

Regulamin finansowania kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i  
pracodawcy ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) przez  
Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni

Podstawa prawna

1. ustawa z 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny,
2. ustawa z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy
3. ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
4. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego,
5. ustawa z 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej,
6. rozporządzenie Komisji (UE) nr 651/2014 z 17 czerwca 2014r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu,
7. rozporządzenie Komisji (UE) nr 2023/2831 z 15.12.2023 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis,
8. rozporządzenie Komisji (UE) nr nr 1408/2013 z 18.12.2013r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym,
9. rozporządzenie Komisji (UE) nr nr 717/2014 z 27.06.2014 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rybołówstwa i akwakultury,
10. rozporządzenie Rady Ministrów z 29 marca 2010r. w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis,
11. ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych,
12. ustawa z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych,
13. ustawa z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców,
14. ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych,
15. rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z

przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE.

## Postanowienia ogólne

### § 1

Ilekroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:

1. pracodawcy – należy przez to rozumieć jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika,
2. pracownikowi – oznacza to osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy,  
Pracownikiem nie jest osoba współpracująca. Definicję osoby współpracującej określa art.8 ust.11 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Za osobę współpracującą uważa się: małżonka, dzieci własne, dzieci drugiego małżonka, dzieci przysposobione, rodziców, macochę i ojczyma oraz osoby przysposabiające, jeżeli pozostają z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu tej działalności lub wykonywaniu umowy agencyjnej lub umowy zlecenie, nie dotyczy to osób z którymi została zawarta umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego),
3. mikroprzedsiębiorstwie – oznacza to przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników (personel) oraz osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych nie przekraczający równowartości w złotych 2 mln euro lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 2 mln euro.
4. personel – oznacza liczbę personelu odpowiadającą liczbie rocznych jednostek pracy (RJP), to jest liczbie pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w obrębie danego przedsiębiorstwa lub w jego imieniu w ciągu całego uwzględnianego roku referencyjnego. Praca osób, które nie przepracowały pełnego roku, osób, które pracowały w niepełnym wymiarze godzin, bez względu na długość okresu zatrudnienia, lub pracowników sezonowych jest obliczana jako część ułamkowa RJP. W skład personelu wchodzi:

- 1) pracownicy; osoby pracujące dla przedsiębiorstwa, podlegające mu i uważane za pracowników;
- 2) właściciele-kierownicy;
- 3) partnerzy prowadzący regularną działalność w przedsiębiorstwie i czerpiący z niego korzyści finansowe.

Praktykanci lub studenci odbywający szkolenie zawodowe na podstawie umowy o praktyce lub szkoleniu zawodowym nie wchodzi w skład personelu. Do liczby personelu nie wlicza się osób przebywających na urlopie macierzyńskim ani na urlopie wychowawczym.

5. realizator - oznacza to organizatora działań obejmujących kształcenie ustawiczne. Realizatorem nie jest pracodawca, który samodzielnie realizuje ww. działania dla swoich pracowników, bądź jest powiązany osobowo lub kapitałowo z osobami upoważnionymi do zaciągania zobowiązań w imieniu pracodawcy, polegające w szczególności na:
  - 1) uczestniczeniu w spółce jako wspólnik spółki cywilnej lub spółki osobowej;
  - 2) posiadaniu co najmniej 10% udziałów lub akcji;
  - 3) pełnieniu funkcji członka organu nadzorczego lub zarządzającego, prokurenta, pełnomocnika,
6. przeciętnym wynagrodzeniu - należy przez to rozumieć przeciętne wynagrodzenie w poprzednim kwartale, od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”,
7. kształceniu ustawicznym pracowników i pracodawców - oznacza to działania, na które składają się:
  - 1) określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
  - 2) kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
  - 3) egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
  - 4) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,

- 5) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem,
8. pomocy de minimis - oznacza pomoc publiczną przyznaną temu samemu podmiotowi gospodarczemu w okresie 3 lat kalendarzowych, która łącznie z pomocą udzieloną na podstawie wniosku nie przekroczy równowartości 300 000 EUR oraz w stosunku do przedsiębiorstwa prowadzącego działalność w zakresie produkcji produktów rolnych 20 000 / 25 000 EUR i w sektorze rybołówstwa 30 000 EUR. Wartość pomocy jest wartością brutto, tzn. nie uwzględnia potrąceń z tytułu podatków ani innych opłat. Pułap ten stosuje się bez względu na formę i cel pomocy,
9. wniosku – oznacza to wniosek o przyznanie środków na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy z KFS.
- 10.FP – oznacza skrót Fundusz Pracy,
- 11.KFS – oznacza skrót Krajowy Fundusz Szkoleniowy,
- 12.Dyrektorze – oznacza to Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni działającego w imieniu Prezydenta Miasta Gdyni,
- 13.Urządzie – oznacza to Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni.

#### Tryb przyznawania środków

##### § 2

1. Środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego Dyrektor może przeznaczyć na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Wsparciem objęci mogą być pracownicy i pracodawcy określeni przez Ministra właściwego do spraw pracy w porozumieniu z Radą Rynku Pracy, w priorytetach wydatkowania ww. środków, ubiegający się o:
  - 1) wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie lub w województwie;
  - 2) wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy;
  - 3) wsparcie kształcenia ustawicznego pracodawców i ich pracowników zgodnie z potrzebami szkoleniowymi, które pojawiły się na terenach dotkniętych przez powódź we wrześniu 2024 roku;
  - 4) poprawa zarządzania i komunikacji w firmie w oparciu o zasady przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, rozwoju dialogu

społecznego, partycypacji pracowniczej i wspierania integracji w miejscu pracy;

- 5) promowanie i wspieranie zdrowia psychicznego oraz tworzenie przyjaznych środowisk pracy poprzez m.in. szkolenia z zakresu zarządzania wiekiem, radzenia sobie ze stresem, pozytywnej psychologii, dobrostanu psychicznego oraz budowania zdrowej i różnorodnej kultury organizacyjnej;
  - 6) wsparcie cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania wiedzy na temat polskiego prawa pracy i integracji tych osób na rynku pracy;
  - 7) wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych;
  - 8) rozwój umiejętności cyfrowych;
  - 9) wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.
2. Przy ocenie wniosków złożonych w ramach priorytetu wymienionego w § 2 ust 1, pkt 1) Urząd będzie opierał się na wynikach Barometru Zawodów 2025 dla miasta Gdyni i Sopotu oraz województwa pomorskiego (strona internetowa: [www.gdynia.praca.gov.pl](http://www.gdynia.praca.gov.pl), zakładka „Dla pracodawców i przedsiębiorców”, podnoszenie kompetencji i kwalifikacji pracowników i kandydatów do pracy, Krajowy Fundusz Szkoleniowy). W przypadku uczestników wykonujących pracę w innym powiecie lub województwie, Urząd oprze się na wynikach Barometru Zarodków 2025 odpowiednich dla miejsca wykonywania pracy.
3. Środki z rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleniowego Dyrektor może przeznaczyć na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Wsparciem objęci mogą być pracownicy i pracodawcy określani w informacji o priorytetach Rady Rynku Pracy, ubiegający się o:
- 1) wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób po 50 roku życia;
  - 2) wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;
  - 3) wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z niskim wykształceniem;
  - 4) wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w obszarach/branżach, które powiatowe urzędy pracy określą na podstawie wybranych przez siebie

dokumentów strategicznych, analiz czy planów rozwoju jako istotne dla danego powiatu czy województwa.

4. Wysokość wsparcia wynosi:
  - 1) w przypadku mikroprzedsiębiorstw – do 100% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika,
  - 2) w przypadku pozostałych pracodawców – do 80% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.
5. Kształceniem ustawicznym mogą być objęci pracownicy – bez względu na rodzaj umowy o pracę, na jaki są zatrudnieni oraz bez względu na wymiar czasu pracy (pełen lub część etatu). Dofinansowanie w ramach środków KFS i rezerwy KFS jest dostępne tylko dla osób świadczących pracę. Pracownicy przebywający na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym nie spełniają tego warunku. Ze środków KFS nie można finansować wsparcia dla osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.
6. Mając na względzie zasady racjonalności i gospodarności przy wydatkowaniu środków publicznych, pracodawca powinien planować wydatki w sposób celowy i oszczędny z zachowaniem zasad:
  - 1) uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów,
  - 2) optymalnego doboru metod i środków służących osiągnięciu założonych celów w sposób umożliwiający terminową realizację zadań w wysokości i terminach wynikających z wcześniej zaciągniętych zobowiązań.
7. Dofinansowanie kształcenia ustawicznego ma charakter fakultatywny i podlega ocenie, a zatem Dyrektor może przyznać dofinansowanie na warunkach wskazanych we wniosku, odrzucić wniosek, wezwać do poprawienia wniosku lub przystąpić do negocjacji.
8. Środki KFS i rezerwy KFS pozostające w dyspozycji Urzędu mogą zostać przyznane pracodawcom, którzy:
  - 1) posiadają siedzibę lub prowadzą działalność, na terenie działania Urzędu, tj. Gdyni lub Sopotu,
  - 2) spełniają warunki ubiegania się o pomoc de minimis.
9. Wsparcie udzielane jest na wniosek pracodawcy i dotyczy kształcenia podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy.

10. Pracodawca może ubiegać się jedynie o finansowanie nierozpoczętej formy kształcenia. Nie dopuszcza się finansowania kształcenia rozpoczętego przed złożeniem wniosku i podpisaniem umowy z pracodawcą.
11. Forma kształcenia ustawicznego wymieniona we wniosku, musi rozpocząć się w roku, w którym wniosek został złożony, nie później jednak niż 30.11.2025 roku. Ostateczny termin szkolenia ustalony zostanie przed podpisaniem umowy. Zmiana terminu rozpoczęcia kształcenia jest dopuszczalna jedynie z przyczyn wcześniej nieprzewidzianych i niezależnych od stron.
12. Pracodawca zainteresowany uzyskaniem środków na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, składa w Urzędzie wniosek, który obejmuje jedną formę kształcenia (np. jedno szkolenie lub jedno studia podyplomowe), którego wzór zamieszczony jest na stronie internetowej: [www.gdynia.praca.gov.pl](http://www.gdynia.praca.gov.pl), w menu: „Dla pracodawców i przedsiębiorców”, w zakładce: „Podnoszenie kompetencji i kwalifikacji pracowników i kandydatów do pracy”, w podzakładce: „Krajowy Fundusz Szkoleniowy”.
13. Wniosek o udzielenie dofinansowania wraz z załącznikami należy składać w terminach ogłaszanych na stronie internetowej Urzędu, w siedzibie tut. Urzędu, za pośrednictwem operatora pocztowego lub elektronicznie (decyduje data wpływu wniosku do PUP w Gdyni).
14. Wniosek złożony w formie papierowej musi być podpisany przez pracodawcę lub osobę upoważnioną do reprezentowania pracodawcy. W przypadku gdy, wniosek podpisuje osoba niewymieniona w dokumentach rejestracyjnych pracodawcy, do wniosku musi zostać dołączone pełnomocnictwo, dla tej osoby.  
Uwaga: pełnomocnictwo należy przedłożyć w oryginale lub w postaci potwierdzonej kopii za zgodność z oryginałem przez osobę lub osoby udzielające pełnomocnictwa (tj. osobę lub osoby uprawnione do reprezentacji pracodawcy). Podpis lub podpisy osób uprawnionych do występowania w obrocie prawnym w imieniu pracodawcy muszą być czytelne lub opatrzone pieczętkami imiennymi.
15. Wniosek można złożyć w formie elektronicznej, za pośrednictwem:
  - 1) na elektroniczną skrzynkę ePUAP Urzędu: /PUP\_Gdynia/SkrytkaESP,

- 2) na adres do e-Doręczeń elektronicznych (ADE): AE:PL-26704-41464-HCRAA-29,
- 3) poprzez platformę [praca.gov.pl](http://praca.gov.pl) w zakładce: usługi elektroniczne – wnioski o usługi i świadczenia z urzędu – wnioski pozostałe – Pismo do urzędu (PSZ-PU).

16. Wniosek w formie elektronicznej musi być podpisany kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisem osobistym, lub uwierzytelniony w sposób zapewniający możliwość potwierdzenia pochodzenia i integralności weryfikowanych danych w postaci elektronicznej. W przypadku gdy, wniosek podpisuje osoba niewymieniona w dokumentach rejestracyjnych pracodawcy, do wniosku musi zostać dołączone pełnomocnictwo, dla tej osoby.

Uwaga: pełnomocnictwo musi być opatrzone podpisem elektronicznym przez osoby wymienione do reprezentacji w dokumentach rejestracyjnych.

17. W przypadku złożenia wniosku w formie elektronicznej, pracodawca lub osoba upoważniona, o której mowa w pkt. 16, chcąc otrzymać korespondencję w tożsamej formie zobowiązany jest wyrazić zgodę na doręczanie korespondencji drogą elektroniczną. W przypadku niewyrażenia zgody, odpowiedź zostanie przesłana za pośrednictwem operatora pocztowego.

18. W przypadku gdy wniosek składa inna osoba niż wymieniona w pkt. 16, należy załączyć pełnomocnictwo dla tej osoby do składania dokumentów, zgodnie z wymogami określonymi w pkt. 16. Dodatkowo w przypadku gdy Pracodawca chce otrzymywać korespondencje w tożsamej formie na adres elektroniczny osoby przesyłającej wniosek zobowiązany jest wyrazić taką zgodę. W przypadku niewyrażenia zgody odpowiedź zostanie przesłana za pośrednictwem operatora pocztowego.

19. Wniosek złożony poza ogłoszonym przez Urząd terminem nie będzie podlegał rozpatrzeniu.

20. Do wniosku należy dołączyć wszystkie załączniki wymienione we wniosku opublikowane na stronie internetowej: [www.gdynia.praca.gov.pl](http://www.gdynia.praca.gov.pl), w menu: „Dla pracodawców i przedsiębiorców”.

21. W przypadku, gdy wniosek oraz załączniki są wypełnione nieprawidłowo, wyznacza się pracodawcy termin nie krótszy niż 8 - dni i nie dłuższy niż 14 – dni na jego poprawienie.

22. W przypadku niepoprawienia wniosku oraz załączników we wskazanym terminie lub niedołączenia, w dniu składania wniosków, przynajmniej jednego z wymienionych: załącznika nr 3, 4, 5, kopii dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności - w przypadku braku wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej oraz wzoru dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników, wystawianego przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących, wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia, o czym informuje się pisemnie pracodawcę.
23. Kompletnie i prawidłowo sporządzony wniosek będzie opiniowany i oceniany przez Komisję ds. opiniowania i oceniania wniosków o sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy w ramach KFS. Wniosek oceniany będzie pod względem formalnym i merytorycznym na podstawie Karty oceny wniosku.
24. Kolejność przyznawania środków KFS uzależniona będzie od liczby punktów przyznanych podczas oceny wniosku.
25. Dofinansowaniem objęte będą wnioski do wysokości środków będących w dyspozycji Urzędu, zaczynając od wniosków, które uzyskały najwyższą liczbę punktów.
26. Wnioski oceniane będą na podstawie poniższych kryteriów, zgodnie z punktacją wskazaną w karcie oceny wniosku, zamieszczonej na stronie internetowej Urzędu):
- a. zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy. Zgodność ww. kompetencji oceniana będzie na podstawie Barometru Zawodów 2025 dla Gdyni i Sopotu lub województwa pomorskiego. Pracodawca wnioskujący o dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych na terenie innego powiatu lub województwa niż siedziba Urzędu, wskazuje Barometru Zawodów 2025 właściwego dla miejsca wykonywania pracy.
  - b. plan dotyczący dalszego zatrudniania/prowadzenia działalności osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS;

- c. wysokość kosztu usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z wysokością kosztów podobnych usług dostępnych na rynku.

Za porównywalny uznany zostanie koszt niższy lub równy średniej cenie rynkowej usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania.

Średnia cena rynkowa ustalana będzie w oparciu o ceny osobogodziny, na podstawie średniej arytmetycznej kosztów realizacji danej formy kształcenia ustawicznego. Urząd przy wyliczaniu średniej ceny rynkowej weźmie pod uwagę ofertę cenową wybranego realizatora oraz dwóch pozostałych, potencjalnych realizatorów zaplanowanego kształcenia. W przypadku gdy rozeznanie to budzi wątpliwość, Urząd dokona rozeznania cen we własnym zakresie.

W sytuacji, gdy wskazany przez Wnioskodawcę realizator kształcenia ustawicznego jest monopolistą i nie ma możliwości ustalenia średniej ceny rynkowej, dotyczącej kształcenia w danym zakresie, wskazane we wniosku koszty uznane zostaną za porównywalne ze średnią ceną rynkową;

- d. posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego.

Urząd uwzględni podczas oceny certyfikaty jakości jeżeli

Wnioskodawca: dołączy do wniosku kopię takiego dokumentu, potwierdzoną za zgodność z oryginałem, lub wskaże we wniosku, gdzie w formie elektronicznej publikowana jest informacja o tym, że dany realizator kształcenia ustawicznego posiada wskazany przez Wnioskodawcę certyfikat jakości;

- e. finansowanie kształcenie ustawiczne w okresie trzech lat poprzedzających dzień złożenia wniosku;
- f. koszt szkolenia na osobę.

27. W sytuacjach budzących wątpliwości, dopuszcza się przeprowadzenie negocjacji treści wniosku pomiędzy Urzędem, a pracodawcą, w celu ustalenia ceny usługi kształcenia ustawicznego, liczby osób objętych kształceniem ustawicznym, realizatora usługi, programu kształcenia ustawicznego lub

zakresu egzaminu, z uwzględnieniem zasady najwyższej jakości usługi oraz zachowania zasady racjonalnego wydatkowania środków publicznych.

28. Kształcenie ustawiczne musi być przeprowadzone przez uprawnionych usługodawców. W zależności od formy prawnej są to instytucje świadczące usługi szkoleniowe, kształcenie ustawiczne, posiadające wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG) lub Krajowego Rejestru Sądowego (KRS), w których zawarte jest określenie zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD) przedmiotu wykonywanej działalności związane ze świadczeniem usług szkoleniowych w formach pozaszkolnych dla zdobywania, poszerzania lub zmiany kwalifikacji zawodowych i specjalistycznych przez osoby dorosłe. Dotyczy to również instytucji prowadzących ww. działalność (edukacyjną/szkoleniową) na podstawie odrębnych przepisów.
29. Wybór usługodawcy prowadzącego kształcenie ustawiczne lub przeprowadzającego egzamin pozostawia się do dyspozycji pracodawcy, przy zachowaniu zasady racjonalnego wydatkowania środków.
30. Kursy, studia podyplomowe oraz egzaminy, mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych, winny być zgodne ze specyfiką działalności pracodawcy.
31. Wyklucza się finansowanie kształcenia obejmującego:
- 1) kursy w formie sympozjum, kongresów i konferencji;
  - 2) szkolenia bhp i p.poż;
  - 3) szkolenia z ochrony danych osobowych;
  - 4) wszelkiego rodzaju aplikacje np. radcowskie, notarialne itp.;
  - 5) szkolenia realizowane za granicą;
- oraz finansowanie badań wstępnych i okresowych, o których mowa w Kodeksie pracy, a także szkoleń i studiów podyplomowych na finansowanie których przewidziane są środki z innych źródeł publicznych lub tych samych, ale z innego programu.
32. W przypadku niewywiązania się pracodawcy z warunków wcześniej zawartej umowy, Urząd może nie wyrazić zgody na zawarcie nowej, przez okres 12 miesięcy począwszy od dnia niewywiązania się z umowy.
33. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku tut. Urząd uzasadnia odmowę. Odmowa nie podlega odwołaniu.

34. Przed zawarciem umowy pracodawca zobowiązany jest przedstawić:
- 1) dane osobowe uczestników wskazanych we wniosku, tj. imię, nazwisko oraz nr PESEL (w przypadku braku PESEL, datę urodzenia);
  - 2) podział uczestników kształcenia według płci, liczby osób pracujących w szczególnych warunkach lub wykonujących prace o szczególnym charakterze, tematyki kształcenia ustawicznego, grup wiekowych, poziomu wykształcenia,
  - 3) w przypadku szkoleń - termin kształcenia, jego harmonogram oraz informację o sposobie i miejscu realizacji zajęć (tj. system stacjonarny, ze wskazaniem adresu lub zdalny),
  - 4) w przypadku studiów podyplomowych - termin kształcenia oraz informację o sposobie i miejscu realizacji zajęć (tj. system stacjonarny, ze wskazaniem adresu lub zdalny). Harmonogram zajęć studiów podyplomowych należy dostarczyć na prośbę Urzędu.
35. Nie dopuszcza się zmiany formy kształcenia i realizatora kształcenia ustawicznego po złożeniu wniosku.
36. Pracodawca może dokonać zmiany osoby wskazanej jako uczestnik, jedynie w sytuacji, gdy:
- 1) kształcenie ustawiczne jeszcze się nie rozpoczęło,
  - 2) zakres wykonywanych prac nowego uczestnika jest tożsamy z zakresem prac uczestnika zmienianego,
  - 3) na dzień składania wniosku nowy uczestnik był pracownikiem pracodawcy i jest nim nadal,
  - 4) plan dalszego zatrudnienia nowego uczestnika jest tożsamy z planem wskazanym we wniosku uczestnika zmienianego.
37. Termin wypłaty środków KFS i rezerwy KFS na sfinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy ustalony zostanie indywidualnie w umowie o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy.
38. Środki KFS i środki rezerwy KFS przekazane zostaną przez Urząd na nieoprocentowane konto pracodawcy.
39. Pracodawca zawiera z pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego, umowę określającą prawa i obowiązki stron, w szczególności w zakresie zasad zwrotu środków w przypadku nieukończenia

przez pracownika kształcenia ustawicznego z powodu rozwiązania przez niego umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy – Kodeks Pracy.

40. Środki z KFS i rezerwy KFS przyznane pracodawcy będącemu przedsiębiorcą na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego stanowią pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

41. Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Finansów z 20 grudnia 2013r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień, usługi kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego finansowane w co najmniej 70% ze środków publicznych zwalnia się od podatku. Z ww. podatku nie są zwolnione:

- 1) egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych finansowane ze środków KFS i rezerwy KFS chyba, że stanowią integralną część usługi szkoleniowej,
- 2) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu, finansowane ze środków KFS i rezerwy KFS.

42. Ostateczną decyzję o udzieleniu dofinansowania na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy podejmuje Dyrektor, kierując się celowością, zasadnością i racjonalnością wydatkowania środków publicznych – w uzasadnianych przypadkach może odstąpić od uregulowań Regulaminu.

#### Warunki umowy

#### § 3

1. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku Urząd zawiera z Pracodawcą umowę w formie pisemnej o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, do umowy dołącza się wnioski, jako jej integralną część.
2. Umowa określa w szczególności:
  - 1) datę zawarcia umowy,
  - 2) strony umowy,
  - 3) liczbę osób objętych kształceniem ustawicznym,
  - 4) formę kształcenia ustawicznego,

- 5) okres na jaki została zawarta,
- 6) kwotę i procent dofinansowania,
- 7) obowiązki pracodawcy,
- 8) obowiązki Urzędu.

#### Zwrot i rozliczenie dofinansowania

#### § 4

1. Pracodawca zwraca środki z KFS wraz z odsetkami, w wysokości ustawowej, naliczonymi od dnia otrzymania dofinansowania, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania Urzędu Pracy w przypadku:
  - 1) rozwiązania przez Pracodawcę z pracownikiem umowy o pracę w trakcie trwania kształcenia ustawicznego,
  - 2) nieukończenia kształcenia ustawicznego z winy pracownika lub Pracodawcy,
  - 3) wydatkowania środków KFS niezgodnie z przeznaczeniem tj. na działania o innym zakresie, adresowane do innych grup lub innej liczby osób, realizowane w innym terminie niż wskazany we wniosku załączonym do umowy,
  - 4) zamknięcia lub zawieszenia działalności gospodarczej przez Pracodawcę w trakcie trwania umowy,
  - 5) złożenia niezgodnych z prawdą informacji, zaświadczeń lub oświadczeń w zakresie, o których mowa w art. 37 ust. 1 i 2 ustawy o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej.
2. Pracodawca zwraca środki z KFS, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania Urzędu Pracy w przypadku:
  - 1) nieukończenia kształcenia ustawicznego przez uczestnika z powodu rozwiązania przez niego umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy – Kodeks Pracy,
  - 2) nieukończenia kształcenia ustawicznego przez pracownika lub Pracodawcę z przyczyn od nich niezależnych.
3. Pracodawca dokonuje zwrotu środków, na wskazany przez Urząd rachunek bankowy.
4. W przypadku, gdy pracodawca nie dokona zwrotu w wyznaczonym terminie, o którym mowa w ust. 1 i 2, Urząd podejmie czynności zmierzające do

odzyskania należnych środków, z wykorzystaniem dostępnych środków prawnych.

5. Pracodawca zobowiązuje się do pisemnego zawiadomienia Urzędu w terminie do 7 dni roboczych od dnia powzięcia wiadomości o każdorazowym przypadku nieukończenia przez uczestnika kształcenia ustawicznego z przyczyn określonych w ust. 1 i 2.
6. Urząd zastrzega sobie prawo rozwiązania umowy ze skutkiem natychmiastowym po uprzednim pisemnym zawiadomieniu o stwierdzonych nieprawidłowościach i nieprzedstawieniu zadowalającego wyjaśnienia tych nieprawidłowości w przypadku:
  - 1) nieprzedstawienia właściwych dokumentów dotyczących rozliczenia umowy,
  - 2) niewykorzystania lub wykorzystania niezgodnie z przeznaczeniem środków finansowych z KFS,
  - 3) złożenia przez pracodawcę fałszywych dokumentów lub niezgodnych z prawdą oświadczeń, zaświadczeń lub informacji bądź danych, na których została oparta decyzja o wypłacie środków finansowych z KFS,
  - 4) zaniechania niezwłocznego poinformowania Urzędu przez pracodawcę o zdarzeniu, które go dotyczy, a które stanowi zagrożenie dla wykonania umowy,
  - 5) innego naruszenia warunków wynikających z zawartej umowy.

W ww. przypadkach, Pracodawca może zostać zobowiązany do zwrotu wypłaconej kwoty wraz z odsetkami w wysokości ustawowej naliczonymi od dnia następującego po dniu przekazania środków KFS na rachunek Pracodawcy.

7. Pracodawca zobowiązany jest w terminie wskazanym w umowie przedstawić rozliczenie otrzymanych środków KFS i rezerwy KFS poprzez dostarczenie:
  - 1) formularza do rozliczenia poniesionych kosztów kształcenia ustawicznego (załącznik nr 1 do umowy) wraz z kopią faktury opatrzoną podpisem pracodawcy oraz dowodem uregulowania należności;
  - 2) kopii zaświadczeń lub innych dokumentów potwierdzających ukończenie kształcenia ustawicznego przez osoby objęte kształceniem, opatrzonych podpisem pracodawcy, zgodnych ze wzorem załączonym do wniosku;
  - 3) innych dokumentów wymienionych w umowie.

8. Wszystkie kopie dokumentów utworzonych przez pracodawcę powinny być potwierdzone przez niego „za zgodność z oryginałem”, a kopie pozostałych dokumentów powinny być opatrzone jego podpisem.

#### Kontrola

##### § 5

1. Pracodawca zobowiązuje się poddać kontroli dokonywanej przez wskazanych przez Dyrektora pracowników oraz inne uprawnione osoby i podmioty w zakresie realizacji umowy, wydatkowania środków KFS zgodnie z przeznaczeniem, właściwego dokumentowania oraz rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków.
2. W przypadku kontroli, o której mowa w ust. 1, pracodawca udostępni do pełnego wglądu wszystkie dokumenty, w tym dokumenty finansowe oraz dokumenty elektroniczne związane z realizacją przedmiotu umowy oraz wypełnieniem warunków udzielenia dofinansowania. Kontrola odbywać się będzie w obecności osoby reprezentującej pracodawcę.
3. Prawo kontroli przysługuje upoważnionym podmiotom w dowolnym terminie w trakcie realizacji przedmiotu umowy oraz po jej zakończeniu w okresie 10 lat od dnia zawarcia umowy.
4. Do kontroli stosuje się odpowiednio przepisy art. 69b ust. 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

#### Ochrona danych osobowych

##### § 6

1. Przy realizacji działań objętych niniejszym regulaminem będą przetwarzane dane osobowe pracodawców oraz ich pracowników, a po podpisaniu umowy także dane osobowe przedstawicieli stron umowy, osób wskazanych do kontaktu oraz osób realizujących umowę.
2. Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni oraz pracodawcy są osobnymi administratorami danych wskazanych w ust. 1 w rozumieniu art. 4 ust. 7 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO).
3. Informacje dotyczące przetwarzania danych osobowych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni wskazanych w ust. 1 znajduje się na stronie

<https://bip.pupgdynia.pl/article/ochrona-danych-osobowych?m=125> w zakładkach:

- 1) obowiązek informacyjny wobec uczestników kształcenia ustawicznego;
  - 2) obowiązek informacyjny wobec osób wskazanych do kontaktów w umowach zawieranych przez PUP.
4. Przetwarzanie będzie wiązało się z przekazywaniem danych osobowych osób wskazanych w ust. 1 wyłącznie w celu realizowania zadań wskazanych w niniejszym regulaminie.
  5. Zakres danych uczestników kształcenia określony jest w § 2, ust 34, p-kt 1) niniejszego regulaminu.