo-szkoleniowe w zakresie diagnozy potrzeb szkoleniowych, znać rynek szkoleń oraz mieć wiedzę w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej - po to by miał łatwość wnikania w kulturę organizacyjną firmy i faktycznie udzielał pomocy w formułowaniu celów biznesowych. Konsultant to osoba wykorzystująca techniki marketingowe i PR-owe, otwarta na rozmówcę, odnosząca się do niego z szacunkiem, uczciwa, obiektywna, skupiająca się na rozmówcy i jego potrzebach, kreatywna, pozytywnie nastawiona do świata, umiejąca motywować, empatyczna. Z drugiej strony posiada umiejętności analityczne - pomaga definiować mocne strony i dążenia[32].

[32]Wnioski z dokumentu: Diagnoza i analiza na potrzeby przygotowania i wprowadzenia w Małopolsce sytemu podmiotowego finansowania kształcenia dla MŚP

4.4.2 Metody pracy

Konsultant działa wykorzystując **zobiektywizowane metody,** by nie był posądzany o stronniczość i nie był traktowany nieufnie. Powinna być to osoba etyczna o nieposzlakowanej opinii, niekarana za przestępstwa gospodarcze i korupcyjne. Działania konsultanta powinny podlegać stałej ewaluacji i kontroli, by sprawdzać efektywność podejmowanych przez niego działań.

1. **Rozmowa telefoniczna (w ramach funkcjonowania call center)**
2. **Rozmowa bezpośrednia**

Założenia:
Konsultant systemu bonowego kontaktuje się bezpośrednio z przedstawicielami przedsiębiorców lub za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy oraz instytucji otoczenia biznesu. Celem jego działań jest pokazywanie korzyści z wynikających z inwestowania w rozwój pracowników, promowanie systemu bonowego, udzielanie kompleksowej informacji na temat funkcjonowania oraz pomoc w zakresie zdiagnozowania potrzeb szkoleniowych i wyboru właściwej tematyki szkolenia.

Rekomendacje:
- Mówienie językiem korzyści
- Przekonywanie, ze szkolenie jest inwestycją długofalową i w perspektywie realnym zyskiem dla firmy (a nie tylko dla pracownika)
- Stałe wzmacnianie potrzeby szkoleń
- Wykorzystywanie dobrych przykładów i doświadczeń, tu: promocja systemu przez tych przedsiębiorców, który już z sukcesem wykorzystali bon i chcą dzielić się dobrymi doświadczeniami
- Podkreślanie wysokiej jakości szkoleń, dopasowaniu do indywidualnych potrzeb (sam wybieram ofertę i mam na nią wpływ), łatwości dostępu do środków
- Akcentowanie pozytywnych różnic w stosunku do aktualnie obowiązującego systemu dystrybucji środków
- Pokazywanie, ze współpraca między rozwijającą się firmą a administracją świadczy o prestiżu, wysokiej jakości zarządzania firmą

3. **Narzędzie internetowe – wykorzystywanie bazy danych**

Założenia:
W przypadku przedsiębiorców aktywnych, przekonanych o potrzebie realizacji działań rozwojowych w firmie, o uświadomionych potrzebach szkoleniowych istnieje możliwość wykorzystania w większym stopniu (lub nawet wyłącznie) narzędzia internetowego.
Narzędzie informatyczne obsługiwane przez operatora sytemu bonowego to baza danych firm zweryfikowanych pod względem spełniania kryteriów Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych, w których to wyłącznie może zostać wykorzystany bon szkoleniowy. Instytucje szkoleniowe wprowadzane do bazy danych przyjmują na siebie obowiązki dotyczące sposobu prezentacji oferty szkoleniowej, zakresu przekazywanych informacji w ramach bazy danych. Portal gromadzi także kompleksowe informacje dotyczące systemu podmiotowego finansowania kształcenia. Baza ofert szkoleniowych jest ogólnodostępna.

4. Analiza potrzeb szkoleniowych:[33]

Założenia:
Diagnoza potrzeb szkoleniowych przeprowadzana przez konsultanta jest metodą nieobligatoryjną, wyłącznie dla tych przedsiębiorców, którzy wyrażą taką wolę i potrzebę.
Jedną z przyczyn braku pozytywnych decyzji dotyczących inwestowania w rozwój pracowników jest nieznajomość czy nie dość powszechne stosowanie metod analizy potrzeb szkoleniowych w grupie MŚP.

Opis:
Badanie potrzeb szkoleniowych jest istotne z punktu widzenia rozwoju każdego pracownika, ale przede wszystkim z punktu widzenia przedsiębiorstwa. Celem przeprowadzenia analizy potrzeb szkoleniowych jest zwiększenie efektywności działań firmy, a także powiązanie potrzeb rozwojowych firmy i potrzeb oraz aspiracji konkretnych pracowników. Z punktu widzenia pracownika analiza potrzeb szkoleniowych umożliwia zidentyfikowanie luk kompetencyjnych (czyli różnicy między obecnym poziomem rozwoju pracownika, a poziomem pożądanym) w określonych zakresach oraz wskazanie kierunków rozwoju jego wiedzy i umiejętności. Profesjonalnie przeprowadzona analiza potrzeb szkoleniowych pozwala na dokładne dostosowanie tematyki szkoleń do zindywidualizowanych potrzeb pracowników a tym samym zapewnia lepsze efekty wykorzystania zdobytej na szkoleniu wiedzy w pracy. Z perspektywy przedsiębiorstwa analiza potrzeb szkoleniowych ma definiować strategię personalną i potencjalne kierunki rozwoju firmy.
Analiza potrzeb szkoleniowych umożliwia rozpoznanie problemów, ale także sprawdzenie powszechności ich występowania na poziomie:

- pracownika uczestniczącego w szkoleniu;
- grupy pracowników uczestniczących w szkoleniu;
- organizacji;
- otoczenia organizacji.

Rys. 11 Poziomy analizy potrzeb szkoleniowych

Opracowanie: na podstawie materiałów Wszechnicy Uniwersytetu Jagiellońskiego

[33] Opracowanie na podstawie: „Doradztwo dla strategii rozwoju innowacyjnego", PARP, Gdańsk 2011, Tom Boydell, Malcolm Leary, „Identyfikacja potrzeb szkoleniowych", Kraków 2006, Roksana Neczaj-Świderska „Rozpoznanie i analiza potrzeb szkoleniowych organizacji", materiały szkoleniowe „Wszechnicy Uniwersytetu Jagiellońskiego"

Najczęściej stosowanymi narzędziami badawczymi w procesie rozpoznawania oraz analizy potrzeb szkoleniowych są m.in.:

- wywiad bezpośredni (badanie opinii indywidualnych pracowników różnych szczebli),
- zogniskowany wywiad grupowy
- techniki grupowe
- badanie ankietowe
- obserwacja uczestnicząca na stanowisku pracy
- development center/assesment center
- testy umiejętności
- analiza zadań
- analiza sytuacji w pracy
- wyniki ocen okresowych pracownika
- gromadzenie informacji z otoczenia przedsiębiorstwa

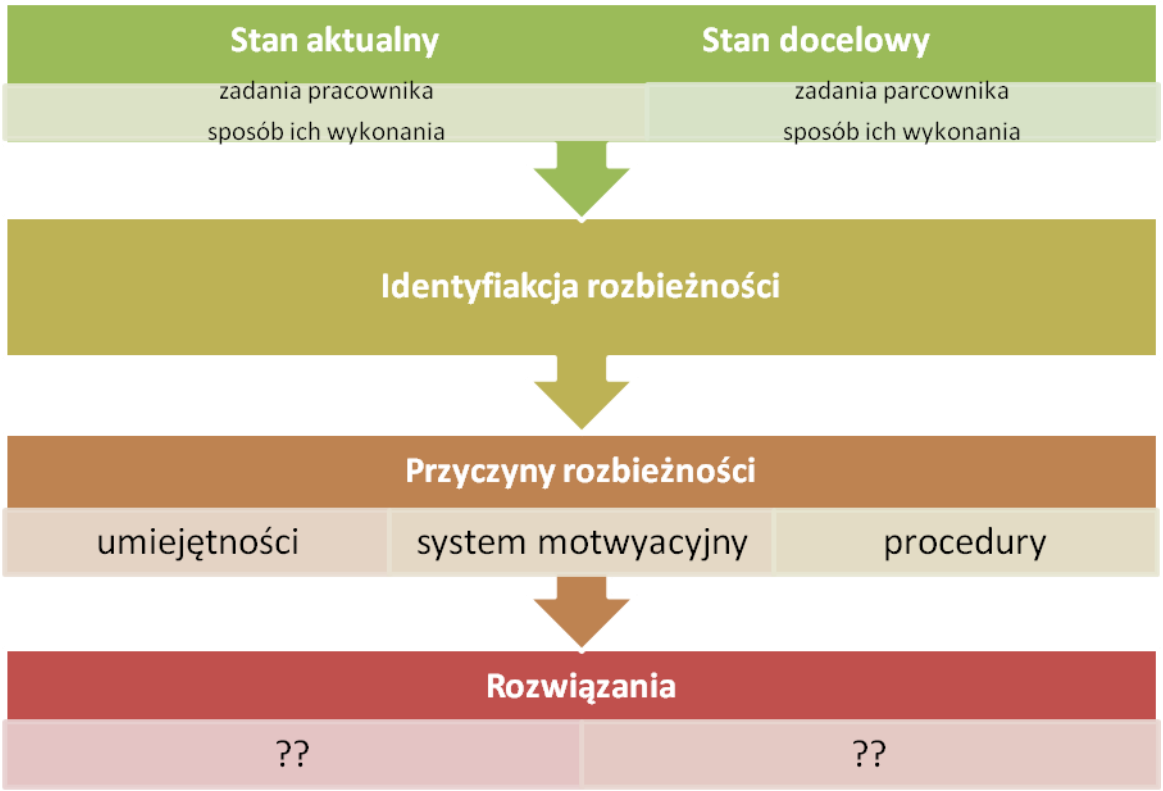
Wywiad:

- ✓ jest najczęściej stosowaną metodą w ramach analizy potrzeb szkoleniowych
- ✓ jego cele to diagnoza obecnych i potencjalnych kwalifikacji oraz weryfikacja informacji zawartych w dokumentach bądź przekazanych w opiniach
- ✓ powinien być poprzedzony analizą dokumentów firmy i pracownika

W procesie diagnozowania potrzeb szkoleniowych rekomenduje sie wykorzystywanie różnorodnych narzędzi jednocześnie, w celu uzyskania jak najbardziej trafnej diagnozy sytuacji w konkretnym przedsiębiorstwie.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Małopolska
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY
Materiał współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rys. 12 Przebieg analizy potrzeb szkoleniowych w przedsiębiorstwie



Opracowanie: na podstawie materiałów Wszechnicy Uniwersytetu Jagiellońskiego

4.5 Otoczenie wspierające MŚP – mapa instytucji i specjalistów współpracujących z konsultantem systemu bonowego[34]

Konsultant systemu bonowego w swojej pracy powinien współpracować ściśle, lub wręcz być umiejscowiony w którejś z funkcjonujących sieci wspierających grupę MŚP (KSU PARP, ROEFS, PUP, Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP w Krakowie, agencje rozwoju regionalnego, cechy rzemiosł, izby rzemieślnicze, inkubatory przedsiębiorczości). Rekomenduje się wykorzystanie doświadczenie pracowników tych instytucji, bazę wiedzy, system promocji itp.

[34] Opracowanie na podstawie: efektów warsztatów dotyczących wypracowania metody wsparcia dla MŚP w zakresie rozwoju kapitału intelektualnego, zrealizowanych w ramach I etapu realizacji projektu „PFK – Podmiotowe finansowanie kształcenia"

Rys.13 Mapa instytucji wspierających konsultanta systemu bonowego

Opracowanie własne

Rekomendowany zakres współpracy:

- Upowszechnianie informacji na temat usług i możliwości wsparcia przedsiębiorców w różnych instytucjach otoczenia biznesu oraz w ramach systemu PFK
- Udostępnianie bazy danych przedsiębiorców współpracujących z daną instytucją
- Wspólna promocja inicjatyw, projektów, oferty skierowanej do przedsiębiorców

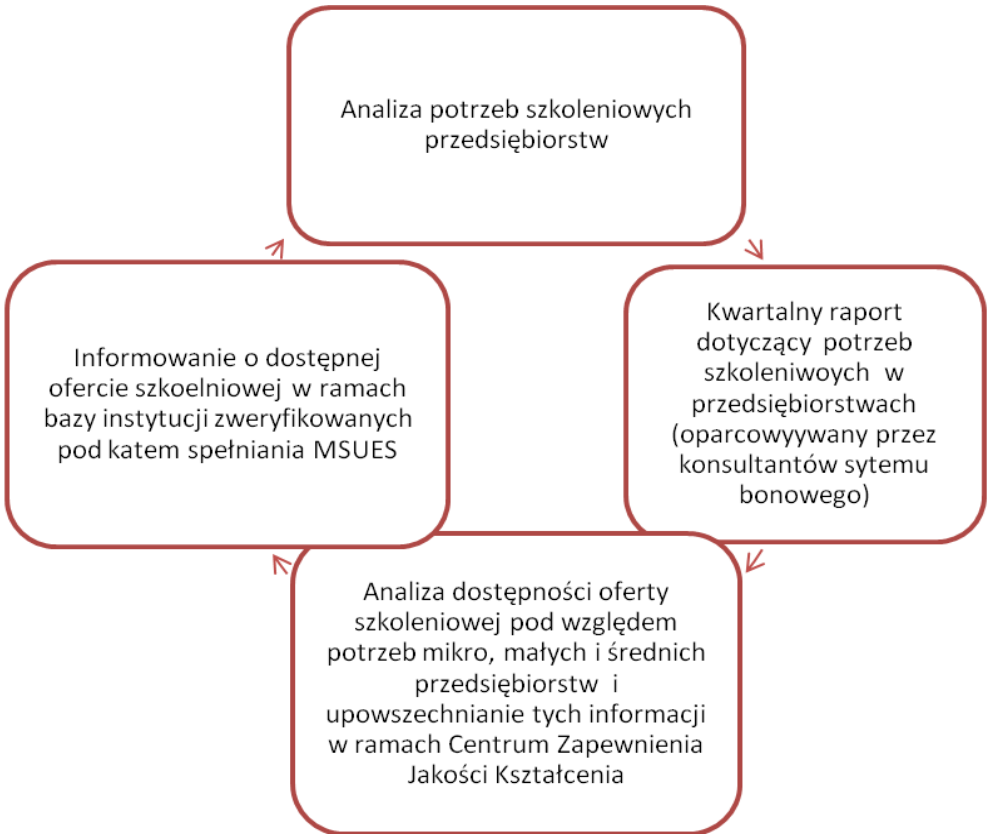
Sugeruje się, by konsultanci w ramach realizacji zadań wykorzystali doświadczenia instytucji otoczenia biznesu ze współpracy z przedsiębiorcami i mieli na uwadze zidentyfikowane bariery wpływające na niechęć do współpracy pomiędzy biznesem a administracją. Warunkiem efektywnej współpracy jest :

- maksymalne na miarę możliwości ograniczenie biurokracji, zmniejszenie liczby wymaganych dokumentów;
- rezygnacja z ograniczeń związanych z grupami docelowymi, które mogą uzyskać wsparcie;
- odpowiadanie na nadmierną rroszczeniowość niektórych przedsiębiorców poprzez proponowanie rozwiązań zorientowanych na współpracę i osiąganie obustronnych korzyści;
- proponowanie takich form wsparcia, które nie wymagają nadmiernego wkładu zasobów własnych przedsiębiorcy, mają charakter bezpośredniego wsparcia dla przedsiębiorców i nie niosą za sobą długotrwałych zobowiązań.

4.6 Mechanizm równoważenia popytu na kwalifikacje i podaży szkoleń

Warunkiem efektywnego wdrożenia podmiotowego systemu kształcenia jest zapewnienie adekwatności między stroną podażową i popytową uczestników rynku usług szkoleniowych, a więc ofertą instytucji szkoleniowych oraz potrzebami przedsiębiorców. Wzajemne warunkowanie się potrzeb szkoleniowych i oferty szkoleniowej gwarantować ma mechanizm współpracy pomiędzy konsultantami systemu bonowego a Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia.

Rys. 14 Mechanizm badania popytu na kwalifikacje i podaży szkoleń



Opracowanie własne

Mechanizm reagowania na nieadekwatność w zakresie popytu i podaży usług szkoleniowych opiera się na cyklicznej wymianie informacji pomiędzy konsultantami systemu bonowego, którzy odpowiadają między innymi za przeprowadzanie analizy potrzeb szkoleniowych wśród małopolskich przedsiębiorstw oraz Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia, którego jednym z zadań jest analiza dostępności oferty zweryfikowanej pod kątem spełniania MSUES pod względem potrzeb MŚP.

Informacja o potrzebach szkoleniowych MŚP uaktualniana przez konsultanta systemu bonowego na bieżąco, w cyklu kwartalnym jest opracowywana w formie broszury i upowszechniana przez Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia wśród instytucji szkoleniowych już zweryfikowanych pod kątem spełniania MSUES oraz tych zamierzających poddać się procesowi samooceny i audytu zewnętrznego. Mechanizm ten stanie się odpowiedzią na potrzeby instytucji szkoleniowych deklarujących deficyt informacji na temat oczekiwań ze strony MSŚP i pozwoli dostosować ofertę instytucji do potrzeb zgłaszanych przez rynek przedsiębiorców.

4.7 Nadzór ze strony dysponenta środków nad prawidłową realizacją procesu wsparcia przedsiębiorców

Aby zapewnić wysoką jakość prowadzonych konsultacji, w ramach nadzoru ze strony dysponenta środków przewidziane jest:

a. Uczestnictwo przedstawiciela ze strony dysponenta środków w wybranych konsultacjach w charakterze obserwatora;
b. Analiza miesięcznych sprawozdań konsultantów ;
c. Współpraca przy opracowywaniu kwartalnych informacji dotyczących potrzeb szkoleniowych w przedsiębiorstwach;
d. Koordynacja cyklicznych spotkań konsultantów. Spotkania konsultacyjne będą służyły kumulowaniu wiedzy dotyczącej systemu bonowego, wzajemnej wymianie doświadczeń i określaniu planów dalszej pracy konsultantów. Spotkania konsultacyjne będą służyły również sformułowaniu wniosków w zakresie przyszłych modyfikacji zasad uczestnictwa w systemie podmiotowego finansowania kształcenia;
e. Pozyskiwanie informacji zwrotnej od przedsiębiorców na temat jakości pracy konsultanta (ankieta, telefon);

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Małopolska
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY
Materiał współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5. Mechanizmy i narzędzia kontroli

Tworząc efektywny system podmiotowego finansowania kształcenia z wykorzystaniem bonów szkoleniowych istotne jest, aby był on możliwie prosty i przejrzysty. Podejście to powoduje, że jest on narażony na zagrożenia związane z defraudacją. Dlatego ważne jest, aby budując system zapewnić mechanizm kontroli wykorzystania środków publicznych. System monitoringu i kontroli powinien funkcjonować od samego początku dystrybucji bonów. Szczególne znaczenie dla prawidłowego wykorzystania środków ma komunikacja o funkcjonujących mechanizmach kontrolnych skierowana zarówno do instytucji szkoleniowych jak i przedsiębiorstw. Obydwaj główni „gracze" muszą być uwrażliwieni, na to że mają do czynienia ze środkami publicznymi, które muszą być wydatkowane efektywnie i racjonalnie. Korzystanie przez przedsiębiorców ze środków publicznych w postaci dofinansowania szkoleń oraz świadczenie przez instytucje szkoleniowe usług finansowanych ze środków publicznych pociąga za sobą konieczność wprowadzenia kontroli ich wykorzystania. Należy pamiętać, że dysponent środków publicznych będzie jednostka sektora finansów publicznych, w związku z powyższym, zgodnie z przepisami ustawy o finansach publicznych, konieczne będzie zapewnienie, że wydatki publiczne będą dokonywane w sposób celowy i oszczędny, z zachowaniem m. in. zasady uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów oraz optymalnego doboru metod i środków służących osiągnięciu założonych celów. [35]

5.1 Walońskie rozwiązania w zakresie kontroli sytemu bonowego

W walońskim systemie kontroli funkcjonują **inspektorzy społeczni** tj. urzędnicy administracji państwowej, podlegający rządowi walońskiemu. Kontrola systemem bonów edukacyjnych jest jednym obszarów ich działania. Inspektorzy społeczni, mają prawo do analizy wszystkich dokumentów (zarówno u pracodawcy jak i firmy szkoleniowej). Inspektorzy mają również swobodę decyzji gdzie przeprowadzają kontrolę. Współpracują często z sądami (gdy zidentyfikują duże defraudacje noszące znamiona przestępstwa). Inspektorzy zostali zostali przygotowani i wyszkoleni w zakresie kontroli bonów edukacyjnych. Mają oni dostęp do systemu informatycznego operatora finansowego.

Firma szkoleniowa zanim zostanie przyjęta do sytemu bonów musi uzyskać certyfikat jakości i w ramach tego procesu podlega kontroli. Jeśli działa niewłaściwie to zostaje zawieszona na trzy miesiące, celem dostosowania swojej działalności do wymogów systemu. Po tym okresie przeprowadzony zostaje audyt uzupełniający, który ma na celu zweryfikowanie czy instytucja szkoleniowa spełnia wszystkie wymagania systemu.

Gdy firma szkoleniowa jest wpisywana do rejestru certyfikowanych instytucji (prowadzonego przez ministra regionalnego) jest informowana, że może spodziewać się kontroli oraz dokumenty mogą być jej przedmiotem. Obecnie w Walonii jest kontrolowanych 50% firm szkoleniowych.

Jeżeli instytucja szkoleniowa jest w systemie i pierwsze kontrole wykazały, że nie wprowadziła działań naprawczych to zostaje usunięta z sytemu do czasu wdrożenia tychże działań. Jeżeli podczas kontroli stwierdzone zostaną istotne nadużycia to firma szkoleniowa **zostaje usunięta z sytemu bez możliwości ponownego wejścia do niego**. Inspektorzy dokonują kontroli zakończonej sporządzeniem raportu, który jest dokumentem poufnym, jednakże pracownicy FOREM[36] mają do niego dostęp.

Istnieje możliwość odwołania się od decyzji inspektora społecznego. Odwołanie to wówczas rozpatruje Komisja Bonów Edukacyjnych, w której skład wchodzą: przedstawiciel FOREM, przedstawiciel regionu Walonii, przedstawiciel przedsiębiorstw oraz przedstawiciel związków zawodowych.

Od 2009 roku ok. 30 firm szkoleniowych zostało usuniętych z systemu bonów edukacyjnych bez możliwości ponownego wejścia do niego.

Zdarzają się również konflikty pomiędzy instytucją szkoleniową a przedsiębiorcą. Są one rozpatrywane przez FOREM , jednak mając na uwadze, iż system bonów jest skierowany do MŚP stara się rozwiązywać spory z szczególnym uwzględnieniem potrzeb/strony przedsiębiorców.

Analizy pokazują, że zaledwie 5% ze wszystkich bonów edukacyjnych jest wykorzystywane w sposób niewłaściwy (3% - to „dopuszczalny" limit nadużyć).

---

[35] USTAWA z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2009 nr 157 poz. 1240)•

[36] Le Forem „Office Wallon de la Formation professionnelle et de L'Emploi" – Walońskie Biuro ds Kształcenia Zawodowego i Zatrudnienia

W walońskim systemie bonów edukacyjnych zidentyfikowano 4 rodzaje defraudacji:

1. **Pracodawca przesyła firmie szkoleniowej większą ilość bonów aniżeli wynika to z przeliczenia godzin szkolenia** (sytuacja nadpłaty za szkolenie firmie szkoleniowej, w efekcie zwrot środków do pracodawcy jest automatycznie większy).
   Wykroczenie występuje dość często.
   Korzyści: dodatkowy zysk dla pracodawcy, firmie szkoleniowej łatwiej sprzedać usługę – szkolenie (ponieważ pracodawca dodatkowo zyska na transakcji); firma szkoleniowa jest pewna, ze otrzyma zwrot środków za szkolenie, firma szkoleniowa może w tej sytuacji dążyć do sztucznego podwyższania ceny za szkolenie.
   Przeciwdziałanie: weryfikacja list szkoleniowych, programów szkoleń (ważne, aby był to oryginały).
   Jak wykrywane jest nadużycie: W bazie danych zapisane są wszystkie moduły szkoleniowe, które mogą być finansowane w systemie bonów edukacyjnych. Przy każdym module zawarte są podstawowe informacje m.in. opis szkolenia, cel, czas trwania. Otrzymując informację o zrealizowanym szkoleniu system automatycznie sprawdza dane z informacjami zawartymi w bazie.
2. **Wykorzystanie bonów edukacyjnych na zakup innej usługi** (np. zakup usług informatycznych, tłumaczenia, oprogramowania)
   Korzyści: firma szkoleniowa może świadczyć szersze usługi na rzecz pracodawcy, co może zwiększać pulę klientów zainteresowanych jej usługami, pracodawca ma bezpłatny dostęp do usług (pieniądze ze szkoleń przeznacza na zakup innej usługi).
   Jak wykrywane jest nadużycie: Inspektorzy społeczni wizytujący firmy szkoleniowe, sprawdzający dokumentację zarówno w firmie szkoleniowej jak i u przedsiębiorcy.
3. **Wykorzystanie bonów edukacyjnych przez nieuprawnione osoby** (najczęściej powiązane prywatnie z przedsiębiorcą)
   Korzyści: zyskuje i firma szkoleniowa – ma klienta i pracodawca – szkoli bliską sobie osobę.
   Jak wykrywane jest nadużycie: Inspektorzy społeczni, analiza list obecności.
4. **„Szkolenia duchy"** (pracodawca w porozumieniu z firmą informuje, że szkolenie się odbyło, podczas gdy nie zrealizowano usługi, nastąpiło jedynie przekazanie środków)
   Najgorszy typ defraudacji, ale dość łatwy do zidentyfikowania. Zazwyczaj w przypadku takich szkoleń dokumentacja jest bardzo źle przygotowana i wzbudza podejrzenia. Nadużycie to nie występuje przy szkoleniach, które kończą się egzaminem i/lub certyfikatem.

5.2 System monitorowania i kontroli w ramach modelu podmiotowego finansowania kształcenia (PFK)

W celu oceny skuteczności, efektywności, użyteczności, trafności oraz trwałości **produktu** finalnego będą prowadzone w sposób ciągły w kolejnej fazie projektu badania i analizy oraz kontrole wykorzystania środków publicznych.
Monitoring testowania systemu podmiotowego finansowania kształcenia obejmuje:

- badania zadowolenia z sytemu, tj. **ankiety, wywiady, 6 spotkań oceniających**, przeprowadzone wśród użytkowników i odbiorców systemu w kategoriach przydatności, adekwatności, mocnych i słabych stron systemu (ankieta i/lub wywiad min. jednorazowo w odniesieniu do instytucji szkoleniowych i MŚP).
- **analizy ocen usług szkoleniowych** dokonanych przez uczestników, dysponujących bonem szkoleniowym w narzędziu informatycznym (analiza ta posłuży ocenie satysfakcji MŚP i firm szkoleniowych).
- comiesięczne **spotkania konsultantów metody wsparcia MŚP,** których przedmiotem będzie ocena działania sytemu w kontekście uwag zgłaszanych przez przedsiębiorców oraz ich potrzeb szkoleniowych (efektem będzie raport ze spotkania, a wnioski po spotkaniach wykorzystane będą do przeglądu i ewentualnej modyfikacji oferty szkoleniowej).
- monitorowanie **działalności konsultantów metody wsparcia MŚP,** prowadzone na podstawie dostępnych dokumentów (gdy analiza danych wykaże preferencje konsultanta w stosunku do określonej instytucji szkoleniowej, zostanie on poproszony o uzasadnienie).

- kwartalne **spotkania konsultacyjne z audytorami,** których przedmiotem będzie m.in. wymiana doświadczeń, analiza trudności związanych z realizacją audytów oraz spełnieniem przez instytucje szkoleniowe standardów.
- kwartalna **analiza raportów z audytu** pod kątem oceny realizacji poszczególnych standardów przez instytucje szkoleniowe, trudności z realizacją poszczególnych wskaźników, a także najmocniejszych stron instytucji i najważniejszych obszarów do rozwoju wskazanych przez audytorów na bazie standardów.
- **analiza jakości pracy audytorów** (częstotliwość będzie uzgodniona z podmiotem audytującym), prowadzona przez pracowników CZJK na podstawie zażalenia podmiotu audytowanego na pracę audytorów, pozyskiwania bieżącej informacji zwrotnej od instytucji szkoleniowych (ankieta, telefon) oraz cykliczne przekazywanie tych informacji podmiotowi audytującemu.
- **monitorowanie jakości usług instytucji szkoleniowych ze znakiem jakości MSUES,** opierające się na:
  - ✓ **monitoringu aktywnym** – badaniu ankietowym lub telefonicznym, wykonanym raz w roku przez specjalistę ds. kontaktu z instytucjami szkoleniowymi. Na podatnie rejestru firm, zawierającego datę przyznania znaku jakości, sporządzony będzie roczny plan monitoringu, którego głównym celem będzie pozyskanie informacji o zmianach zachodzących w instytucjach szkoleniowych oraz wychwycenie problemów z utrzymaniem jakości.
  - ✓ **monitoring reaktywny** – występuje w momencie zgłoszenia zdarzenia wpływającego na zmianę w organizacji instytucji szkoleniowej lub zgłoszenia na nią skargi. Wtedy pracownik CZJK prosi instytucję szkoleniową o wyjaśnienia.

5.3. Kontrole wykorzystania środków publicznych:

- Kontrola na poziomie operatora bonów:
  - Operator kontroluje czy przedsiębiorca jest uprawniony do otrzymania bonów (na podstawie dostarczonych przez niego dokumentów).
  - Operator kontroluje czy szkolenia sfinansowane przy pomocy bonu zostały zrealizowane przez instytucję szkoleniową posiadającą znak jakości MSUES (na podstawie „Bazy zweryfikowanych instytucji szkoleniowych" zamieszczonej w systemie informatycznym i zasilanej w tym zakresie przez pracowników CZJK)
  - Operator weryfikuje czy "zapłacono" bonem za usługi z dostępnej oferty instytucji szkoleniowej i we właściwej (zadeklarowanej w ofercie) cenie – ilości bonów (automatyczna kontrola systemu). System informatyczny zawierać będzie aktualną (oraz gromadzoną historycznie) ofertę szkoleniową instytucji szkoleniowych posiadających znak jakości MSUES. Oferta będzie zawierała informacje o których mowa w rozdziale 2.4 **Zasady prowadzenia bazy zweryfikowanych instytucji szkoleniowych –** tj. informację na temat: programu szkolenia, miejsca szkolenia, ilości godzin, ceny itp. Tylko z tych szkoleń może skorzystać pracodawca.
- Kontrola ze strony dysponenta środków
  - Zakładana jest kontrola faktycznej realizacji usługi szkoleniowej. Instytucje szkoleniowe będą miały obowiązek wprowadzanie informacji do systemu informatycznego, na temat uczestników szkoleń dysponujących bonami przed rozpoczęciem danego szkolenia, które wcześniej zostało zamieszczone w bazie. Dysponent środków będzie również posiadał dostęp do tej informacji i na jej podstawie będzie przeprowadzana kontrola ze strony dysponenta środków faktycznej realizacji usługi (niezapowiedziane wizyty kontrolne na szkoleniu, w którym uczestniczy osoba posiadająca bon szkoleniowy).Planowane jest objęcie kontrolą 10% instytucji szkoleniowych realizujących bony.
  - Zakładana jest kontrola prawidłowości wydatkowania środków publicznych oraz utrzymywania odpowiedniej jakości szkoleń. Kontrola taka będzie co do zasady zapowiedziana, prowadzona na miejscu (w siedzibie instytucji szkoleniowej). W trakcie takiej kontroli będą głównie weryfikowane dokumenty związane z oceną jakości szkoleń (zgodnie z MSUES) oraz dokumenty związane z realizacją usług edukacyjno – szkoleniowych za które uczestnik „zapłacił" bonem (10 % spośród instytucji realizujących bony) oraz u przedsiębiorcy (kontrola krzyżowa – związana z kontrolą danej instytucji szkoleniowej). W kolejnym etapie realizacji projektu zostanie wypracowana metodologia i zasady takiej kontroli. CZJK opracuje i

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Małopolska
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY
Materiał współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

przeprowadzi analizę ryzyka, która wskaże instytucje szkoleniowe poddawane kontroli na miejscu (analiza będzie uwzględnić doświadczenia i wskazówki uczestników systemu Walońskiego). Oprócz regularnej analizy ryzyka w określonym limicie (min 10% instytucji szkoleniowych realizujących bony) mogą się znaleźć kontrole w wyniku niepokojących sygnałów od przedsiębiorców, z rynku szkoleniowego, negatywnych opinii o jakości szkoleń danej instytucji, czy też w wyniku prowadzonych przez CZJK działań w zakresie monitorowania jakości usług opisanych w rozdziale 2.2. Opis procesu weryfikacji instytucji szkoleniowych oraz powyżej.

5.4 Ewaluacja projektu i produktu innowacyjnego

Ewaluacja składać się będzie z 2 elementów: **ewaluacji projektu** i **ewaluacji produktu**

Ewaluacja realizowanego projektu obejmie użycie metod ilościowych - **ankieta** i jakościowych - **wywiad**, a także **analiza dokumentów**. W procesie ewaluacji projektu będą wzięte pod uwagę takie elementy jak: odbiór systemu PFK przez uczestników projektu, badania satysfakcji MŚP i firm szkoleniowych, ocena systemu PFK w kategoriach przydatności, adekwatności, badania stopnia osiągnięcia zamierzonych celów, diagnoza mocnych i słabych stron projektu lub jego działań, diagnoza przyczyn ewentualnych niepowodzeń, kryteria skuteczność-trafność.

Ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego prowadzona będzie w celu zwiększenia efektywności i skuteczności systemu oraz zbadania możliwości jego wdrożenia w szerszej skali. Z uwagi na to, że WUP w Krakowie nie posiada zasobów i doświadczenia w przeprowadzaniu ewaluacji projektu innowacyjnego, zadanie to zostanie zlecone pod koniec pierwszego etapu testu zgodnie z zasadami zapisanymi w ustawie Prawo Zamówień Publicznych. W ewaluacji produktu finalnego zostanie zweryfikowane w szczególności, czy wypracowany produkt jest lepszy, bardziej skuteczny i bardziej efektywny kosztowo od podejść stosowanych dotychczas. Metody badawcze, które zostaną zastosowane w ewaluacji to ankieta i wywiad (stosowane wśród użytkowników i odbiorców systemu), a także analiza dokumentów (materiałów i narzędzi dla uczestników projektu, analiz dokonanych w toku monitorowania przebiegu testowania, wyników konsultacji z użytkownikami systemu i praktykami Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego na temat wdrożenia systemu w szerszej skali). Dodatkową metodą badawczą ewaluatora będzie obserwacja, co jest rozszerzeniem w stosunku do wniosku o dofinansowanie, podyktowanym złożonością systemu. Ewaluator powinien mieć możliwość przyjrzenia się, jak w praktyce działają poszczególne elementy systemu, co ułatwi mu jego ocenę. Metoda ta będzie użyta podczas drugiego etapu testu. Do zadań ewaluatora należeć będzie organizacja ewaluacji i zbieranie danych. W wyniku ewaluacji na koniec 5 fazy projektu powstanie raport z ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego. Będzie on zawierał cel badania, określenie problemu badawczego i metodologii, opis przebiegu badania, analizę jego wyników oraz wnioski i rekomendacje. Za wystarczające do wprowadzenia innowacji na szeroką skalę uznane zostanie, jeżeli ewaluator zewnętrzny wyda pozytywne recenzje dotyczące systemu oraz materiałów i narzędzi opracowanych dla użytkowników i odbiorców systemu.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Małopolska
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY
Materiał współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego