

Olsztyn, 15 maja 2019 r.

PS-III.865.6.2019.GM

**Szanowna Pani  
Iwona Radej  
Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy  
w Elblągu**

### **Wystąpienie pokontrolne**

Kontrolę przeprowadzono w Powiatowym Urzędzie Pracy w Elblągu, ul. Saperów 24, 82-300 Elbląg, Regon:170782982, NIP: 578-26-08-266

[Dowód: akta kontroli str. 1]

Miejsce kontroli: siedziba jednostki kontrolowanej.

W okresie objętym kontrolą oraz w okresie prowadzenia kontroli stanowiska pełnili:

- Pani Iwona Radej, od 21 sierpnia 1998 r. powołana na stanowisko Kierownika Rejonowego Urzędu Pracy w Elblągu, z dniem 1 czerwca 2004 r. na Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu (art. 142 ust. 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy);
- Pani Ewa Micuda, powołana na stanowisko Zastępcy Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu z dniem 1 grudnia 2004 r.

[Dowód: akta kontroli str. 1]

Kontrolę przeprowadził zespół pracowników Wydziału Polityki Społecznej Warmińsko-Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego w Olsztynie, w składzie:

- Pani Genowefa Macina, inspektor wojewódzki, legitymacja służbowa 12/2017, wydana przez Dyrektora Generalnego Warmińsko-Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego w Olsztynie, przewodniczący zespołu kontrolnego;
- Pani Marta Piątek, kierownik Oddziału Pracy, legitymacja służbowa 12/2016, wydana przez Dyrektora Generalnego Warmińsko-Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego w Olsztynie, członek zespołu kontrolnego;

na podstawie upoważnienia Wojewody Warmińsko-Mazurskiego, nr FK-IV.0030.236.2019 z dnia 15 marca 2019 r.

[Dowód: akta kontroli str. 2]

Termin kontroli: 28-29 marca 2019 r.

Kontrola została odnotowana w książce kontroli jednostki kontrolowanej pod pozycją nr 1/2019.

Zakres objęty kontrolą:

Zadania związane z przyznawaniem bonów na zatrudnienie oraz przestrzeganie zasad i trybu wydatkowania środków Funduszu Pracy na ten cel.

Okres objęty kontrolą:

Od 1 stycznia 2017 r. do dnia kontroli.

Kontrolę przeprowadzono na podstawie art. 10 ust. 1 pkt 3 oraz art. 111 - 115 ustawy z dnia 20 kwietnia o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 1265 ze zm.).

Ilekróć wystąpieniu pokontrolnym jest mowa o:

- ustawie – oznacza to ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 1065 ze zm.);
- MRPiPS – oznacza to Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej;
- PUP – oznacza to Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu;
- FP – oznacza to Fundusz Pracy;
- Staroście/Prezydencie – oznacza to Prezydenta Miasta Elbląg;
- Dyrektorze – oznacza to Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu;
- Zastępcy Dyrektora – oznacza to Zastępcę Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu;
- Regulaminie – oznacza to Regulamin Organizacyjny Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu.

Przepisy prawa obowiązujące w okresie objętym kontrolą w zakresie realizacji zadań związanych z przyznawaniem bonów zatrudnieniowych oraz przestrzeganiem zasad i trybu wydatkowania środków Funduszu Pracy na ten cel, to:

- ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 645 ze zm.); (Dz.U.2017, poz. 1062 ze zm.);
- ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (tekst jedn. Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404, ze zm.), (Dz. U. 2016, poz. 1808);

- rozporządzenie Komisji (UE) Nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013 r.),
- rozporządzenie Komisji (UE) Nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013 r.)

**Na podstawie ustaleń kontroli działalność kontrolowanej jednostki  
ocenia się pozytywnie z uchybieniami.**

Przedmiotem kontroli było ustalenie stanu faktycznego, udokumentowanie i ocena działalności podmiotu kontrolowanego pod względem przestrzegania prawa w zakresie realizacji zadań związanych z przyznawaniem bonów na zatrudnienie oraz przestrzeganie zasad i trybu wydatkowania środków Funduszu Pracy na ten cel w okresie od 1 stycznia do dnia kontroli.

Ustaleń kontroli dokonano w oparciu o analizę dokumentów obejmujących przyznawanie bonów na zatrudnienie, akt osobowych osób bezrobotnych, danych statystycznych przedstawionych przez PUP oraz wyjaśnień udzielonych przez Dyrektora, Zastępcę Dyrektora i kierownika Działu Programów Rynku Pracy Centrum Aktywizacji Zawodowej.

W kontrolowanym okresie, PUP funkcjonował na podstawie Regulaminu Organizacyjnego Powiatowego Urzędu Pracy zatwierdzonego przez Prezydenta Miasta Elbląg Zarządzeniem nr 305/2014 r. z dnia 11 lipca 2014 r.

[Dowód: akta kontroli str.2]

Zgodnie z regulaminem obowiązującym w okresie objętym kontrolą, za realizację kontrolowanego zadania odpowiedzialny był Dział Programów Rynku Pracy (§ 20 ust. 1 pkt 9 regulaminu), który wchodził w skład Centrum Aktywizacji Zawodowej.

Zadania z zakresu przyznawania bonów na zatrudnienie w PUP realizowało łącznie dwóch pracowników, których realizacji zadań ujęto w zakresie czynności.

[Dowód: akta kontroli str. 3-20]

PUP w Elblągu realizował ww. formę aktywizacji przede wszystkim w oparciu o przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także w oparciu o opracowane kryteria i zasady realizacji usług i instrumentów rynku pracy.

[Dowód: akta kontroli str.21-26]

Zastępca Dyrektora PUP w Elblągu poinformowała, że „*Urząd w Elblągu informował o możliwości skorzystania z bonu zatrudnieniowego wykorzystując niżej wymienione formy:*

- *osoby rejestrujące się w urzędzie otrzymują „Informację dla osób rejestrujących się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Elblągu lub w Filii w Pasłęku”, w której wskazane zostały formy wsparcia z jakich mogą skorzystać,*
- *informacje zamieszczane na stronie internetowej PUP w Elblągu,*
- *informacje zamieszczane na telebimach,*
- *informacje zamieszczane na stronach internetowych [www.portel.pl](http://www.portel.pl), [www.infor.elblag.pl](http://www.infor.elblag.pl),*
- *informacje zamieszczane w telewizji Truso TV.”*

[Dowód: akta kontroli str. 27]

Łączna kwota środków FP na realizację zadań na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2017 r. w PUP w Elblągu wyniosła **27.043.000 zł**.

Na przyznawanie bonów zatrudnieniowych w 2017 r. zaplanowano kwotę **60.235,64 zł**, z Funduszu Pracy, wydatki na realizację ww. umów zawartych w 2016 r. i w 2017 r. wyniosły 52.934,96 zł.

[Dowód: akta kontroli str. 28-60]

Kontrolujący sprawdzili zgodność danych przedstawionych odnośnie wydatkowania kwoty na bony zatrudnieniowe z obowiązującą sprawozdawczością – sprawozdaniem MRPiPS-02 o przychodach i wydatkach Funduszu Pracy za miesiąc grudzień roku 2017. Ustalono, że są one zgodne z danymi umieszczonymi w przedłożonym kontrolującym sprawozdaniu MRPiPS-02.

[Dowód: akta kontroli str. 61-63]

W 2017 r. w PUP w Elblągu 6 osób bezrobotnych złożyło wnioski o przyznanie bonu zatrudnieniowego, z czego 1 osoba bezrobotna zrezygnowała jeszcze przed jego przyznaniem. Umowy dotyczące pomocy finansowej w formie bonu zatrudnieniowego w 2017 r. zawarto z 5 pracodawcami. Cztery umowy zostały rozwiązane w związku z rezygnacją pracownika.

[Dowód: akta kontroli str. 64]

Kontrolujący sprawdzili zgodność danych przedstawionych odnośnie liczby osób, którym przyznano bony zatrudnieniowe z danymi zamieszczonymi w sprawozdaniu MRPiPS-01. Ustalono, że w sprawozdaniu została ujęta jedna osoba bezrobotna. Zastępca Dyrektora PUP wyjaśniła, że „*w wierszach nr 16 sprawozdania Załącznik nr 6 sprawozdania MRPiPS – 01 za 2017 rok wykazane są tylko osoby, które zakończyły udział w danej formie*

wsparcia. W powyższym sprawozdaniu za 2017 rok ujęta została tylko osoba, która rozpoczęła zatrudnienie w ramach bonu zatrudnieniowego w 2016 roku i zakończyła w 2017 roku. Osoby, które rozpoczęły zatrudnienie w ramach bonu zatrudnieniowego w 2017 roku i ukończą je w 2018 roku będą ujęte w sprawozdaniu za 2018 rok.”

[Dowód: akta kontroli str. 65-74]

Kontrolujący ustalili, że Prezydent Miasta Elbląg wydatkując środki Funduszu Pracy podczas realizacji umów dotyczących pomocy finansowej w formie bonu zatrudnieniowego prawidłowo stosował regulujące przedmiotowy zakres przepisy wynikające z ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej. Przestrzegane były również zapisy wynikające z rozporządzenia Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy „*de minimis*” (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1) lub w rozporządzenia Komisji (UE) nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy *de minimis* w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 9).

Pełna lista zrealizowanych umów dotyczących pomocy finansowej w formie bonu zatrudnieniowego, z imieniem i nazwiskiem osoby bezrobotnej, datą złożenia i rozpatrzenia wniosku oraz datą podpisania umowy i wysokości przekazanych środków w formie tabelarycznej stanowi załącznik do niniejszego wystąpienia pokontrolnego.

W trakcie kontroli zweryfikowano 3 umowy dotyczące pomocy finansowej w formie bonu zatrudnieniowego (50%), trzy pozycje zestawienia „Wnioski o przyznanie bonu zatrudnieniowego złożone w 2017 r. rozpatrzone pozytywnie”, znajdującego się w aktach kontroli (poz. 2,4,6). Jak ustalili kontrolujący, wszystkie pozytywnie rozpatrzone wnioski o przyznanie bonu zatrudnieniowego składane były przez uprawnione osoby.

[Dowód: akta kontroli str. 75-76]

W 2017 r. nie było wniosków rozpatrzonych negatywnie.

[Dowód: akta kontroli str. 77]

Zgodnie z art. 66m ust. 1 ustawy, na wniosek bezrobotnego do 30 roku życia starosta może przyznać bon zatrudnieniowy, który stanowi dla pracodawcy gwarancję refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego, któremu powiatowy urząd pracy przyznał ten bon. Przyznanie bonu zatrudnieniowego następowało na podstawie indywidualnego planu działania.

[Dowód: akta kontroli str. 79]

Starosta przyznając bon zatrudnieniowy, określał termin jego ważności. Realizacja bonu zatrudnieniowego następowała na podstawie umowy zawieranej przez starostę z pracodawcą, którym zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy może być jednostka organizacyjna, chociażby nie miała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają co najmniej jednego pracownika. Pracodawca w ramach bonu zatrudnieniowego był obowiązany do zatrudnienia bezrobotnego przez okres 18 miesięcy. Starosta refundował pracodawcy część kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne, przez okres 12 miesięcy, w wysokości zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1. Pracodawca był obowiązany do dalszego zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez okres 6 miesięcy po zakończeniu okresu refundacji.

Kontrolujący stwierdzili, że we wszystkich poddanych analizie dokumentach wnioski o przyznanie bonu zatrudnieniowego dla osoby bezrobotnej do 30 roku życia składane były na funkcjonującym w urzędzie formularzu wniosku, spełniały wymagania wynikające z zapisu art. 66m ust. 1 i 3 ustawy.

Formularz wniosku zawierał następujące elementy:

- dane wnioskodawcy, na które składały się: imię i nazwisko, adres zamieszkania, adres do korespondencji, nr telefonu, nr PESEL, datę rejestracji;
- uzasadnienie wniosku;
- oświadczenie wnioskodawcy;

Bezrobotny potwierdzał na piśmie, że zapoznał się z zasadami przyznania bonu zatrudnieniowego.

[Dowód: akta kontroli str. 78-81]

Złożone wnioski weryfikowane były przez pośrednika pracy, który sprawdzał: czy wnioskodawca jest zarejestrowany jako osoba bezrobotna, wiek wnioskodawcy, ustalony profil pomocy, czy wnioskodawca dotychczas korzystał z innych form pomocy oraz czy indywidualny plan działania uwzględniał możliwość skorzystania z bonu zatrudnieniowego. Pośrednik pracy sprawdzał także, czy wnioskodawca wykazuje dużą motywację do podjęcia zatrudnienia w ramach ww. bonu. Następnie oceniał wniosek o przyznanie bonu zatrudnieniowego, a Dyrektor zatwierdzał go do realizacji. PUP informował wnioskodawcę o sposobie rozpatrzenia wniosku, udzielając dodatkowo instrukcji na temat kroków jakie wnioskodawca powinien podjąć celem dalszego procedowania pozytywnie rozpatrzonego wniosku. Osoba bezrobotna potwierdzała własnoręcznym podpisem oraz datą otrzymanie bonu zatrudnieniowego.

[Dowód: akta kontroli str. 82-83]

Kontrolujący ustalili, że przy rozpatrywaniu wniosków o przyznanie bonu zatrudnieniowego Prezydent Miasta Elbląg w okresie objętym kontrolą kierował się obowiązującymi przepisami prawa, badał dokładnie stan faktyczny i zwracał uwagę aby wydatkowanie środków publicznych odbywało się w sposób racjonalny i gospodarny. Wydatkowane środki rozdzielał jasno i przejrzysto, równo traktował wszystkich bezrobotnych składających wnioski.

Kontrolujący ustalili, że w badanych przypadkach, przyznanie bonu poprzedzone było ustaleniem profilu pomocy i następowało na podstawie indywidualnego planu działania ustalonego dla bezrobotnego. Bon zatrudnieniowy zawierał również informacje o pracodawcy, który w ramach bonu zatrudnieniowego wyraził gotowość zatrudnienia okaziciela bonu zatrudnieniowego.

[Dowód: akta kontroli str. 84-90]

W terminie 30 dni bezrobotny wyszukiwał pracodawcę, który składał informacje niezbędne do zawarcia umowy dotyczącej refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego w ramach bonu zatrudnieniowego. W urzędzie funkcjonował wzór wniosku w sprawie refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego do 30 roku życia, któremu przyznano bon zatrudnieniowy zawierający m. in.: dane dotyczące bezrobotnego, informacje dotyczące pracodawcy, dane dotyczące miejsca pracy skierowanego bezrobotnego.

Formularz określał również wykaz załączników, tj.: dokument potwierdzający istnienie firmy/wyciąg z rejestru sądowego (KRS), wpis do ewidencji działalności gospodarczej lub inne, oświadczenie pracodawcy, że nie jest beneficjentem pomocy publicznej lub oświadczenie o uzyskanej *pomocy de minimis*, oraz zgłoszenie oferty pracy w ramach bonu zatrudnieniowego.

[Dowód: akta kontroli str. 91-106]

Refundacja kosztów następowała na podstawie umowy zawartej przez Starostę/Prezydenta z pracodawcą. W Urzędzie funkcjonował wzór umowy zawierający m. in.: nr umowy, datę jej zawarcia, dane pracodawcy, dane osoby bezrobotnej, która otrzymała bon zatrudnieniowy, okres zatrudnienia skierowanej osoby bezrobotnej, okres za który przysługuje refundacja. Ponadto umowa zawierała zobowiązanie pracodawcy do:

- zatrudnienia bezrobotnego w pełnym wymiarze czasu pracy,
- utrzymania w zatrudnieniu skierowanego bezrobotnego przez okres 6 miesięcy po zakończeniu okresu refundacji wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne,

a tym samym zobowiązanie do zawarcia umowy o pracę na okres co najmniej 18 miesięcy,

- ustalenia zatrudnionemu stawki wynagrodzenia i świadczeń wg zasad obowiązujących pracowników stałych zatrudnionych u pracodawcy na takich samych lub podobnych stanowiskach,
- przekazania do urzędu kopii umowy o pracę zawartej z bezrobotnym w terminie 3 dni od daty jej zawarcia,
- niezwłocznego pisemnego poinformowania urzędu o przypadkach wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę ze skierowanym bezrobotnym oraz o zmianach w zawartej z bezrobotnym umowie o pracę,
- każdorazowego niezwłocznego informowania urzędu o przypadkach wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę z osobą zatrudnioną oraz o porzuceniu przez nią pracy w okresie objętym umową,
- dostarczania do 25 każdego miesiąca potwierdzonych przez pracodawcę za zgodność z oryginałem list obecności, listy płac oraz deklaracji DRA potwierdzających zatrudnienie skierowanego bezrobotnego.

Starosta zobowiązywał się do dokonania pracodawcy refundacji części wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne, w okresach miesięcznych, przez okres 12 miesięcy, licząc od dnia zatrudnienia bezrobotnego w wysokości podstawowego zasiłku, co jest zgodne z zapisami art. 66m ust. 7.

[Dowód: akta kontroli str. 107-112]

Refundacja następowała na wskazane przez pracodawcę konto, po przedłożeniu wniosku o refundację oraz następujących dokumentów/kserokopii poświadczonych za zgodność z oryginałem: kserokopii listy obecności, kserokopii listy płac wraz z pokwitowaniem odbioru wynagrodzenia, kserokopii deklaracji ZUS DRA, RCA wraz z kopiami dowodów wpłat, kserokopii zwolnień lekarskich oraz deklaracje RSA w terminie 30 dni od daty otrzymania wniosku o refundację wraz z wymaganymi załącznikami.

[Dowód: akta kontroli str. 113-147]

W umowie wskazano, że kwotę refundacji za niepełny miesiąc, a także w przypadku wystąpienia urlopu bezpłatnego lub innej nieobecności ustala się, dzieląc kwotę refundacji przez 30 i mnożąc przez liczbę dni kalendarzowych, w których pracował. W umowie CAZPRP.627.3.6.2017 we wniosku o refundację zgodnie z zawartą umową policzono refundację za 7 dni pracy (24-31.05.2017 r. – 8 dni) a nie za 8 dni. Zastępca Dyrektora



wyjaśniła, że bezrobotny „rozpoczął zatrudnienie w ramach bonu zatrudnieniowego od dnia 24.05.2017 r. Refundacja dla pracodawcy zgodnie z zawartą umową miała być dokonywana w okresie od 24.05.2017 r. do 23.05.2018 r., tj. przez okres 12 miesięcy w wysokości 831,10 zł miesięcznie.

Zgodnie z zapisem umowy w § 5 pkt 3 w przypadku nieprzepracowania przez bezrobotnego pełnego miesiąca refundacji podlega kwota proporcjonalna do ilości dni przepracowanych w stosunku do pełnego miesiąca refundacji podlega kwota proporcjonalna do ilości dni przepracowanych w stosunku do pełnego miesiąca, przyjmując, iż miesiąc liczy 30 dni.

Wobec powyższego kwota refundacji za maj 2017 r. została wyliczona w następujący sposób:

- ustalono, iż w ostatnim miesiącu refundacja będzie obejmowała 23 dni,
- ustalono stawkę dzienną dzieląc miesięczną kwotę refundacji przez 30 dni,

Od miesięcznej kwoty refundacji odjęto kwotę stanowiącą iloczyn 23 dni nieprzepracowanych w maju 2017 roku i stawki dziennej, gdyż suma obu refundacji musi stanowić kwotę nie większą niż 831,10 zł.

Powyższa metoda pozwala prawidłowo wyliczyć kwoty refundacji przy skrajnych miesiącach refundacji w przypadku gdy zatrudnienie następowało od pierwszego dnia miesiąca, szczególnie w miesiącach które liczą mniej lub więcej dni niż 30.

Prawidłowość tej metody szczególnie zauważalna jest gdy skrajnymi miesiącami refundacji jest miesiąc luty, przy którym inna metoda wyliczenia spowodowałaby wypłacenie niższej refundacji niż kwota wskazana w umowie.

Ponadto ten sposób naliczania refundacji daje dokładnie wartość udzielonej pomocy publicznej wynikającej z iloczynu pełnej kwoty refundacji, tj. 831,10 pomnożony przez 12 miesięcy.”

[Dowód: akta kontroli str. 148-151]

Kontrolujący przyjęli powyższe wyjaśnienia.

Kontrolujący zwrócili uwagę na sposób obliczania wysokości refundacji w przypadku kiedy skierowany bezrobotny przebywał na zasiłku chorobowym. Kwestię wysokości refundacji pracodawcy części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne, reguluje art. 66m ust. 7, który zakłada refundację ww. kosztów przez okres 12 miesięcy, w wysokości zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Natomiast we wnioskach składanych przez pracodawców w miesiącach, w których występowały zwolnienia lekarskie PUP w Elblągu dokonywał

pomniejszenia kwoty refundacji. Zastępca Dyrektora wyjaśniła, że „*pomniejszenie refundacji w ramach udzielonego bonu zatrudnieniowego w miesiącach, w których występowały zwolnienia lekarskie zostało oparte na art. 11 ust. 1 Ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2010 r., nr 77, poz. 512 ze zm.). Dotyczy kodu ZUS 331 oznaczającego wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby. Wówczas ze środków pracodawcy wynagrodzenie wypłacane jest w wysokości 80% wynagrodzenia. Pracownik merytoryczny zajmujący się m. in. bonami zatrudnieniowymi od 04.04.2016 r. w celu doskonalenia wiedzy na temat realizacji nowych form wsparcia, został skierowany na szkolenia obejmujące ten zakres. Były to m. in. szkolenia pn. „Aktywizacja osób bezrobotnych (bony stażowe, szkoleniowe, zatrudnieniowe, na zasiedlenie, świadczenia aktywizacyjne, jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej) oraz dofinansowania i refundacje dla pracodawców ( prace interwencyjne, roboty publiczne, refundacje wyposażenia stanowisk pracy) ze środków Funduszu Pracy – regulacje prawne zasady realizacji w 2015 roku)” przeprowadzone przez I-CONSULTING z Rudy Śląskiej oraz „Praktyczne zastosowanie nowych narzędzi dla pracodawców i bezrobotnych oraz Krajowy Fundusz Szkoleniowy – zasady przyznawania i korzystania, dokumenty, procedury, przepisy. Najnowsze zmiany w zakresie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z uwzględnieniem art. 150f i art. 150g. Ustawa o ochronę danych osobowych – zmiany od 1 stycznia 2015 r.” zrealizowane przez Centrum Dobrych praktyk Sp. z o. o. z Warszawy. Zgodnie z informacjami pozyskanymi na tychże szkoleniach art. 11 ust. 1 ww. ustawy winien być stosowany również przy wszelkich refundacjach wynagrodzenia dokonywanych przez urzędy pracy”.*

[Dowód: akta kontroli str. 152-161]

Powyższe wyjaśnienia nie zostały uwzględnione. Zdaniem kontrolujących ustawa w art. 66m ust. 7 jasno wskazuje, że refundacja pracodawcy część kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne dokonywana jest przez okres 12 miesięcy, **w wysokości zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1.** Wskazana wysokość oznacza zatem konkretną kwotę a nie maksymalną wysokość refundacji.

Powyższe stanowisko potwierdzone zostało przez Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w pozyskanych wyjaśnieniach (pismo z dnia 20 kwietnia, znak: DRP.I.0212.3.22.2018.MP) gdzie jednoznacznie wskazano, że „środki przekazywane pracodawcy na podstawie instrumentu wskazanego w art. 66m ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy są przekazywane co miesiąc. Jednocześnie jest to refundacja, a zatem wysokość refundacji nie może przekroczyć kwoty

faktycznie poniesionych wydatków przez pracodawcę. W sytuacji, gdy np. z uwagi na chorobę pracownika pracodawca nie poniósł faktycznie kosztów w granicach określonych w umowie, refundacja musi zostać zmniejszona do kwoty faktycznie poniesionych kosztów i może być w takiej sytuacji niższa niż kwota maksymalna ustalona w ustawie i umowie. Nie przewiduje się natomiast automatycznego proporcjonalnego zmniejszania refundacji z uwagi na niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby przez część miesiąca. Refundacja zatem przysługuje w takiej sytuacji w pełnej kwocie określonej umową, o ile pracodawca pomimo niezdolności pracownika do pracy i tak poniósł wskazane koszty, co najmniej w wysokości określonej w umowie.”

Środki przekazywane pracodawcy na podstawie art. 66 m ustawy mają charakter comiesięczny, refundacyjny, a zatem wysokość refundacji nie może przekroczyć kwoty faktycznie poniesionych przez pracodawcę wydatków na dany cel. W granicach kwoty refundacji ustalonej w umowie możliwe jest zmniejszenie kwoty tej refundacji w sytuacji, gdy z uwagi np. na chorobę pracownika pracodawca nie poniósł faktycznie kosztów w granicach określonych w umowie. Refundacja w takiej sytuacji za danego pracownika musi zostać zmniejszona do kwoty faktycznie poniesionych kosztów i może być w takiej sytuacji niższa niż kwota maksymalna ustalona w ustawie i umowie. Nie można natomiast automatycznie dokonywać proporcjonalnego zmniejszenia refundacji z uwagi na niezdolność pracownika do pracy w skutek choroby przez część miesiąca. Refundacja zatem przysługuje w takiej sytuacji w pełnej kwocie określonej w umowie o ile pracodawca pomimo niezdolności pracownika do pracy i tak poniósł wskazane koszty, co najmniej w wysokości określonej w umowie. Jeżeli natomiast pracodawca z uwagi na niezdolność danego pracownika do pracy poniósł koszty niższe niż przewidziane umową do refundacji – wówczas, stosownie do tego co wskazano powyżej, kwota refundacji miesięcznej powinna zostać zmniejszona do kwoty środków faktycznie poniesionych. W związku z powyższym w tym zakresie zostaną wydane zalecenia pokontrolne.

Umowa zawierała zobowiązanie pracodawcy, iż w przypadku niewywiązania się pracodawcy z obowiązku zatrudnienia bezrobotnego przez okres 18 miesięcy pracodawca zwraca:

- kwotę otrzymanej refundacji wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia otrzymania pierwszej refundacji, jeżeli niespełnienie obowiązku nastąpiło w okresie do 12 miesięcy od dnia zatrudnienia bezrobotnego,
- kwotę ustaloną proporcjonalnie do okresu nieutrzymania zatrudnienia wraz z odsetkami

ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania pierwszej refundacji, jeżeli niespełnienie obowiązku nastąpiło w okresie 6 miesięcy po upływie okresu refundacji.

Natomiast w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez bezrobotnego, rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy bezrobotnego, pracodawca nie zwraca otrzymanej refundacji za okres zatrudnienia skierowanego bezrobotnego.

Refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne stanowi *pomoc de minimis* spełniającą warunki określone w rozporządzeniu Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1) lub rozporządzeniu Komisji (UE) nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 9) lub we właściwych przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących pomocy de minimis w sektorze rybołówstwa i akwakultury. Na dzień podpisania umowy pracodawca otrzymywał zaświadczenie o udzielonej pomocy de minimis, które w przypadku zmiany wartości dofinansowania, zaświadczenie było korygowane.

Kontrolujący ustalili, że we wszystkich skontrolowanych przypadkach pracodawcy, zgodnie z § 2 pkt 5, w ciągu 3 dni od dnia zawarcia umowy o pracę dostarczali do urzędu kopię zawartej umowy o pracę. Prezydent Miasta Elbląg stosowną decyzją orzekał o utracie statusu osoby bezrobotnej w związku z podjęciem zatrudnienia w ramach bonu zatrudnieniowego, z datą podjęcia zatrudnienia.

[Dowód: akta kontroli str. 112, 162]

Kontrolujący ustalili, że w 4 osoby, które otrzymały bon zatrudnieniowy rozwiązali przed upływem 12 miesięcy, umowy o pracę.

[Dowód: akta kontroli str. 163-165]

### **Zalecenia i uwagi**

W wyniku przeprowadzonej kontroli, na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy, kontrolowanej jednostce zaleca się:

1. Dokonywać rozliczenia refundacji zgodnie z art. 66m pkt 7 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. w wysokości zasiłku określonego w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy.

Jednocześnie informuję, że od niniejszego wystąpienia pokontrolnego nie przysługują środki odwoławcze.

a/a

INSPEKTOR WOJEWÓDZKI

*Genowefa Macina*

Genowefa Macina

KIEROWNIK ODDZIAŁU

*Marta Piątek*

Marta Piątek

Z up. WOJEWODY  
WARMIŃSKO-MAZURSKIEGO

*Marcin Jastrzębski*

DYREKTOR

Wydziału Polityki Społecznej

