



ZASADY PRYZNAWANIA PRZEZ GRODZKI URZĄD PRACY W KRAKOWIE ŚRODKÓW NA FINANSOWANIE LUB WSPÓŁFINANSOWANIE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO Z KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO W ROKU 2025

§ 1

Ilekcroć w niniejszych zasadach jest mowa o:

1. **FP** – oznacza Fundusz Pracy.

2. **KFS** – oznacza Krajowy Fundusz Szkoleniowy.

3. **Kształceni** **ustawicznym pracownik** **o** i **pracodawcy** zgodnie z art. 69a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – oznacza to działania, na które składa się:

- a) określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
- b) kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- c) egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- d) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- e) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

4. **Mikroprzedsiębiorstwie** – oznacza to przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki: zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczył równowartości w złotych 2 milionów euro – art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców.

5. **Realizatorze kształcenia** - oznacza to wykonawcę działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy.

Realizatorem kształcenia nie może być pracodawca, który samodzielnie realizuje działania określone w §1 ust.3 niniejszych zasad dla swoich pracowników jak również zleconych realizatorowi kształcenia, z którym pracodawca jest powiązany osobowo lub kapitałowo.

Przez powiązania kapitałowe lub osobowe rozumie się wzajemne powiązania między wnioskodawcą lub osobami upoważnionymi do zaciągania zobowiązań w imieniu wnioskodawcy, a **realizatorem kształcenia** polegające na:

- a) uczestniczeniu przez wnioskodawcę lub wspólnika spółki będącej wnioskodawcą w spółce cywilnej lub osobowej będącej realizatorem kształcenia lub odwrotnie;
- b) posiadaniu przez wnioskodawcę co najmniej 10 % udziałów lub akcji w spółce będącej realizatorem kształcenia lub odwrotnie,
- c) pełnieniu przez wnioskodawcę lub wspólnika wnioskodawcy będącego osobą prawną funkcji członka organu nadzorczego lub zarządzającego, prokurenta, pełnomocnika u realizatora kształcenia lub odwrotnie,
- d) pozostawaniu w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia lub

w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli pomiędzy wnioskodawcą, a realizatorem kształcenia lub odwrotnie oraz pomiędzy współnikami spółki będącej wnioskodawcą, a współnikiem spółki będącej realizatorem kształcenia.

6. Pomocy de minimis – pomoc udzielana zgodnie z rozporządzeniem Komisji (UE) 2023/2831 z dnia 13 grudnia 2023 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis.

7. Pracodawcy – należy przez to rozumieć jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, **jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika.**

8. Pracownik – oznacza to osobę zatrudnioną wyłącznie na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, o której mowa w art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy.

9. 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”, na podstawie art. 20 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

10. Przedsiębiorca prowadzący działalność w rozumieniu prawa konkurencji Unii Europejskiej w rozumieniu art. 107 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, każdy podmiot prowadzący działalność gospodarczą bez względu na formę prawną i źródło finansowania.

11. Urządzie – oznacza Grodzki Urząd Pracy w Krakowie.

12. Wniosku – oznacza to wniosek pracodawcy o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na kształcenie ustawiczne pracodawców i pracowników, o którym mowa w § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z KFS - zwanego dalej Rozporządzeniem, który pracodawca składa w urzędzie pracy właściwym ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności.

§ 2

1. W 2025 r. Urząd przeznacza środki KFS **na finansowanie działań w zakresie kształcenia ustawicznego** pracowników i pracodawcy, o których jest mowa w § 1 ust. 3 niniejszych zasad.

2. Planowana forma kształcenia **musi być adekwatna** do zajmowanego lub planowanego do zmiany stanowiska pracy, a jej ukończenie winno przyczynić się do wzrostu wiedzy, umiejętności i zapobiegać utracie zatrudnienia.

3. Ze środków KFS **nie będą w 2025 r. finansowane:**

- a) szkolenia bhp i ppoż. oraz pierwszej pomocy,
- b) obowiązkowe szkolenia dla wszystkich pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy (instruktaż stanowiskowy, minimum sanitarne, szkolenia których koszty realizacji wliczone są w zakup np. oprogramowania), szkolenia produktowe, szkolenia dotyczące ochrony danych osobowych,
- c) szkolenia języków obcych (niezależnie od poziomu zaawansowania), jeśli nie pozostają w ścisłym związku z branżą lub zawodem, a złożone dokumenty i ewentualne wyjaśnienia nie uzasadniają potrzeby kształcenia,
- d) udział w konferencjach i kongresach naukowych,
- e) obowiązkowe badania lekarskie wstępne i okresowe,
- f) szkolenia specjalizacyjne lekarzy i lekarzy dentyków, o których mowa w przepisach o zawodach lekarza i lekarza dentystry, ani szkolenia specjalizacyjne pielęgniarek i położnych,

o których mowa w przepisach o zawodach pielęgniarstwa i położnej.

4. Urząd finansuje usługi kształcenia ustawicznego realizowane wyłącznie na terenie Rzeczypospolitej Polskiej.

5. Rozpoczęcie realizacji wnioskowanego kształcenia ustawicznego może nastąpić po pozytywnym rozpatrzeniu złożonego wniosku oraz po podpisaniu umowy o dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS.

§ 3

1. Urząd może przyznać środki z KFS na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, w wysokości:

a) **80% kosztów kształcenia ustawicznego**, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika,

b) **w przypadku mikroprzedsiębiorstw 100% kosztów kształcenia ustawicznego**, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika

lecz nie więcej niż 250 000,00 zł (dwieście pięćdziesiąt tysięcy zł) dla jednego wnioskodawcy.

Jeden pracownik lub pracodawca (pracodawca - w przypadku osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą lub wspólników spółek cywilnych) może mieć dofinansowane wyłącznie jedno szkolenie lub jeden kierunek studiów podyplomowych. W przypadku wskazania większej liczby działań dofinansowanie będzie obejmować wyłącznie szkolenie lub studia podyplomowe, które zostały wskazane jako pierwsze w kolejności.

Koszt osobogodziny szkolenia nie może przekroczyć 200 zł.

2. **Pracownik objęty kształceniem ustawicznym musi posiadać umowę o pracę w wymiarze co najmniej połowy etatu oraz pozostawać w zatrudnieniu na dzień złożenia wniosku oraz na cały czas trwania kształcenia (w przypadku umów na czas określony okres zatrudnienia musi być dłuższy niż planowany termin kształcenia).** Pracodawca/pracownicy wskazani w niniejszym wniosku nie mogą przebywać na urloпах macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych, bezpłatnych oraz nie mogą to być osoby współpracujące w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych. Członkowie zarządu w spółkach akcyjnych i spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością nie są pracodawcami. O ile więc wyżej wymienione osoby nie są w spółce zatrudnione, nie mogą zostać objęte wsparciem w ramach środków KFS.

Wspólnik spółki osobowej może zostać objęty dofinansowaniem ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego tylko w przypadku zatrudnienia w spółce na podstawie umowy o pracę (co do zasady wspólnik spółki osobowej może zostać zatrudniony na podstawie umowy o pracę w spółce, której jest wspólnikiem, pod warunkiem, że jego praca nie będzie polegać na prowadzeniu spraw tej spółki i jej reprezentowaniu).

3. Pracodawca może ubiegać się o przyznanie środków wyłącznie na działania, które jeszcze się nie rozpoczęły.

4. Wnioskowane działania muszą zostać rozpoczęte w 2025 roku, a przyznane środki muszą zostać wydatkowane do dnia 30 listopada 2025 r.

5. Środki z KFS na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, udzielane pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji Unii Europejskiej, stanowią pomoc de minimis, o której mowa we właściwych przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących pomocy de minimis oraz pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie.

§ 4

1. W roku 2025 Urząd będzie kierować się priorytetami określonymi przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (możliwe jest wskazanie jednego lub kilku priorytetów – kilka priorytetów można wskazać w przypadku, gdy kształcenie ma obejmować większą liczbę kandydatów, dla każdego kandydata wskazać należy wyłącznie jeden priorytet) tj.:

Priorytet nr 1 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie czy województwie.

Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania priorytetu nr 1 powinien udowodnić, że wskazana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego na terenie miasta Krakowa. Zawody deficytowe są identyfikowane na podstawie Barometru Zawodów 2025 dla Miasta Krakowa publikowanego na stronie www.barometrzwawodow.pl.

Pracodawca wnioskujący o dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych na terenie innego powiatu lub województwa niż siedziba GUP, w którym składany jest wniosek o dofinansowanie, powinien wykazać, że zawód jest deficytowy dla miejsca wykonywania pracy – analizowana będzie sytuacja powiatu dla miejsca wykonywania pracy.

Priorytet nr 2 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy.

Należy pamiętać, że przez „nowe procesy, technologie czy narzędzia pracy” w niniejszym priorytecie należy rozumieć procesy, technologie, maszyny czy rozwiązania nowe dla wnioskodawcy a nie dla całego rynku. Przykładowo maszyna istniejąca na rynku od bardzo wielu lat ale, niewykorzystywana do tej pory w firmie wnioskodawcy jest w jego przypadku „nową technologią czy narzędziem pracy”.

Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania priorytetu powinien udowodnić, że w ciągu jednego roku przed złożeniem wniosku bądź w ciągu trzech miesięcy po jego złożeniu zostały/zostaną zakupione nowe maszyny i narzędzia, bądź będą wdrożone nowe procesy, technologie i systemy, a osoby objęte kształceniem ustawicznym będą wykonywać nowe zadania związane z wprowadzonymi/planowanymi do wprowadzenia zmianami. Ostateczna decyzja w tej sprawie należy do urzędu pracy i zależy przede wszystkim od jednostkowej oceny sytuacji (np. termin dostawy sprzętu, dostępne terminy szkolenia).

Wsparciem kształcenia ustawicznego w ramach tego priorytetu można objąć jedynie osobę, która w ramach wykonywania swoich zadań zawodowych na stanowisku pracy korzysta lub będzie korzystała z nowych technologii i narzędzi pracy lub wdrażała nowe procesy. W uzasadnieniu należy wskazać zakres obowiązków kandydata oraz wykazać związek pomiędzy zajmowanym stanowiskiem, planowanym kształceniem i zadaniami, które będzie wykonywał kandydat w związku z zastosowaniem nowych procesów, technologii i narzędzi pracy.

Nie przygotowano zamkniętej listy dokumentów, na podstawie których powiatowy urząd pracy ma zdecydować, czy złożony wniosek wpisuje się w priorytet. Stosowna decyzja ma zostać podjęta na podstawie wiarygodnego dla urzędu dokumentu dostarczonego przez wnioskodawcę, np. kopii dokumentów zakupu, decyzji dyrektora/zarządu o wprowadzeniu norm ISO, itp. oraz logicznego i wiarygodnego uzasadnienia. Decyzja należy do urzędu.

Priorytet nr 3 Wsparcie kształcenia ustawicznego pracodawców i ich pracowników zgodnie z potrzebami szkoleniowymi, które pojawiły się na terenach dotkniętych przez powódź we wrześniu 2024 roku.

Priorytet powyższy oferuje wsparcie pracodawcom prowadzącym działalność na terenach, na których obowiązuje rozporządzenie Rady Ministrów z 16 września 2024 roku w sprawie wykazu gmin, w których są stosowane szczególne rozwiązania związane z usuwaniem skutków powodzi z września 2024 r., oraz rozwiązań stosowanych na ich terenie (Dz. U. 2024 poz. 1371).

Przywołane rozporządzenie dotyczy następujących gmin:

1) w województwie dolnośląskim:

- ✓ wszystkie gminy położone na terenie powiatów bolesławieckiego, dzierzoniowskiego, jaworskiego, kamiennogórskiego, karkonoskiego, kłodzkiego, legnickiego, lubańskiego, lwóweckiego, średzkiego, świdnickiego, wałbrzyskiego, wołowskiego, ząbkowickiego, zgorzeleckiego i złotoryjskiego oraz miasta na prawach powiatu Jelenia Góra, Legnica i Wałbrzych,
- ✓ w powiecie głogowskim - gmina miejska Głogów, gmina wiejska Głogów, gmina Kotla, gmina Pęcław i gmina Żukowice,
- ✓ w powiecie górowskim - gmina Jemielno,
- ✓ w powiecie lubińskim - miasto i gmina Ścinawa,
- ✓ w powiecie oławskim - gmina miejska Oława i gmina wiejska Oława,
- ✓ w powiecie strzelińskim - gmina Strzelin,
- ✓ w powiecie wrocławskim - gmina Kąty Wrocławskie, gmina Mietków i gmina Sobótka;

2) w województwie lubuskim:

- ✓ w powiecie krośnieńskim - gmina Dąbie i gmina Krosno Odrzańskie,
- ✓ w powiecie nowosolskim - gmina Bytom Odrzański, gmina Kolsko, gmina miejska Nowa Sól, gmina wiejska Nowa Sól, gmina Otyń i gmina Siedlisko,
- ✓ w powiecie słubickim - gmina Cybinka i gmina Słubice,
- ✓ w powiecie wschowskim - gmina Szlichtyngowa,
- ✓ w powiecie zielonogórskim - gmina Bojadła, gmina Czerwieńsk, gmina Nowogród Bobrzański, gmina Sulechów, gmina Trzebiechów i gmina Zabór,
- ✓ w powiecie żagańskim - gmina miejsko-wiejska Szprotawa i gmina wiejska Żagań oraz miasto Małomice i miasto Żagań;

3) w województwie opolskim - wszystkie gminy położone na terenie powiatów brzeskiego,

głubczyckiego, kędzierzyńsko-kozielskiego, krapkowickiego, nyskiego, opolskiego i prudnickiego;

4) w województwie śląskim - wszystkie gminy położone na terenie powiatów bielskiego,

cieszyńskiego, pszczyńskiego i raciborskiego oraz miasto na prawach powiatu Bielsko-Biała.

Nie ma żadnych ograniczeń co do tematu czy obszaru wybranych form kształcenia ustawicznego. Dofinansowane formy kształcenia ustawicznego mają wspomagać wprowadzenie zmian

umożliwiających utrzymanie się na rynku czy pozwalających uniknąć zwolnień czy wręcz zatrudnić nowych pracowników.

Warunkiem skorzystania ze środków priorytetu jest prowadzenie działalności na terenie którejkolwiek z gmin z wykazu oraz oświadczenie pracodawcy o konieczności nabycia nowych umiejętności czy kwalifikacji w związku z rozszerzeniem/przekwalifikowaniem obszaru działalności firmy z powołaniem się na odpowiedni przepis. Nie ma potrzeby żądać dokumentów finansowych potwierdzających spadek obrotów itp.

W przypadku pracodawców mających siedzibę w Krakowie i prowadzących działalność na terenie ww. powiatów wsparciem mogą być objęci wyłącznie pracownicy wykonujący pracę na terenie tych powiatów.

Priorytet nr 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.

Mobbing i dyskryminacja to jedno z najpoważniejszych zagrożeń spotykanych w wielu firmach. Dlatego kreowanie bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy jest kluczową rolą pracodawców, sprzyja efektywności pracowników. Dlatego też dialog społeczny stanowi bardzo ważną funkcję w zapobieganiu tym zjawiskom. Poprzez współpracę między pracodawcami, pracownikami i związkami zawodowymi możliwe jest wykształcenie umiejętności identyfikowania oraz reagowania na mobbing i dyskryminację na każdym szczeblu organizacyjnym, co przyczynia się do budowania kultur organizacyjnych opartych na szacunku i równości.

Szkolenia powinny zatem zawierać tematykę, w ramach której pracodawcy i pracownicy zostaną wyposażeni w wiedzę i umiejętności m.in.:

- ✓ do rozpoznawania, rozumienia i przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, co zwiększy ich uważność na sposób komunikacji i budowania relacji w ich zespołach,
- ✓ dotyczące różnych formy mobbingu, jak zrozumieć jego wpływ na zespół oraz jak skutecznie reagować i zapobiegać sytuacjom o charakterze mobbingu w przyszłości,
- ✓ rozpoznawania/uważności (szczególnie menedżerowie/pracodawcy) na zachowania i relacje w zespołach.
- ✓ do promowania bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy
- ✓ na temat skutków społecznych i prawnych mobbingu lub dyskryminacji
- ✓ dotyczące wdrażania procedur przeciwdziałania i reagowania na przypadki nieprawidłowości.

Szkolenia tego typu mają na celu wzmocnienie umiejętności zarządzania, poprawę komunikacji wewnętrznej oraz stworzenie środowiska opartego na równości, integracji i zaangażowaniu pracowników. Realizacja tych celów wpływa na budowanie kultury organizacyjnej, która sprzyja efektywności i zadowoleniu zespołu.

Priorytet ten ma również zachęcać do tworzenia i oferuje wsparcie w zakresie zasad funkcjonowania i działania rad pracowniczych – na poziomie unijnym i poszczególnych krajów UE. Ma pomóc znaleźć odpowiedź na pytanie jak promować reprezentację pracowniczą w postaci rad pracowniczych w Polsce. W obliczu wymogu prawnego (ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. nr 79, poz. 550) powołania Rady Pracowników przez pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników lub na wniosek co najmniej 10% załogi, staje się jasne, jak kluczowe jest prawidłowe funkcjonowanie tych organów. Rady Pracowników pełnią istotną rolę w zapewnianiu płynności komunikacji pomiędzy pracownikami a pracodawcą, szczególnie w przypadkach, gdzie związki zawodowe nie są obecne. Priorytet adresowany do wszystkich zainteresowanych pracodawców.

Priorytet nr 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.

Priorytet adresowany do wszystkich pracodawców, bez względu na rodzaj i obszar prowadzonej działalności, w ramach którego można przeszkolić każdego pracownika czy pracodawcę bez względu na wykonywaną pracę. Brak jest konkretnych kryteriów dostępu tzn. że o środki może aplikować każdy zainteresowany pracodawca.

Priorytet ten oferuje wsparcie w zakresie poprawy bardzo szeroko pojętego zdrowia psychicznego w tym również szkolenia z zakresu działań go wspierających np. organizacji pracy.

Przykładem mogą być szkolenia z niestandardowych (elastycznych) form pracy. Szkolenia dotyczące promowania i wspierania zdrowia psychicznego oraz tworzenia przyjaznych środowisk pracy powinny obejmować szeroki zakres tematów, które pomagają zarówno menedżerom, jak i pracownikom tworzyć zdrowe, wspierające i produktywne miejsca pracy.

Przykładowe obszary, które mogą znaleźć się w zakresie tematycznym szkoleń to:

- ✓ rola pracodawcy w wspieraniu zdrowia psychicznego
- ✓ przyczyny i skutki stresu zawodowego, wypalenia zawodowego oraz radzenia sobie z nimi
- ✓ skuteczna komunikacja w zespole, budowanie otwartego środowiska pracy tworzenie przyjaznego środowiska pracy
- ✓ różnorodność w miejscu pracy, integracja pracowników wywodzących się z różnych grup pokoleniowych
- ✓ promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zdrowego stylu życia, technik relaksacyjnych i innych metod radzenia sobie ze stresem.

Priorytet nr 6 Wsparcie cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania wiedzy na temat polskiego prawa pracy i integracji tych osób na rynku pracy.

W ramach tego priorytetu mogą być finansowane szkolenia tylko dla cudzoziemców.

W porównaniu z ubiegłym rokiem zdecydowano o rezygnacji z zezwolenia na dostęp dla polskich pracowników (to samo dotyczy pracodawców), aby środki tego priorytetu skierować tylko na potrzeby pracowników cudzoziemców.

Wśród specyficznych potrzeb pracowników cudzoziemskich wskazać można w szczególności:

- ✓ doskonalenie znajomości języka polskiego oraz innych niezbędnych do pracy języków, szczególnie w kontekście słownictwa specyficznego dla danego zawodu/ branży;
- ✓ doskonalenie wiedzy z zakresu specyfiki polskich i unijnych regulacji dotyczących wykonywania określonego zawodu;
- ✓ rozwój miękkich kompetencji, w tym komunikacyjnych, uwzględniających konieczność dostosowania się do kultury organizacyjnej polskich przedsiębiorstw i innych podmiotów, zatrudniających cudzoziemców.

Należy pamiętać, że powyższa lista nie jest katalogiem zamkniętym i każdy pracodawca może określić własną listę potrzeb.

Priorytet nr 7 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych.

Zgodnie z ustawą z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 799) świadczeniami zdrowotnymi są działania służące zachowaniu, ratowaniu, przywracaniu lub poprawie zdrowia oraz inne działania medyczne wynikające z procesu leczenia. Udzielanie świadczeń zdrowotnych odbywa się w ramach działalności leczniczej. Ustawodawca wyodrębnił przy tym jej dwa rodzaje – polegającą na: stacjonarnym i całodobowym udzielaniu świadczeń zdrowotnych oraz ambulatoryjnym udzielaniu świadczeń zdrowotnych – czyli w warunkach niewymagających udzielania świadczeń w trybie stacjonarnym i całodobowym.

Warunkiem skorzystania z dostępnych środków jest oświadczenie pracodawcy o konieczności odbycia wnioskowanego szkolenia lub nabycia określonych umiejętności z zakresu usług zdrowotnych i opiekuńczych. Dostęp do priorytetu ma każdy pracodawca posiadający PKD w Sekcji Q tj. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna w działach 86 – Opieka zdrowotna, 87- Pomoc społeczna z zakwaterowaniem, 88 – Pomoc społeczna bez zakwaterowania. W ramach tego priorytetu można dofinansować dopuszczalne ustawą formy kształcenia ustawicznego bezpośrednio związane z szeroko pojętą opieką zdrowotną czy opieką społeczną. Należy jednak pamiętać, że w ramach KFS nie można finansować tych samych szkoleń, na które przeznaczone są inne środki publiczne np. środki na specjalizacje pielęgniarek i położnych.

Priorytet nr 8 Rozwój umiejętności cyfrowych.

Składając wniosek o dofinansowanie podnoszenia kompetencji cyfrowych Wnioskodawca w uzasadnieniu powinien wykazać, że posiadanie konkretnych umiejętności cyfrowych, które objęte są tematyką wnioskowanego szkolenia, jest powiązane z pracą wykonywaną przez osobę kierowaną na szkolenie. W uzasadnieniu należy wskazać zakres obowiązków kandydata oraz wykazać związek pomiędzy zajmowanym stanowiskiem, planowanym kształceniem i zadaniami, które będzie wykonywał kandydat w zakresie obowiązków cyfrowych.

Priorytet nr 9 Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.

Transformacja energetyczna to długotrwały proces modyfikacji gospodarki i sieci energetycznych, aby były bardziej zrównoważone, mniej zależne od paliw kopalnych i bardziej efektywne energetycznie. Celem transformacji energetycznej jest zmniejszenie szkód dla klimatu, zdrowia publicznego i środowiska naturalnego.

W Polsce ma oznaczać ona rozwój i przebudowę polskiej energetyki zgodnie z celami polityki klimatyczno-energetycznej. Przyjęto, że ma opierać się na trzech filarach:

- ✓ dekarbonizacja – czyli redukcja emisji gazów cieplarnianych i rozwój OZE,
- ✓ decentralizacja – dotyczy odejścia od dużych elektrowni na rzecz rozproszonych odnawialnych źródeł energii o mniejszej mocy,
- ✓ digitalizacja – to postawienie na infrastrukturę informatyczną, dzięki której możliwe będzie np. wprowadzenie taryf dynamicznych (czyli takich, w których końcowa opłata za energię jest bezpośrednio powiązana z bieżącymi cenami na hurtowym rynku energii).

Priorytet niniejszy adresowany jest do wszystkich pracodawców, którzy w jakikolwiek sposób chcą przyczynić się do realizacji założonych celów transformacji energetycznej np. przejścia z energetyki tradycyjnej, na przykład węglowej, do bardziej przyjaznych środowisku źródeł energii np. wiatraków czy farm fotowoltaicznych. Będą również mogły być finansowane szkolenia mające na celu rozwój tzw. zielonych kompetencji czyli zestawu umiejętności pozwalających na działania na rzecz zrównoważonego rozwoju. W ramach tego priorytetu mogą być finansowane również szkolenia w obszarze szeroko pojętej ekologii.

W przypadku wszystkich priorytetów kompetencje uzyskane w wyniku kształcenia dofinansowanego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego powinny mieć związek z zajmowanym lub planowanym do zmiany stanowiskiem pracy i być zbieżne z zakresem obowiązków na tym stanowisku zawartym w opisie zawodów w Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy.

§ 5

1. Pracodawca zainteresowany uzyskaniem środków KFS na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy w 2025 roku, składa wniosek na ustalonym przez Urząd formularzu wraz z wymaganymi załącznikami w Grodzkim Urzędzie Pracy w Krakowie, jeżeli jest to Urząd właściwy ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności.
2. Osoby wskazane we wniosku złożonym w tutejszym Urzędzie jako planowane do objęcia kształceniem ustawicznym nie powinny być wskazane w żadnym innym wniosku o przyznanie środków z KFS składanym do innego właściwego Urzędu ze względu na siedzibę pracodawcy lub miejsce prowadzenia działalności gospodarczej.
3. Wniosek wraz z załącznikami powinien zostać opatrzony stosowną pieczęcią (jeśli dotyczy) i podpisany czytelnie przez osobę/osoby uprawnione do reprezentowania pracodawcy. W przypadku gdy pracodawcę reprezentuje pełnomocnik, do wniosku musi zostać załączone pełnomocnictwo podpisane przez osoby uprawnione do reprezentowania pracodawcy. Z treści pełnomocnictwa powinno wynikać, do jakich czynności jest osoba upoważniona. Pełnomocnictwo w oryginale lub kopii potwierdzonej za zgodność z oryginałem należy przedłożyć wraz z potwierdzeniem uiszczenia opłaty od pełnomocnictwa/szczegóły https://www.bip.krakow.pl/?sub_dok_id=15823/. W przypadku pełnomocnictwa notarialnego należy złożyć kopię dokumentu potwierdzoną za zgodność z oryginałem. Podpis lub podpisy osób uprawnionych do występowania w obrocie prawnym w imieniu pracodawcy muszą być czytelne lub opatrzone pieczętkami imiennymi (wzór pełnomocnictwa wraz z informacją o ochronie danych osobowych - załącznik nr 2 do wniosku). W przypadku pełnomocnictwa składanego w formie elektronicznej pełnomocnictwo należy podpisać **wyłącznie kwalifikowanym podpisem elektronicznym (nie może być użyty w tym przypadku profil zaufany)**.
4. Wniosek wraz z załącznikami (zgodny z ustalonym wzorem) można złożyć w formie:
 - a) papierowej, drogą pocztową lub za pośrednictwem kuriera;
 - b) elektronicznej przez platformę ePUAP, praca.gov.pl (w przypadku składania wniosku za pośrednictwem platformy praca.gov.pl osoba upoważniona do reprezentowania pracodawcy wybiera „Usługi dla osoby fizycznej” i pismo do urzędu PSZ-PU), e-Doręczenia;
 - c) dokumentu opatrzonego podpisem elektronicznym

w terminie od godziny 7:45 dnia 25 lutego 2025 r. do godziny 14:45 dnia 27 lutego 2025 r. (dotyczy to dokumentów składanych zarówno w formie papierowej jak i elektronicznej - decyduje data i godzina wpływu do Urzędu).

W przypadku złożenia wniosku w formie elektronicznej, wniosek oraz wszystkie załączniki do wniosku powinny być opatrzone:

- a) kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub
- b) podpisem potwierdzonym profilem zaufanym elektronicznej platformy usług administracji publicznej (z wyłączeniem pełnomocnictwa dla którego wymagany jest kwalifikowany podpis elektroniczny).

Podpis ten musi być złożony przez pracodawcę/pracodawców lub upoważnioną przez pracodawcę osobę na każdym dokumencie (dot. wniosku wraz z załącznikami).

5. Wnioski wraz z załącznikami doręczone za pomocą faksu lub poczty e-mail lub w innej formie niż określona w §5 ust. 4 niniejszych zasad nie będą podlegały rozpatrzeniu.

6. Pracodawca może złożyć w formie papierowej lub elektronicznej wyłącznie jeden wniosek wraz z załącznikami, obejmujący jedną lub więcej osób, zawierający wszystkie potrzeby w zakresie kształcenia ustawicznego dla pracowników i pracodawcy. W przypadku złożenia większej liczby wniosków rozpatrzeniu będzie podlegał wyłącznie wniosek, który wpłynął pierwszy do urzędu.

7. We wniosku należy wskazać jeden lub kilka priorytetów, z którego/ych pracodawca będzie ubiegał się o dofinansowanie. **W tabeli nr 4 we wniosku dla każdego kandydata należy wskazać tylko jeden priorytet i jedno działanie. Każdy kandydat może korzystać z dofinansowania wyłącznie w ramach jednego priorytetu. Dofinansowane może obejmować wyłącznie jedno szkolenie lub jeden kierunek studiów podyplomowych dla każdego kandydata.** Wskazanie większej liczby priorytetów nie wpływa na wyższą ocenę wniosku.

8. Wnioski wraz z załącznikami składane poza wyznaczonymi terminami nie będą podlegały rozpatrzeniu.

9. Złożenie wniosku wraz z załącznikami w przewidzianym terminie naboru nie gwarantuje przyznania środków.

10. Nie ma możliwości konsultowania z Pracownikami Urzędu roboczych ani ostatecznych wersji składanych wniosków.

11. W przypadku złożenia przez pracodawcę wniosku nie zawierającego załączników, o których mówi §5 ust. 2 „Rozporządzenia” tj.:

- a) zaświadczenia lub oświadczenia o pomocy de minimis, w zakresie, o którym mowa w art. 37 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej,
- b) informacji określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej,
- c) kopii dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzenia działalności – w przypadku braku wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej np. umowa spółki cywilnej wraz z ewentualnymi wprowadzonymi do niej zmianami lub inne dokumenty (właściwe np. dla jednostek budżetowych, szkół, przedszkoli), w przypadku spółki cywilnej nie jest wystarczający wpis do CEIDG dotyczący działalności każdego ze współników, dołączenie potwierdzonej za zgodność z oryginałem kopii umowy spółki jest niezbędne do ustalenia nazwy spółki, siedziby oraz osób upoważnionych do jej reprezentowania,

- d) programu kształcenia ustawicznego lub zakres egzaminu,
 - e) wzoru dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników, wystawionego przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących – **dokument powinien zawierać formę i nazwę kształcenia, imię i nazwisko uczestnika, nr pesel lub datę urodzenia, okres trwania kształcenia, numer z rejestru wydanych certyfikatów/zaświadczeń.**
- wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia.**

UWAGA: załączniki wymienione powyżej nie podlegają uzupełnieniu.

12. Dokument, o którym mowa w ust. 11 pkt. c) **musi być poświadczony za zgodność z oryginałem.**

13. W przypadku złożenia nieprawidłowo wypełnionego wniosku, pracodawcy zostanie wyznaczony 14-dniowy termin na jego poprawę od dnia doręczenia wezwania.

UWAGA: uzupełnienia nie dotyczą załączników wymienionych w § 5 ust. 11.

Złożony wniosek **podlega jednokrotnemu uzupełnieniu, któremu podlegają wyłącznie elementy wskazane przez Urząd.** W przypadku braku uzupełnienia wskazanych zastrzeżeń w wyznaczonym/ustalonym terminie, wniosek **pozostawia się bez rozpatrzenia.**

14. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku pracodawca otrzyma pisemną informację wraz z uzasadnieniem.

15. **Wnioski wpływające do Urzędu ewidencjonowane będą przez dziennik podawczy wg kolejności wpływu. Na tej podstawie określana jest dostępność środków z uwzględnieniem przyznanego limitu środków KFS. Wnioski dla których nie będą dostępne środki zostaną rozpatrzone negatywnie.**

§ 6

1. **Niespełnienie zapisów wskazanych w § 1 ust. 5, § 3 ust. 1-3 oraz w § 5 ust. 1-2 skutkuje negatywnym rozpatrzeniem złożonego wniosku.**

2. **Wnioski rozpatrywane są pod kątem spełnienia warunków formalnych tj. posiadania wszystkich wymaganych załączników, o których jest mowa w § 5 ust. 2 „Rozporządzenia”.**

3. **Urząd po pozytywnej weryfikacji formalnej do oceny merytorycznej wniosku uwzględnia:**

- a) zgodność wnioskowanych działań, o które ubiega się pracodawca z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na 2025 r. (punktacja: *zgodność - 1, niezgodność – brak możliwości realizacji złożonego wniosku w ramach aktualnie ogłoszonego naboru*),
- b) zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego rynku pracy (*punktacja: zgodność - 1, niezgodność – 0*),
- c) koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku (*punktacja: porównywalne z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku – 1, wskazane koszty są zawyżone*

w porównaniu z cenami rynkowymi – 0, Wnioskodawca przedstawi koszt osobogodziny kształcenia ustawicznego przekraczający 200 zł - brak możliwości realizacji wskazanego działania w ramach aktualnie ogłoszonego naboru),

d) posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego np. Certyfikat ISO, Znak Jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych, Certyfikat VCC Akademia Edukacyjna, Akredytacja Centrów Egzaminacyjnych ECDL. Wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych prowadzonego przez wojewódzkie urzędy pracy odnosi się wyłącznie do szkoleń dla osób bezrobotnych i nie jest certyfikatem jakości (*punktacja: wnioskodawca przedstawi odrębnie dla każdego kandydata certyfikaty jakości oferowanych usług - 2, wnioskodawca nie przedstawi certyfikatu jakości oferowanych usług - 0*),

W przypadku zaznaczenia, że realizator kształcenia usługi kształcenia ustawicznego posiada certyfikaty jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego – należy dołączyć.

Brak załączonego certyfikatu skutkować będzie nie przyznaniem punktu.

Element ten nie podlega uzupełnieniu.

e) w przypadku kursów – posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego (*punktacja: posiada - 1, nie posiada - 0*),

f) plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS - w przypadku, gdy pracodawca bierze udział w kształceniu urząd przy ocenie wniosków będzie brał pod uwagę czy pracodawca posiada dalsze plany rozwoju (*punktacja: posiada - 1, nie posiada - 0*),

Plany te powinny zostać zamieszczone w tabeli nr 4 pkt 4.8 odrębnie dla każdego kandydata wskazanego we wniosku. **Brak informacji o planach dalszego zatrudnienia skutkować będzie nie przyznaniem punktu. Element ten nie podlega uzupełnieniu.**

g) dostępność środków KFS z uwzględnieniem limitu przyznanego GUP (*punktacja: są dostępne - 1, brak środków – 0*).

UWAGA: dostępność środków KFS z uwzględnieniem limitu przyznanego GUP określana na podstawie kolejności wpływu wniosków do urzędu jest kryterium dodatkowym brany pod uwagę w przypadku wniosków, które uzyskały równą liczbę punktów wg kryteriów określonych w punktach od a) do f).

Ocena stanowić będzie średnią arytmetyczną ocen wszystkich kandydatów wskazanych w ramach przedmiotowego wniosku, spełniających wymogi formalne i dokonywana będzie na załączniku nr 1 do zasad – karta oceny kandydata wskazanego we wniosku. O rekomendowaniu wniosków do dofinansowania decydować będzie liczba przyznaných punktów w odniesieniu do liczby punktów możliwych do uzyskania z uwzględnieniem limitu środków KFS przyznaných na dany rok Grodzkiemu Urzędowi Pracy.

4. Ze względu na bardzo duże zainteresowanie Pracodawców środkami Krajowego Funduszu Szkoleniowego i zwiększony w porównaniu z poprzednimi latami limit dostępnych środków, kierując się interesem Pracodawców, w celu możliwie szybkiego rozpatrzenia wszystkich wniosków oraz

podpisania umów, a tym samym umożliwienia wykorzystania przyznanych środków w dłuższym horyzoncie czasowym w roku 2025 nie są przewidziane negocjacje pomiędzy Urzędem, a Pracodawcą treści wniosku, w celu ustalenia ceny usługi kształcenia ustawicznego, liczby osób objętych kształceniem ustawicznym, realizatora kształcenia, programu kształcenia ustawicznego lub zakresu egzaminu, z uwzględnieniem zasady zapewniania najwyższej jakości usług oraz zachowaniem racjonalnego wydatkowania środków publicznych. Ceny zaproponowane we wniosku będą traktowane jako ostateczne i będą podlegać ocenie opisanej w § 6 ust 3 pkt c.

Urząd zastrzega sobie możliwość przeprowadzenia we własnym zakresie porównania ofert planowanych działań i nie opierania się wyłącznie na ofertach przedstawionych w porównaniu ofert przygotowanym przez Pracodawcę. Porównanie to stanowić będzie podstawę do oceny opisanej w § 6 ust 3 pkt c.

5. Opiniowaniem i rozpatrywaniem wniosków zajmuje się powołana Zarządzeniem Dyrektora Urzędu komisja ds. rozpatrywania wniosków o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

6. Ostateczną decyzję o przyznaniu środków podejmuje Dyrektor Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

§ 7

1. Po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku a przed podpisaniem umowy pracodawca zobowiązany jest do przedłożenia następujących informacji:

- Załącznika nr 3 do Zasad, tj. oświadczenia Pracodawcy w związku z obowiązkiem informacyjnym o przetwarzaniu danych osobowych dla pracowników objętych wnioskiem o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego (Pracodawca oświadcza, że zapoznał pracowników z informacjami zawartymi w Załączniku nr 2 do Zasad),
- oświadczenia potwierdzającego zatrudnianie pracownika w przypadku objęcia wsparciem tylko Pracodawcy,
- harmonogram realizacji wnioskowanych działań, który powinien zawierać termin rozpoczęcia i zakończenia działań, liczbę godzin oraz miejsce prowadzenia działań.

2. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku Urząd zawiera z pracodawcą umowę o sfinansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców określającą tryb i zasady wydatkowania przyznanych środków KFS. Integralną częścią zawartej umowy jest wniosek wraz z załącznikami.

3. Po podpisaniu umowy Urząd dopuszcza możliwość zmiany realizatora działań. Proponowana przez pracodawcę zmiana podlegać będzie ocenie komisji ds. rozpatrywania wniosków o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

4. Kształcenie ustawiczne, o którym jest mowa w § 1 ust. 3 niniejszych zasad nie może rozpocząć się wcześniej niż po zawarciu między pracodawcą a Urzędem umowy o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy.

§ 8

1. Pracodawca nie będący mikroprzedsiębiorcą zobowiązany jest do wniesienia wkładu własnego

w formie pieniężnej w wysokości 20% udokumentowanych kosztów działań kształcenia ustawicznego, **przy czym zakazane jest pokrywanie wkładu własnego pracodawcy środkami pieniężnymi pochodzącymi od pracowników.**

2. Przy wyliczaniu wkładu własnego pracodawcy uwzględnia się wyłącznie koszty samego kształcenia ustawicznego, nie uwzględnia się natomiast innych kosztów, które pracodawca ponosi w związku z udziałem pracowników w kształceniu ustawicznym np. **kosztów delegacji, wynagrodzenia za godziny nieobecności w pracy w związku z uczestnictwem w zajęciach itp.**

3. Zgodnie z art. 43 ust. 1 pkt.29 lit. C ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług oraz § 3 ust. 1 pkt. 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień, usługi szkoleniowe w co najmniej 70% finansowane ze środków publicznych są zwolnione z podatku VAT – pracodawca ma obowiązek poinformowania organizatora kształcenia, że działania będą finansowane ze środków publicznych.

4. Kosztem kształcenia ustawicznego jest należność dla instytucji szkoleniowej lub organizatora kształcenia pozostałych form kształcenia ustawicznego. **Koszty dodatkowe takie jak: koszty dojazdu, zakwaterowania, wyżywienia nie podlegają finansowaniu.**

5. Realizatorem kształcenia musi być podmiot zarejestrowany na terenie Polski oraz prowadzący rozliczenia w PLN, **zgodnie z obowiązującymi na terenie Polski przepisami rachunkowymi oraz podatkowymi.**

6. Środki w ramach Funduszu Pracy na finansowanie kosztów zadań realizowanych w ramach KFS nie posiadają statusu wartości nieodpłatnych lub częściowo odpłatnych świadczeń finansowanych lub współfinansowanych ze środków budżetu państwa w ramach rządowych programów, a więc **nie są wyłączone z opodatkowania podatkiem dochodowym (art. 12 ust. 4 pkt 14 ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych).**

7. Pracodawca jest zobowiązany do zawarcia z pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego umowy określającej prawa i obowiązki stron. W umowie pracodawca informuje pracownika, że w przypadku nieukończenia kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS z powodu rozwiązania przez niego umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, jest obowiązany do zwrotu pracodawcy poniesionych kosztów.

Ww. umowy z pracownikami winny być zawarte po podpisaniu umowy z Urzędem o dofinansowanie kształcenia, a przed rozpoczęciem przez pracownika wnioskowanych działań.

§ 9

1. Obowiązujące formularze związane z finansowaniem lub współfinansowaniem działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy w ramach KFS, udostępnione są na stronie internetowej Urzędu oraz w siedzibie Urzędu.

Wszelkie dokumenty składane wraz z wnioskiem winny być sporządzone w języku polskim – wyjątek stanowiąc mogą jedynie certyfikaty.

2. Rozpatrując wniosek Urząd może żądać dodatkowych informacji, wyjaśnień lub dokumentów potwierdzających informacje zawarte we wniosku.

3. Niniejsze zasady wchodzi w życie i obowiązują od dnia ich zatwierdzenia przez Dyrektora Urzędu.

Podstawy prawne:

1. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2024 r. poz. 475 ze zm.)
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (tekst jednolity: Dz. U. z 2018 r. poz. 117)
3. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (tekst jednolity: Dz. U. z 2023 r. poz. 702ze zm.).
4. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 marca 2010 r. w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis (Dz. U z 2024 r. poz. 40 ze zm.).
5. Rozporządzeniem Komisji (UE) 2023/2831 z dnia 13 grudnia 2023 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis.
6. 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. U. UE. L. z 2013 r. Nr 352, str. 9 ze zm.).
7. Rozporządzenie Komisji (UE) nr 717/2014 z dnia 27 czerwca 2014 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rybołówstwa i akwakultury (Dz. U. UE. L. z 2014 r. Nr 190, str. 45 ze zm.).
8. Rozporządzenie Komisji (UE) Nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. U. UE. L. z 2014 r. Nr 187, str. 1 ze zm.) ze szczególnym uwzględnieniem załącznika nr 1.
9. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks Cywilny (tekst jednolity: Dz. U. z 2024 r. poz. 1061).
10. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2024 r. poz. 1530 ze zm.).
11. Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (tekst jednolity: Dz. U. z 2024 r. poz. 236 ze zm.).
12. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 grudnia 2024 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) (Dz. U. z 2024 r. poz.1936).