

III OGŁOSZENIE O NABORZE WNIOSKÓW O UDZIELENIE POMOCY W RAMACH KFS

"Limit podstawowy" od 23.06.2025r do 30.06.2025r.

 Krajowy Fundusz Szkoleniowy	III OGŁOSZENIE O NABORZE WNIOSKÓW O UDZIELENIE POMOCY W RAMACH KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO -limit podstawowy KFS	 Powiatowy Urząd Pracy w Słubicach
--	--	--

Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Słubicach działający w imieniu Starosty, zgodnie z § 2 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz. U. z 2018r. poz.117), ogłasza III nabór wniosków pracodawców o przyznanie środków z limitu podstawowego KFS na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego, zgodnie z *Planem wykorzystania środków z limitu podstawowego Krajowego Funduszu Szkoleniowego w roku 2025.*

kształcenie		plan
ustawiczne pracowników i pracodawców	kursy realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą (§4300)	18 737,01 zł

**kwota pozostała w dyspozycji urzędu po rozstrzygnięciu I i II naboru wniosków w ramach Krajowego Funduszu szkoleniowego w odniesieniu do kursów, według stanu na dzień 09.06.2025 roku.*

Wnioski o dofinansowanie przyjmowane są od dnia 23.06.2025r. do dnia 30.06.2025r.

Aby skorzystać ze środków KFS musi zostać spełniony co najmniej jeden z następujących priorytetów Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej:

- Priorytet 1) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie w powiecie lub w województwie;

Przyjęte sformułowanie niniejszego priorytetu pozwala na sfinansowanie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności ogólno-zawodowych (w tym tzw. kompetencji miękkich), o ile powiązane są one z wykonywaniem pracy w zawodzie deficytowym. Pracodawca wnioskujący o dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych na terenie innego powiatu lub województwa niż siedziba powiatowego urzędu pracy, w którym składany jest wniosek o dofinansowanie, powinien wykazać, że zawód jest deficytowy dla miejsca wykonywania pracy. PUP w Słubicach będzie analizował sytuację powiatu czy województwa właściwego dla siedziby urzędu pracy.

(Dla Powiatowego Urzędu Pracy w Słubicach podstawę identyfikacji zawodów deficytowych w Powiecie słubickim i Województwie lubuskim stanowi badanie „Barometr zawodów 2024” (dostępne na stronie internetowej: <https://barometrzawodow.pl/>).

- Priorytet 2) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy;

Poprzez „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”. Ważne: należy 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.

Podstawą weryfikacji będą wiarygodne dokumenty dostarczone przez wnioskodawcę, np. kopie dokumentów zakupu, decyzja / -e dyrektora / zarządu o wprowadzeniu norm ISO, itp., oraz logiczne i wiarygodne uzasadnienia. Wsparcie to jest przeznaczone wyłącznie dla osoby, która w ramach wykonywania swoich zadań zawodowych / na stanowisku pracy korzysta lub będzie korzystał z nowych technologii i narzędzi pracy lub wdrażała nowe procesy.

- Priorytet 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).

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. Składając wniosek o dofinansowanie należy powołać się na fakt prowadzenia działalności w jednej z gmin wymienionych w rozporządzeniu Rady ministrów z 16 września 2024 roku w sprawie wykazu gmin, w których są stosowane szczególne rozwiązania związane z usuwaniem skutków powodzi z września 2024r., oraz rozwiązań stosowanych na ich terenie (Dz.U. 2024 poz.1859).

- Priorytet 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. Nie ma znaczenia kod PKD czy profil działalności. Zachęca do tworzenia i oferuje wsparcie w zakresie zasad funkcjonowania i działania rad pracowniczych – na poziomie unijnym i poszczególnych krajów UE.

- Priorytet 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 6) Wsparcie cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania wiedzy na temat polskiego prawa

pracy i integracji tych osób na rynku pracy;

Zmodyfikowany priorytet w stosunku do lat ubiegłych. W ramach tego priorytetu mogą być finansowane szkolenia tylko dla cudzoziemców. Zdecydowano o rezygnacji z zezwolenia na dostęp dla polskich pracowników (to samo dotyczy pracodawców), aby środki tego priorytetu skierować tylko na potrzeby pracowników cudzoziemców. Proszę jednocześnie pamiętać, że szkolenia dla cudzoziemców mogą być finansowane również w ramach innych priorytetów, o ile spełniają one kryteria w nich określone.

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 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.

Obecnie, biorąc pod uwagę stan zdrowia społeczeństwa i nasilający się proces starzenia rosną potrzeby rozwoju usług opiekuńczych i opieki zdrowotnej. Potrzeba jest coraz więcej dobrze wyszkolonych i posiadających umiejętności na wysokim poziomie osób zatrudnionych w tych sektorach. Celem wprowadzenia niniejszego priorytetu jest chęć wsparcia osób zatrudnionych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych.

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 8) Rozwój umiejętności cyfrowych;

Składając stosowny 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 przypadku niniejszego priorytetu należy również pamiętać, że w obszarze kompetencji cyfrowych granica pomiędzy szkoleniami zawodowymi, a tzw. miękkimi nie jest jednoznaczna. Kompetencje cyfrowe obejmują również zagadnienia związane z komunikowaniem się, umiejętnościami korzystania z mediów, umiejętnościami wyszukiwania i korzystania z różnego typu danych w formie elektronicznej czy cyberbezpieczeństwem. Kompetencje cyfrowe to nie tylko obsługa komputera i programów. Wraz z postępem technologicznym zmienia się ich zakres. Dziś kompetencje cyfrowe to także umiejętności korzystania z danych i informacji, umiejętności porozumiewania się i współpracy, tworzenie treści cyfrowych, programowanie, kompetencje związane

z cyberbezpieczeństwem. Należy pamiętać, że PKD Wnioskodawcy nie jest w tym przypadku istotne. Dotyczy wszystkich wnioskodawców.

- Priorytet 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.

- Priorytet 14) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z wprowadzaniem elastycznego czasu pracy z zachowaniem poziomu wynagrodzenia lub rozpowszechnianiem w firmach work-life balance;

Priorytet adresowany do wszystkich pracodawców. W kontekście wprowadzania elastycznego czasu pracy i rozpowszechniania zasad work-life balance, pracodawcy mogą zaproponować różnorodne szkolenia i wsparcie dla pracowników uwzględniając w ich tematyce kilka kluczowych obszarów takich jak:

- Zarządzanie czasem i priorytetami (w tym m. in. techniki efektywnego planowania dnia pracy zdalnej lub w elastycznych godzinach, optymalizacja czasu pracy, priorytetyzacja zadań, zarządzanie stresem związanym z pracą elastyczną)
- Komunikacja w elastycznym środowisku pracy (w tym m.in. skuteczna komunikacja w zespole pracującym na odległość, budowanie zaufania i współpracy na odległość)
- Work-life balance i jego znaczenie (w tym m.in. równoważenie życia zawodowego i prywatnego, istota odpoczynku i regeneracji, kultura organizacyjna a work-life balance)
- Wykorzystanie technologii w elastycznym czasie pracy (w tym m.in. narzędzia do zarządzania czasem i projektami wspierające elastyczność i wydajność w pracy zdalnej)
- Motywowanie i wspieranie pracowników (w tym m.in. techniki motywacyjne w środowisku elastycznej pracy, programy wsparcia zdrowia psychicznego i fizycznego)
- Zarządzanie efektywnością i wydajnością (w tym m.in. mierzenie wyników w elastycznym systemie pracy zdalnej, ocena efektywności pracy zdalnej).

Wymienione tematy są niezwykle istotne, by wprowadzenie elastycznego czasu pracy oraz promowanie work-life balance było efektywne zarówno dla pracowników, jak i organizacji. Takie szkolenia mogłyby wspierać pracowników, rozwijać ich umiejętności nie tylko w obszarze zarządzania czasem, ale także w kontekście dbania o zdrowie, efektywność w pracy i budowanie lepszych relacji w zespole pracowniczym.

Starosta może przyznać środki z KFS na sfinansowanie kosztów, o których mowa wyżej w wysokości 80% tych kosztów, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika, a w przypadku mikroprzedsiębiorstw w wysokości 100%, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

Przy rozpatrywaniu wniosków KFS podlegają one ocenie:

- Formalnej - ocena formalna obejmuje sprawdzenie czy wniosek został prawidłowo wypełniony, tj. zawiera wszystkie obowiązkowe dane i informacje wymagane we wniosku oraz wymagane załączniki.

- Merytorycznej - ocena merytoryczna obejmuje m.in. ocenę elementów branych pod uwagę przy rozpatrywaniu wniosku, w tym zgodnie z rozporządzeniem MPiPS w sprawie przyznania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego z dnia 14 maja 2014 r. Wniosek, rozpatrzony pozytywnie merytorycznie, zostaje oceniany i przypisane zostają punkty oceny danego wniosku o kryteria zgodnie z kartą oceny.

- Spośród kształceń ustawicznych, które uzyskały pozytywną ocenę formalną i merytoryczną oraz na podstawie liczby uzyskanych punktów z Karty ocen, ustala się kolejność rozpatrywania, od wniosków z najwyższą liczbą punktów do wniosków z najniższą liczbą punktów (karta oceny w załączeniu).

- W przypadku wniosków, których kształcenia uzyskały identyczną liczbę punktów z Karty ocen, pierwszeństwo przyznania dofinansowania przysługuje Pracodawcy, który wniosek złożył jako pierwszy. Brana jest wówczas dodatkowo pod uwagę data złożenia wniosku do Urzędu.

Ponadto Pracodawca wnioskując o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego, które rozpoczyna się w trakcie trwania naboru, bądź w krótszym czasie niż **do dnia 10.08.2025** roku winien być świadom, iż wnioskowane kształcenie może nie dojść do realizacji z uwagi na trwającą procedurę rozpatrywania wniosków. Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (t.j. Dz. U. z 2018r., poz. 117) dofinansowane mogą zostać tylko działania które jeszcze się nie rozpoczęły. **Tutejszy urząd nie ponosi zatem odpowiedzialności za brak możliwości rozpoczęcia kształcenia wcześniej niż 10.08.2025r, przy czym należy pamiętać, iż podstawą przyznania dofinansowania jest zawarta umowa, a nie pismo o rozpatrzeniu wniosku i nie ma możliwości finansowania ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego działań już rozpoczętych.**

Pracodawca, który ma siedzibę albo miejsce prowadzenia działalności na terenie powiatu słubickiego, zainteresowany uzyskaniem środków na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy **powinien złożyć osobiście w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Słubicach lub za pomocą operatora pocztowego odpowiedni wniosek lub uwierzytelniony wniosek w wersji elektronicznej, który został opatrzony kwalifikowanym podpisem elektronicznym osoby upoważnionej do jego złożenia (poprzez skrzynkę ePUAP/PupSłubice/SkrytkaESP lub e-Doręczenia: AE:PL-53539-39764-BWDBE-31).** Nie będą przyjęte do rozpatrzenia wnioski wysłane za

pośrednictwem portalu praca.gov.pl w formie pisma do urzędu.

Po zakończeniu naboru wniosków dopuszcza się możliwość negocjacji wniosków, w sytuacji kiedy Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Słubicach uzna to za zasadne przed ich ostatecznym rozpatrzeniem. **Wnioski kompletne zostaną rozpoznane w terminie do 31.07.2025 roku**

Do wniosku pracodawca ma obowiązek dołączyć:

- zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy de minimis (**załącznik nr 2 do wniosku KFS**), 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 (Dz. U. z 2025 r. poz.468);
- informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej- poprzez przedłożenie *Formularza informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis*;
- kopię dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności – w przypadku braku wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej;
- program kształcenia ustawicznego lub zakres egzaminu;
- wzór dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników, wystawianego przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących.

Niedołączenie ww. załączników skutkować będzie pozostawieniem wniosku bez rozpatrzenia.

Ponadto do wniosku należy złożyć:

- **Załącznik nr 1 do wniosku KFS**
- **Klauzule informacyjna w związku z przetwarzaniem danych osobowych dla ubiegających się o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego**
- **„Oświadczenie- sankcje Rosja”- stanowiące załącznik nr 1 do Zarządzenia Nr 11/2024 Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Słubicach z dnia 11 marca 2024 r. w sprawie wprowadzenia obowiązku pobierania oświadczenia dla osób/podmiotów ubiegających się o wsparcie ze środków będących w dyspozycji PUP**
- **Pełnomocnictwo** gdy pracodawcę lub przedsiębiorcę reprezentuje pełnomocnik, do wniosku musi być załączone pełnomocnictwo określające jego zakres i podpisane przez osoby uprawnione do reprezentacji pracodawcy lub przedsiębiorcy. Pełnomocnictwo należy przedłożyć w oryginale, w postaci notarialnie potwierdzonej kopii lub kopii potwierdzonej za zgodność z oryginałem przez osobę lub osoby udzielające pełnomocnictwa (tj. osobę lub osoby uprawnione do reprezentacji pracodawcy lub przedsiębiorcy). Podpis lub podpisy osób

uprawnionych do występowania w obrocie prawnym w imieniu pracodawcy muszą być czytelne lub opatrzone pieczętkami

Wniosek wraz z załącznikami oraz kartą oceny formalnej i merytorycznej dostępny jest pod niniejszym ogłoszeniem o naborze wniosków oraz na stronie internetowej www.pupslubice.pl, w zakładce „dokumenty do pobrania”

Osoby zainteresowane kształceniem ustawicznym pracowników i pracodawców proszone są o kontakt ze Specjalistą ds. rozwoju zawodowego p. Magdalena Durejko, tel. (95)759-09-30, pokój nr 4.

Załączniki

Typ	Opis	Data	Dodał
KOMPLET DOKUMENTÓW_KFS.zip	KOMPLET DOKUMENTÓW_KFS	2025-06-18 12:15:09	Ossowski Rafał

Informacje o artykule

Autor:

Zredagował(a): Rafał Ossowski

Data powstania: 18.06.2025 09:47

Data ostatniej modyfikacji: 18.06.2025 09:52

Liczba wyświetleń: 2290

Wydrukowano z serwisu: www.pupslubice.pl

Wydrukowano dnia: 2026-01-02 17:30:07