



REKOMENDACJE

Konfederacji Lewiatan
zmian w Krajowym
Funduszu Szkoleniowym

materiał opracowany w oparciu o wnioski zebrane podczas seminariów poświęconych KFS zorganizowanych przez Konfederację Lewiatan w dn. 17 września 2015 r. w Trzciance pod Poznaniem oraz w dn. 4 listopad 2015 r. w Warszawie.

GŁÓWNE OBSZARY REKOMENDACJI



1

Udoskonalenie procesu zbierania informacji o zapotrzebowaniu na środki KFS

- wyznaczenie jednolitych terminów zbierania informacji od pracodawców o potrzebach szkoleniowych, które będą w sposób skuteczny rozpowszechniane zainteresowanym i umożliwią rzeczywiste zbadanie zapotrzebowania na środki wśród pracodawców
- zobowiązanie powiatowych urzędów pracy do współpracowania podczas tego procesu z instytucjami otoczenia biznesu, organizacjami pracodawców, celem uzyskania wsparcia i efektywniejszego zbierania potrzebnych informacji

2

Standaryzacja procedury pozyskiwania środków

- stworzenie ujednoczonych centralnie: wzoru wniosku o dofinansowanie oraz wzorów załączników do wniosku, w tym wzorów umów

3

Uproszczenie procedur wnioskowania o środki

- brak konieczności podawania we wniosku lub w załącznikach do wniosku informacji, które są trudne do określenia i dodatkowo utrudniają wypełnianie wniosków m.in. danych na temat ofert kilku instytucji szkoleniowych, programu szkolenia, skróconego kosztorysu szkolenia, przewidywanych dokładnych terminów szkolenia itp.

4

Ograniczenie dokumentacji do niezbędnego minimum

- wyraźne określenie wykazu przedkładanych dokumentów w procesie ubiegania się o środki i rozliczania z nich

5

Zwiększenie dostępności środków KFS

- umożliwienie korzystania ze środków KFS przez wszystkie osoby/podmioty odprowadzające składkę na Fundusz Pracy.

6

Zobowiązanie urzędów pracy do występowania po środki z rezerwy KFS

- zobowiązanie powiatowych urzędów pracy do występowania o dodatkowe środki z rezerwy KFS w sytuacji wykorzystania otrzymanej początkowo puli, o ile pracodawcy są zainteresowani wnioskowaniem o wsparcie

7

Ujednolicenie systemu naboru wniosków o dofinansowanie

- ustalanie wcześniejszych harmonogramów otwierających nabory wniosków oraz zobowiązanie Powiatowych Urzędów Pracy do podawania (np. na stronach www) bieżącej informacji o dostępności środków.

8

Standaryzacja i zwiększenie transparentności wydawania decyzji o przyznaniu lub odmowie przyznania dofinansowania z KFS

- wyznaczenie jednolitych kryteriów proceduralnych będących podstawą podejmowania pozytywnych bądź negatywnych decyzji
- ograniczenie do niezbędnego minimum występowania uznaniowości w ocenie wniosków
- potrzeba ustalenia górnych stawek za poszczególne kategorie wsparcia

9

Poprawa efektywności wydatkowania środków KFS

- wykorzystanie opracowanych przez PARP rozwiązań dotyczących zapewniania jakości usług rozwojowych finansowanych z EFS i narzędzia jakim jest Rejestr Usług Rozwojowych dla określania jakości i stawki za usługę szkoleniową
- umożliwienie partnerom społecznym dystrybucji środków KFS wśród pracodawców i pracowników.

10

Prawidłowe rozliczanie wydatków podlegających dofinansowaniu z KFS

- zastosowanie systemu oświadczeń o standardowej treści określonej centralnie, które byłyby składane przez trzy strony zaangażowane w usługi rozwojowe: pracodawcę kierującego, pracownika korzystającego z usługi, firmę świadczącą usługę

11

Poprawa efektywności funkcjonowania urzędów pracy w zakresie KFS

- wprowadzenie wskaźników oceny efektywności funkcjonowania urzędów pracy, które określałyby prawidłowo przeprowadzany proces promocji i rozdysponowania środków KFS, a tym samym motywowały urzędy do większego zaangażowania się w działania związane z KFS

12

Zadbanie o skuteczniejszą promocję informacji o KFS

- nawiązanie ściślejszej współpracy urzędów pracy z organizacjami pracodawców, zwłaszcza ich lokalnymi i regionalnymi strukturami, które znacznie zwiększą efektywność rozpowszechniania informacji o KFS i przybliżą możliwości jakie oferuje
- uregulowanie procedur postępowania i odgórne określenie wzorów dokumentów dotyczących zlecania organizacjom pracodawców i związkom zawodowym działań w zakresie promocji i upowszechniania wiedzy o KFS

13

Wprowadzenie uregulowań prawnych w kwestiach, które budzą wątpliwości i ułatwienie korzystania ze środków KFS

- wprowadzenie finansowania kosztów obsługi szkolenia
- umożliwienie sfinansowania szkolenia w wysokości niższej niż 80 % kosztów usługi szkoleniowej
- uregulowanie możliwości dofinansowania szkoleń zagranicznych z KFS
- wprowadzenie zapisów regulujących kwestię możliwości lub braku możliwości finansowania z KFS wcześniej rozpoczętego szkolenia
- wskazanie przejrzystych zasad dotyczących „okresu trwałości” dla zatrudnienia pracownika biorącego udział w szkoleniach finansowanych z KFS
- doprecyzowanie zapisów regulujących podstawy do żądania zwrotu środków w przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę lub zlikwidowania działalności gospodarczej
- wskazanie stanu zatrudnienia jako średnia za 12 miesięcy poprzedzająca złożenie wniosku
- wskazanie w przepisach regulujących KFS terminu w jakim środki mają zostać przekazane na rachunek bankowy pracodawcy
- wprowadzenie zapisów regulujących kwestię ewentualnego zwrotu odsetek od środków KFS powstałych na rachunku bankowym pracodawcy
- publikowanie wzoru Umowy o przyznanie wsparcia z KFS, tak aby już na etapie aplikowania Pracodawca był w pełni świadomy praw i obowiązków związanych z pozyskaniem środków z KFS



ROZSZERZONY OPIS REKOMENDACJI



1

Udoskonalenie procesu zbierania informacji o zapotrzebowaniu na środki KFS

Powiatowe Urzędy Pracy ogłaszają zbieranie informacji o zapotrzebowaniu pracodawców na środki KFS w różnych terminach i wyznaczają różne okresy na przedstawianie zapotrzebowania. Sposób uzyskiwania takich danych jest ograniczony do samodzielnych działań powiatowych urzędów pracy, które często polegają na zamieszczeniu informacji o procesie zbierania zapotrzebowania na stronie internetowej urzędu. Efektywność zebrania danych na temat zapotrzebowania od pracodawców jest fundamentalnym aspektem procesu przyznawania środków z KFS, ponieważ decyduje o otrzymywanej przez poszczególne powiaty wysokości puli środków do wykorzystania i w konsekwencji o tym ile przedsiębiorców będzie mogło uzyskać wsparcie. Dlatego rekomenduje się:

- Zobowiązanie powiatowych urzędów pracy do korzystania z różnorodnych form umożliwiających zebranie od pracodawców informacji o zapotrzebowaniu na środki KFS;
- Zobowiązanie powiatowych urzędów pracy do współpracy podczas tego procesu z instytucjami otoczenia biznesu, organizacjami pracodawców, celem uzyskania wsparcia i efektywniejszego zbierania potrzebnych informacji;
- Wyznaczanie jednolitych terminów zbierania informacji od pracodawców o potrzebach szkoleniowych, które będą w sposób skuteczny rozpowszechniane zainteresowanym i umożliwią rzeczywiste zbadanie zapotrzebowania na środki wśród pracodawców.

2

Standaryzacja formalności, ograniczenie zbędnej dokumentacji

Potrzeba określenia jednolitej procedury i dokumentacji wymaganej podczas ubiegania się o środki i rozliczania się z wydatków szkoleniowych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Załączniki do wniosków są na tyle zróżnicowane w poszczególnych powiatach, że niektóre z nich nie uwzględniały możliwości dofinansowania kosztów określenia potrzeb szkoleniowych, które mogą zostać objęte wsparciem ze środków KFS. Inne natomiast wymagały podawania sprecyzowanych informacji dotyczących konkretnego szkolenia- nazwy instytucji szkoleniowej, dokładnego harmonogramu szkolenia, określenia doświadczenia trenerów, tematów zajęć i ich zakresu czasowego (np. Opole – 5 załączników).

Zróżnicowanie wniosków oprócz trudności w wypełnianiu staje się przyczyną odmiennego, nierównego traktowania potencjalnych odbiorców wsparcia pochodzących z różnych rejonów, co zdecydowanie może wpływać na szansę uzyskania środków, większą bądź mniejszą w zależności od miejsca składania wniosku. Dlatego rekomenduje się:

- standaryzacja Wniosku o przyznanie środków oraz załączników;
- wyraźne określenie wykazu przedkładanych dokumentów w procesie ubiegania się o środki i rozliczania z nich;
- brak wymogu podawania we wniosku lub w załącznikach do wniosku informacji, które są trudne do określenia i dodatkowo utrudniają wypełnianie wniosków m.in. danych na temat ofert kilku instytucji szkoleniowych, programu szkolenia, skróconego kosztorysu szkolenia, przewidywanych terminów szkolenia itp.

3

Zwiększenie dostępności środków KFS

Ze środków KFS nie mogą skorzystać partnerzy ze spółek cywilnych, partnerskich, jawnych oraz członkowie zarządów w spółkach z o.o. – o ile nie posiadają Umowy o pracę z daną spółką. Wsparciem z KFS nie mogą zostać objęte również osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą i nie zatrudniające pracowników. Tym samym, nie może skorzystać ze wsparcia środkami KFS osoba prowadzącą działalność gospodarczą niezatrudniająca żadnego pracownika lub np. zatrudniająca wykonawców na podstawie umowy o dzieło czy współpracująca wyłącznie ze współmałżonkiem. Dlatego rekomenduje się:

- umożliwienie korzystania ze środków KFS przez wszystkie osoby/podmioty odprowadzające składkę na Fundusz Pracy.

Ponadto chcielibyśmy, aby w realizacji kształcenia ustawicznego było jak najmniej ograniczeń i dlatego postulujemy o wprowadzenie finansowania kosztów obsługi szkolenia. W sytuacji kiedy koszty dojazdu lub noclegu nie są obejmowane dofinansowaniem z KFS, korzystanie z tego instrumentu przez osoby z mniejszych miejscowości jest zdecydowanie utrudnione.

4

Ułatwienie korzystania ze środków

A. Wprowadzenie finansowania kosztów obsługi szkolenia

Ze środków KFS nie można sfinansować kosztów dojazdu na szkolenie, cateringu, noclegu, zakupu książek itd. Kwalifikowalnym kosztem jest jedynie koszt samej usługi szkoleniowej. Powoduje to, że znaczna część kosztów, które wiążą się z podejmowaniem kształcenia ustawicznego spoczywa albo na pracodawcy, albo na pracowniku. Art. 2 ust. 1 pkt 12 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy podaje definicję pojęcia „koszt szkolenia”, zgodnie z którą w pkt. c artykułu, kosztem szkolenia są koszty przejazdu, a w przypadku gdy szkolenie odbywa się w miejscowości innej niż miejsce zamieszkania, także koszty zakwaterowania i wyżywienia. Urzędy pracy nieprzechylnie rozpatrywały jednak włączanie w koszty szkolenia ponoszonych kosztów noclegów, wyżywienia itp., które są niezbędne do odbycia kształcenia.

B. Umożliwienie sfinansowania szkolenia w wysokości niższej niż 80 % kosztów usługi szkoleniowej

Zgodnie z art. 69b ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy starosta może przyznać środki z KFS w wysokości 80% lub 100% (w przypadku mikroprzedsiębiorców) kosztów kształcenia ustawicznego, o które pracodawca występuje. Przepis ten wyznacza więc górną granicę dofinansowania. Nie powinno być więc przeszkód w sytuacji, gdy pracodawca występuje o kwoty mniejsze niż 80% lub 100%, zgodnie ze swoimi potrzebami. W praktyce jednak niektóre urzędy pracy odrzucały wnioski pracodawców, którzy chcieli wnieść wkład własny większy niż 20%¹.

C. Uregulowanie możliwości dofinansowania szkoleń zagranicznych z KFS

Brakuje regulacji w sprawie wyboru przez pracodawcę instytucji szkoleniowej i przepisy nie zabraniają dofinansowania szkoleń realizowanych w instytucjach szkoleniowych mających siedzibę za granicą. W związku z brakiem uregulowań w tej materii urzędy pracy w różnorodny sposób interpretowały możliwość skorzystania ze szkoleń poza granicami kraju. Niektóre urzędy pracy wykluczały całkowicie dofinansowanie takich szkoleń, a inne zgadzały się taką formę realizacji kształcenia. Dlatego rekomenduje się:

- Uregulowanie możliwości dofinansowania kształcenia ustawicznego w instytucjach mających siedzibę za granicą.

¹ Należy pamiętać, że w przypadku, gdy dofinansowanie kształcenia środkami publicznymi jest niższe niż 70%, do tej usługi może nie mieć zastosowania zwolnienie z podatku VAT.

5

Zobowiązanie urzędów pracy do występowania po środki z rezerwy KFS

Rezerwa Krajowego Funduszu Szkoleniowego określona w planie finansowym na rok 2015 wynosi 35 282 000 zł dla całego kraju. Na koniec III kwartału 2015 r. w rezerwie KFS była duża pula niewykorzystanych środków, dostępna dla każdego powiatowego urzędu pracy. Sytuacja, w której powiatowe urzędy pracy nie wnioskują o dostępne w rezerwie środki po wykorzystaniu ich pierwszej puli, pogarsza warunki prowadzenia działalności gospodarczej dla firm zlokalizowanych w tych powiatach, w stosunku do firm, które działają w innych regionach, gdzie urzędy pracy są bardziej aktywne w pozyskiwaniu i rozdzielaniu środków. Dlatego rekomenduje się:

- Zobowiązanie powiatowych urzędów pracy do występowania o dodatkowe środki z rezerwy KFS w sytuacji wykorzystania otrzymanej początkowo puli, o ile pracodawcy są zainteresowani wnioskowaniem o wsparcie.

6

Standaryzacja formalności, ograniczenie zbędnej dokumentacji

Poszczególne urzędy pracy ogłaszają zbieranie wniosków o dofinansowanie w ramach KFS w różnych terminach. Wnioski są przyjmowane do wyczerpania alokacji dostępnej w danym urzędzie. Pracodawcy nie są w stanie przewidzieć kiedy nabór wniosków zostanie otwarty i kiedy zamknięty, co znacznie utrudnia im sięganie po środki. Ponadto, Urzędy Pracy, nie podają na bieżąco do publicznej wiadomości, jaka pula środków jest dostępna w danym okresie. Dlatego rekomenduje się:

- Ustalanie wcześniejszych harmonogramów otwierających nabory wniosków oraz zobowiązanie Powiatowych Urzędów Pracy do podawania (np. na stronach www) bieżącej informacji o dostępności środków.

7

Standaryzacja i zwiększenie transparentności wydawania decyzji o przyznaniu lub odmowie przyznania dofinansowania z KFS

Powiatowe urzędy pracy przyjmują do analizy składanych wniosków często własne interpretacje w procesie decyzyjnym, determinującym przyznanie środków. Brakuje uregulowań jasnych kryteriów, które byłyby podstawą obiektywnych decyzji i traktowałyby w równy sposób przedsiębiorców w całej Polsce. Akceptacja czy też odrzucanie wniosków opiera się w dużej mierze o subiektywne opinie pracowników Powiatowych Urzędów Pracy. W przypadku kryteriów merytorycznych konieczne jest dokonywanie oceny jakościowej składanego wniosku. Nie należy oczekiwać, że urzędnicy powiatowych urzędów pracy będą posiadać odpowiednie kompetencje merytoryczne i branżowe, które pozwolą na dokonywanie obiektywnych ocen składanych wniosków. Należy zatem ograniczyć do minimum występowanie uznaniowości w ocenie wniosków. Problem uznaniowości dotyczy m.in. stawek za szkolenia różnie rozpatrywanych przez urzędników. Ocena wniosku powinna być dokonywana głównie pod względem proceduralnym. Dlatego rekomenduje się:

- Wyznaczenie kryteriów przyznawania środków i wydawania pozytywnej bądź negatywnej decyzji w sposób, który zwiększy transparentność decyzji i spowoduje wydawanie ich na tych samych zasadach we wszystkich urzędach pracy w Polsce;
- ustalenie górnych stawek za poszczególne kategorie wsparcia;
- określenie proceduralnych, a nie merytorycznych kryteriów przyznania środków.

8

Poprawa efektywności wydatkowania środków KFS

Ograniczanie przypadków zawyżania wartości działań współfinansowanych z KFS można, w odniesieniu do szkoleń, można uzyskać wyznaczając określoną, ryczałtową, maksymalną stawkę dofinansowania za godzinę szkolenia, jednostkę usługi rozwojowej (przykładowo bazując na aktualnej, rynkowej wycenie różnego rodzaju usług podnoszących kwalifikacje zwanych w RUR – Rejestrze Usług Rozwojowych „usługami rozwojowymi”). Szkolenia i działania rozwojowe byłyby dofinansowywane z KFS maksymalnie do wysokości 80% lub 100% określonego kosztu szkolenia za godzinę. Szkolenia i działania rozwojowe tańsze niż wskazana stawka byłyby rozliczane na podstawie kosztu faktycznie poniesionego. Z jednej strony zachęcałoby to do poszukiwania przez pracodawców usług rozwojowych dających najlepszy stosunek jakości do ceny, a z drugiej umożliwiłoby częściowe sfinansowanie z KFS nawet droższych szkoleń, w sytuacji w której pracodawca uzna je za potrzebne. Dlatego rekomenduje się:

- Wykorzystanie opracowanych przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości rozwiązań dotyczących zapewniania jakości usług rozwojowych finansowanych z EFS i narzędzia jakim jest Rejestr Usług Rozwojowych;
- Określenie górnych limitów finansowania szkoleń za jednostkę rozliczeniową, przy ograniczeniu uznaniowych kryteriów merytorycznych przyznawania środków KFS;
- Umożliwienie partnerom społecznym dystrybucji środków KFS wśród pracodawców i pracowników. Partnerzy społeczni, jako podmioty mające bieżący kontakt z przedsiębiorcami i pracownikami oraz duży wpływ na rzeczywistość gospodarczą, mogą odegrać znaczącą rolę w rozwoju KFS. Dlatego postuluje się stopniowe zwiększanie zaangażowania reprezentatywnych organizacji zrzeszających pracodawców i pracowników w dystrybucję środków KFS.

9

Prawidłowe rozliczanie wydatków podlegających dofinansowaniu z KFS

Połączenie zastosowania systemu oświadczeń, w których potwierdzano by fakt opłacenia, odbycia, zrealizowania usługi w określonym wymiarze czasowym oraz o określonej wartości z ograniczeniem dostawców usług do firm i instytucji zarejestrowanych w RUR wyeliminowałoby pojawiające się nieprawidłowości. Dzięki rejestracji w RUR, usługodawca potwierdza bowiem swoją wiarygodność składając szereg oświadczeń, które są kontrolowane przez PARP. Dlatego rekomenduje się:

- Zastosowanie systemu oświadczeń o standardowej treści określonej w drodze rozporządzenia, które byłyby składane przez trzy strony zaangażowane w usługi rozwojowe: pracodawcę kierującego, pracownika korzystającego z usługi, firmę świadczącą usługę.



10

Poprawa efektywności funkcjonowania urzędów pracy w zakresie KFS

Obecnie brakuje wskaźników, które by mogły ocenić efektywność funkcjonowania poszczególnych urzędów pracy w zakresie rozdysponowania środków KFS. Wskaźniki powinny być istotnym elementem tego systemu, ponieważ pozwałyby na motywowanie urzędów pracy do ubiegania się o środki KFS oraz większe zaangażowanie w promocję i dystrybucję środków wśród przedsiębiorców. To z kolei miałyby wpływ na efektywniejsze podnoszenie kompetencji lokalnych pracowników i przedsiębiorców, a tym samym na rozwój lokalnej i regionalnej gospodarki. Dlatego rekomenduje się:

- Wprowadzenie wskaźników oceny efektywności funkcjonowania urzędów pracy, które określałyby prawidłowo przeprowadzany proces promocji i rozdysponowania środków KFS, a tym samym motywowałyby urzędy do większego zaangażowania się w działania w ramach KFS.

11

Zwiększenie skuteczności i efektywności promocji informacji o KFS

Znaczny wkład w promocję KFS i doradztwo dla lokalnych pracodawców w zakresie ich potrzeb szkoleniowych i sposobu ich zaspokojenia mogłyby wnieść organizacje pracodawców, będące najbliżej ich potrzeb. Organizacje pracodawców mają bowiem bezpośredni kontakt z pracodawcami i posiadają duże doświadczenie w kampaniach informacyjnych oraz dysponują odpowiednią wiedzą o tym, jak wnioskować o środki KFS. Ponadto organizacje pracodawców są w posiadaniu zasobów niezbędnych do przeprowadzenia skutecznych działań promocyjnych – strony internetowe, newslettery, bazy danych z bezpośrednimi kontaktami do przedsiębiorców oraz właściwych komórek organizacyjnych w firmach itp. Współpraca taka zwiększyłaby zasięg i jakość promocji, ale również przyczyniłaby się do efektywniejszego przyznawania środków pracodawcom. Dlatego rekomenduje się:

- Nawiązanie ściślejszej współpracy urzędów pracy z organizacjami pracodawców, w tym ich lokalnymi i regionalnymi strukturami, które znacznie zwiększą efektywność rozpowszechniania informacji o KFS i przybliżą możliwości jakie oferuje;
- Wprowadzenie w drodze rozporządzenia procedur postępowania i wzorów dokumentów dotyczących zlecenia organizacjom pracodawców i związkom zawodowym działań w zakresie promocji i upowszechniania wiedzy o KFS.

Organizacje pracodawców posiadają już doświadczenie w temacie Krajowego Funduszu Szkoleniowego, ponieważ, jak dotąd, organizacje te, w swoim zakresie rozpowszechniały informacje na temat możliwości korzystania z nowych form wsparcia wśród członków związków, przypominały o takim instrumencie m.in. na różnych wydarzeniach, dzieląc się swoimi doświadczeniami i wiedzą oraz zachęcając do skorzystania ze środków. Niektóre z organizacji pracodawców (Dolnośląscy Pracodawcy) we współpracy z Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędem Pracy organizowały cykle informacyjnych spotkań, prezentując szansę dofinansowania kształcenia pracowników, omawiając m.in. warunki dostępności wsparcia w ramach KFS i ucząc wypełniania wniosków. Bez wątpienia posiadają odpowiednie doświadczenie, które znacznie usprawniłoby funkcjonowanie całego systemu przyznawania środków KFS oraz uczyniłoby ten instrument bardziej przystępnym dla pracodawców, do których jest on kierowany.

W ramach procesu konsultacji z pracodawcami oraz podczas seminariów poświęconych Krajowemu Funduszowi szkoleniowemu zebrano szereg uwag o charakterze szczegółowym, które wskazują na występowanie luk oraz braku precyzji w regulacjach, co wymaga uzupełnienia i poprawienia. Dlatego rekomenduje się:

- wprowadzenie finansowania kosztów obsługi szkolenia;
- umożliwienie sfinansowania szkolenia w wysokości niższej niż 80 % kosztów usługi szkoleniowej
- uregulowanie możliwości dofinansowania szkoleń zagranicznych z KFS;
- wprowadzenie zapisów regulujących kwestię możliwości lub braku możliwości finansowania z KFS wcześniej rozpoczętego szkolenia;
- wskazanie przejrzystych zasad dotyczących „okresu trwałości” dla zatrudnienia pracownika biorącego udział w szkoleniach finansowanych z KFS;
- doprecyzowanie zapisów regulujących podstawy do żądania zwrotu środków w przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę lub zlikwidowania działalności gospodarczej
- wskazanie stanu zatrudnienia jako średnia za 12 miesięcy poprzedzająca złożenie wniosku;
- wskazanie w przepisach regulujących KFS terminu w jakim środki mają zostać przekazane na rachunek bankowy pracodawcy;
- wprowadzenie zapisów regulujących kwestię ewentualnego zwrotu odsetek od środków KFS powstałych na rachunku bankowym pracodawcy;
- publikowanie wzoru Umowy o przyznanie wsparcia z KFS, tak aby już na etapie aplikowania Pracodawca był w pełni świadomy praw i obowiązków związanych z pozyskaniem środków z KFS.





Konfederacja Lewiatan

ul. Zbyszka Cybulskiego 3

00-727 Warszawa

Tel. 48 (22) 55 99 900

Fax 48 (22) 55 99 910

Infolinia dla członków (22) 55 99 890

www.konfederacjalewiatan.pl

repcja@konfederacjalewiatan.pl