



REGULAMIN

przyznawania środków na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy w 2025 roku z Krajowego Funduszu Szkoleniowego przez Powiatowy Urząd Pracy w Rawie Mazowieckiej

§ 1

Podstawa prawna

1. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (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 (Dz. U. 2018 r. poz. 117).
3. Rozporządzenie Komisji (UE) nr 2831/2023 z dnia 13 grudnia 2023 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 2023/2831 z 15.12.2023).
4. Rozporządzenie Komisji (UE) nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str.9).
5. 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 190 z 28.06.2014, s. 45).
6. 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 z późn. zm.).
7. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. z 2023 r. poz. 702 ze zm.) oraz jej przepisów wykonawczych.
8. Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców.
9. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.
10. Ustawa z dnia 14 czerwca 1964 r. Kodeks Postępowania Administracyjnego.
11. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks Pracy.
12. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 Kodeks Cywilny.

§ 2

SŁOWNIK POJEĆ

Ileokroć w niniejszych regulaminie jest mowa o:

1. **KFS** – należy przez to rozumieć Krajowy Fundusz Szkoleniowy.
2. **Urządzie** – należy przez to rozumieć Powiatowy Urząd Pracy w Rawie Mazowieckiej.

3. **Dyrektorze Urzędu** – należy przez to rozumieć Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Rawie Mazowieckiej.
4. **Starości** – należy przez to rozumieć Starostę Rawskiego, z upoważnienia którego działa Dyrektor lub Zastępca Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Rawie Mazowieckiej;
5. **Ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 475 ze zm.).
6. **Rozporządzeniu** – należy przez to rozumieć rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz. U. 2018 r., poz. 117).
7. **Kształceniu ustawicznym** – należy przez to rozumieć kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny, potrzebnych do wykonywania pracy, a które zostały zaplanowane i zrealizowane przez realizatora kształcenia w określonym czasie i według ustalonego programu.
8. **Pracodawcy** – należy przez to rozumieć jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika, zgodnie z ustawą kodeks pracy. Nie jest pracodawcą osoba prowadząca działalność gospodarczą niezatrudniająca żadnego pracownika.
9. **Pracowniku** – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną 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 (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.). Pracownikiem nie jest osoba współpracująca.
10. **Osobie współpracującej** – zgodnie z definicją art. 8 ust. 11 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych za osobę współpracującą uważa się: małżonka, dzieci własne lub dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodziców oraz macochę i ojczyma, pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracujących przy prowadzeniu działalności.
11. **Pomocy de minimis** – jest to pomoc w rozumieniu rozporządzeń Komisji (UE) o których mowa w §1 ust. 4-6 niniejszego Regulaminu. Ogólna kwota przyznana dowolnemu podmiotowi gospodarczemu pomocy de minimis nie przekracza 300 tys. euro w okresie trzech lat. Pula ten stosuje się bez względu na formę i cel pomocy de minimis.
12. **Działalności gospodarczej** – należy przez to rozumieć działalność gospodarczą w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców.
13. **Mikroprzedsiębiorstwie** – oznacza przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:
 - 1) zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz
 - 2) 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 przekroczyły równowartości w złotych 2milionów euro.
14. **Przeciętnym wynagrodzeniu** – należy przez to rozumieć obowiązujące w dniu podpisania umowy o finansowanie działań w ramach KFS, 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 (Dz. U. z 2024 r. poz. 1631 z późn. zm.).

15. **Wniosku** – należy przez to rozumieć wniosek o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców.
16. **Umowie** – należy przez to rozumieć umowę o sfinansowanie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy.
17. **Organizatorze/realizatorze kształcenia** – należy przez to rozumieć instytucję szkoleniową, uczelnię lub instytucję egzaminującą, której Pracodawca zleci lub powierzy przeprowadzenie kursu, egzaminu lub kształcenia w formie studiów podyplomowych, a także placówkę medyczną realizującą badania lekarskie lub psychologiczne oraz agencję ubezpieczeniową realizującą ubezpieczenia NNW.
18. **Instytucji szkoleniowej** – należy przez to rozumieć instytucję lub uczelnię, której Pracodawca zleci lub powierzy przeprowadzenie kursu, egzaminu lub kształcenia w formie studiów podyplomowych.
19. **Kursie** – należy przez to rozumieć rodzaj pozaszkolnej formy kształcenia, mającej na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych potrzebnych do wykonywania pracy – zaplanowanej i zrealizowanej przez instytucję szkoleniową w określonym czasie, według ustalonego programu.
20. **Regulaminie** – należy przez to rozumieć Regulamin przyznawania pracodawcy środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rawie Mazowieckiej w 2025 r.
21. **Miejscu prowadzenia działalności gospodarczej** – należy przez to rozumieć adres miejsca prowadzenia działalności gospodarczej wskazany we właściwym dokumencie rejestrowym.
22. **Siedzibie firmy** – należy przez to rozumieć adres siedziby lub oddziału firmy wskazany we właściwym dokumencie rejestrowym.

§ 3 POSTNOWIENIA OGÓLNE

1. **KFS** przeznaczony jest na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców.
2. **Celem ustawowym KFS** jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące, których stan wiedzy, umiejętności, uprawnień, kompetencji zawodowych nie odpowiadają wymaganiom dynamicznie zmieniającego się rynku pracy.
3. **Dysponentem KFS** jest minister właściwy do spraw pracy. Minister ustala ogólnokrajowe priorytety wydatkowania KFS i limity środków na działania powiatowego urzędu pracy finansowane z tego Funduszu.
4. **Terminy** naborów wniosków i **terminy** możliwego rozpoczęcia realizacji poszczególnych form kształcenia ustawicznego zostaną określone w odrębnych komunikatach.
5. Poszczególne formy kształcenia ustawicznego nie mogą rozpocząć się:
 - 1) przed terminami, o których mowa w ust. 4 niniejszego paragrafu,
 - 2) przed dniem podpisania umowy z Urzędem.

6. Realizacja kształcenia ustawicznego, o które wnioskuje Pracodawca musi rozpocząć się w roku 2025.
7. Środki KFS przyznawane są na dany rok budżetowy, w związku z czym Pracodawca jest zobligowany do wydatkowania środków KFS łącznie z wkładem własnym najpóźniej **się do dnia 30.11.2025 roku**.

§ 4

PODMIOTY UPRAWNIONE DO UBIEGANIA SIĘ O ŚRODKI KFS

1. O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą wystąpić pracodawcy, którzy zamierzają inwestować w podnoszenie swoich własnych kompetencji lub kompetencji pracowników, których zatrudniają. W przypadku pracowników środki KFS przysługują wówczas, gdy pracownik pozostaje w zatrudnieniu przed i w trakcie kształcenia ustawicznego. Wnioskodawcą jest pracodawca.
2. Środki KFS mają wspierać pracodawców inwestujących w kształcenie osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę. Ze środków KFS mogą także korzystać:
 - 1) wspólnicy spółki cywilnej oraz spółki jawnej nawet jeżeli sami nie są w spółce zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, przy założeniu, że ww. spółki zatrudniają przynajmniej jednego pracownika,
 - 2) cudzoziemcy posiadający czasowe pozwolenia na pracę, pod warunkiem, że osoby te w trakcie trwania szkolenia pozostają zatrudnione u pracodawcy, który otrzymał wsparcie z KFS. W przypadku cudzoziemca, który posiada jedynie czasowe pozwolenie na pracę, czas trwania szkolenia finansowanego ze środków KFS nie może wykraczać poza okres posiadanego przez pracownika pozwolenia na pracę.
 - 3) organizacja pozarządowa (fundacja lub stowarzyszenie), zakon, jeżeli zatrudniają pracowników na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.
3. Ze środków KFS nie można finansować wsparcia dla:
 - 1) osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych,
 - 2) udziałowca spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, członka organów zarządzających lub innej osoby upoważnionej do reprezentowania spółki w czynnościach z zakresu prawa pracy jeżeli nie spełniają definicji pracownika,
 - 3) osób pełniących funkcje zarządcze w spółkach prawa handlowego (z wyjątkiem sytuacji, w której osoby te są zatrudnione na umowę o pracę w tej spółce, co zostanie przez pracodawcę udokumentowane);
 - 4) prezesów spółek prawa handlowego (z wyjątkiem spółki jawnej oraz partnerskiej), którzy są jedynymi lub większościami udziałowcami tych spółek;
 - 5) pracowników przebywających na urlopie macierzyńskim/ ojcowskim/ wychowawczym/ zasiłku chorobowym lub urlopie bezpłatnym;
 - 6) osób współpracujących przy prowadzeniu działalności gospodarczej.

§ 5

PODMIOT REALIZUJĄCY USŁUGĘ KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO

1. Wybór Realizatora kształcenia oraz wskazanie agencji ubezpieczeniowej bądź placówki medycznej przeprowadzającej badania lekarskie/psychologiczne należy do pracodawcy, który tego wyboru winien dokonać na podstawie rzetelnej analizy, przy zachowaniu zasady gospodarnego, racjonalnego, celowego i efektywnego wydatkowania środków publicznych.
2. Kształcenie ustawiczne powinno być przeprowadzone przez realizatora uprawnionego do świadczenia usług we wskazanym zakresie. W zależności od formy prawnej są to instytucje świadczące usługi szkoleniowe bądź usługi kształcenia ustawicznego, 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 związanego 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. Nie jest wymagane, aby pracodawca kierował pracowników do instytucji ewidencjonowanych w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych.

3. Realizatorem usługi musi być podmiot zarejestrowany na terenie Polski oraz prowadzący rozliczenia w PLN, zgodnie z obowiązującymi na terenie Polski przepisami rachunkowymi oraz podatkowymi.
4. Realizator usługi nie może być związany z pracodawcą jakąkolwiek organizacyjną formą prawną, w tym w ramach stosunku pracy ani też być powiązany osobowo lub kapitałowo. Przez powiązanie kapitałowe lub osobowe rozumie się wzajemne powiązania pomiędzy Pracodawcą lub osobami upoważnionymi do zaciągania zobowiązań w jego imieniu a Realizatorem usługi, polegające na:
 - 1) uczestniczeniu w spółce jako wspólnik spółki cywilnej,
 - 2) posiadaniu co najmniej 10% udziałów lub akcji,
 - 3) pełnieniu funkcji członka organu nadzorczego lub zarządzającego, prokurenta, pełnomocnika,
 - 4) pozostawania 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.

§ 6

PRZEDMIOT DOFINANSOWANIA

1. Dysponentem KFS, który jest częścią Funduszu Pracy, jest minister właściwy ds. pracy. Minister ustala ogólnokrajowe priorytety wydatkowania środków KFS i proponuje sposób podziału środków.
2. Środki Funduszu Pracy w formie KFS przeznacza się na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego Pracowników i Pracodawców w tym na:
 - 1) określenie potrzeb Pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS
 - 2) kursy realizowane z inicjatywy Pracodawcy lub za jego zgodą,
 - 3) studia podyplomowe realizowane z inicjatywy Pracodawcy lub za jego zgodą,
 - 4) egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
 - 5) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
 - 6) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.
3. Środki KFS będą przyznawane Pracodawcom, którzy spełniają wymagania co najmniej jednego z priorytetów wydatkowania środków KFS określonych przez Ministra właściwego do spraw pracy lub wynikających z decyzji Rady Rynku Pracy.

Priorytety ministra właściwego ds. pracy wydatkowania KFS na rok 2025:

- 1) **priorytet pierwszy (PM/1) – wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie lub w województwie.**
Środki KFS służą do przygotowania osób do podjęcia obowiązków w zawodach deficytowych ale również są skierowane na podnoszenie, aktualizację, zdobywanie nowej wiedzy i umiejętności, które są konieczne do prawidłowego wykonywania zawodu deficytowego. Zawody deficytowe identyfikowane będą na podstawie Barometru Zawodów 2025 dla województwa łódzkiego lub powiatu rawskiego opublikowanego na stronie

internetowej: www.barometrzasawodow.pl. Składając wniosek o dofinansowanie KFS w ramach tego priorytetu należy wykazać, że wnioskowana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego na terenie powiatu rawskiego bądź województwa łódzkiego. Oznacza to, że kluczowym jest w jakim zawodzie planowane jest szkolenie, a nie w jakim zawodzie osoba kierowana na kształcenie obecnie pracuje. Uzasadnienie odbycia szkolenia powinno być wiarygodne, a umiejętności i nabywane przez osobę kierowaną na szkolenie powinny uprawdopodobnić utrzymanie przez nią zatrudnienia. Pracodawca wnioskujący o dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych na terenie innego powiatu lub województwa niż siedziba PUP w Rawie Mazowieckiej, w którym składany jest wniosek o dofinansowanie, powinien wykazać, że zawód jest deficytowy dla miejsca wykonywania pracy. W takiej sytuacji analizie będzie podlegał barometr zawodów powiatu, na terenie którego pracodawca/pracownicy wykonują pracę.

2) priorytet drugi (PM/2) – wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy.

Przez „nowe procesy, technologie i narzędzia pracy” należy rozumieć procesy, technologie, maszyny i rozwiązania **jako nowe dla wnioskodawcy a nie dla całego rynku.**

Pod pojęciem procesów należy rozumieć serie powiązanych ze sobą działań lub zadań, które rozwiązują problem lub prowadzą do osiągnięcia określonego efektu.

Wnioskodawca, który chce spełnić wymaganie tego priorytetu powinien udokumentować, że w ciągu jednego roku przed złożeniem wniosku bądź w ciągu trzech miesięcy po ukończeniu formy kształcenia finansowanej z KFS zostały/zostaną zakupione nowe maszyny i narzędzia, bądź zostały/będą wdrożone nowe procesy, technologie i systemy, a osoby planowane do objęcia kształceniem ustawicznym będą wykonywać nowe zadania związane z wprowadzonymi / planowanymi do wprowadzenia zmianami. Z priorytetu mogą korzystać zarówno pracodawcy jak i pracownicy. Wsparciem kształcenia ustawicznego w ramach tego priorytetu może być objęta jedynie osoba, która w ramach wykonywania swoich zadań zawodowych / na stanowisku pracy korzysta lub będzie korzystała z nowych technologii i narzędzi pracy lub która wymaga nabycia nowych kompetencji niezbędnych do wykonywania pracy w związku z drożeniem nowego procesu.

3) priorytet trzeci (PM/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:

- a) 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;
- b) 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;

- c) w województwie opolskim - wszystkie gminy położone na terenie powiatów brzeskiego, głubczyckiego, kędzierzyńsko-kozielskiego, krapkowickiego, nyskiego, opolskiego i prudnickiego;
- d) 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. Nie ma potrzeby żądać dokumentów finansowych potwierdzających spadek obrotów itp.

4) priorytet czwarty (PM/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.

Kształcenie ustawiczne w ramach priorytetu PM/4 powinno 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 zachęcać do tworzenia i oferuje wsparcie w zakresie zasad funkcjonowania i działania rad pracowniczych – na poziomie unijnym i poszczególnych krajów UE. Kluczową rolę odgrywa program kształcenia oraz uzasadnienie jego odbycia.

Priorytet adresowany do wszystkich zainteresowanych pracodawców. Nie ma znaczenia kod PKD czy profil działalności.

5) priorytet piąty (PM/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.

Kluczową rolę odgrywa program kształcenia oraz uzasadnienie jego odbycia.

6) Priorytet szósty (PM/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, którzy mają specyficzne potrzeby. Szkolenia dla cudzoziemców mogą być finansowane również w ramach innych priorytetów, o ile spełniają oni 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.

Powyższa lista nie jest katalogiem zamkniętym i każdy pracodawca może określić własną listę potrzeb. W celu wykazania spełnienia priorytetu należy dołączyć do wniosku oświadczenie.

7) priorytet siódmy (PM/7) – wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych 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.

8) priorytet ósmy (PM/8) – rozwój umiejętności cyfrowych.

Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania tego priorytetu powinien w składanym wniosku wykazać potrzebę nabycia umiejętności cyfrowych oraz że posiadanie konkretnych

umiejętności cyfrowych, które objęte są tematyką wnioskowanego szkolenia, jest powiązane z pracą wykonywaną przez osobę kierowaną na szkolenie.

Kluczową rolę odgrywa program kształcenia oraz uzasadnienie jego odbycia.

W przypadku priorytetu PM/8 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.

9) priorytet dziewiąty (PM/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, 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 także szkolenia w obszarze szeroko pojętej ekologii.

Priorytety Rady Rynku Pracy dla rezerwy KFS na rok 2025:

1) priorytet pierwszy (RRP/1) - wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób po 50 roku życia.

W ramach niniejszego priorytetu środki KFS będą mogły być przeznaczone na kształcenie ustawiczne osób wyłącznie w wieku powyżej 50 roku życia (zarówno pracodawców jak i pracowników). Decyduje wiek osoby, która skorzysta z wybranej formy kształcenia ustawicznego, w momencie składania przez pracodawcę wniosku o dofinansowanie w PUP. Temat kształcenia nie jest narzucony z góry. W uzasadnieniu należy wykazać potrzebę nabycia umiejętności. W celu wykazania spełnienia priorytetu należy dołączyć do wniosku oświadczenie.

2) priorytet drugi (RRP/2) – wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności.

W ramach tego priorytetu pracodawca powinien udowodnić posiadanie przez kandydata na szkolenie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności / decyzja ZUS tj. ww. przedstawić orzeczenie o stopniu niepełnosprawności kandydata na szkolenia bądź oświadczenie o posiadaniu takiego orzeczenia/decyzji. Temat szkolenia/kursu nie jest narzucony z góry.

W uzasadnieniu należy wykazać potrzebę nabycia umiejętności. W celu wykazania spełnienia priorytetu należy dołączyć do wniosku oświadczenie.

3) **priorytet trzeci (RRP/3)– wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z niskim wykształceniem**

Ze wsparcia w ramach tego priorytetu mogą skorzystać osoby, które nie mają świadectwa dojrzałości, w tym nie ukończyły szkoły na jakimkolwiek poziomie. Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania tego priorytetu powinien w składanym wniosku wykazać w uzasadnieniu potrzebę nabycia umiejętności przez osobę kierowaną na dane kształcenie. Ponadto w celu wykazania spełnienia priorytetu należy dołączyć do wniosku oświadczenie.

4) **priorytet czwarty (RRP/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.**

W ramach niniejszego priorytetu mogą być sfinansowane działania kształcenia ustawicznego wspierające rozwój branż kluczowych dla województwa łódzkiego wskazanych w Regionalnej Strategii Innowacyjności dla Województwa Łódzkiego „LORIS 2030”:

- Branża medyczna, farmacja i kosmetyki (w tym medycyna uzdrowiskowa),
- Energetyka (w tym EE, OZE),
- Nowoczesny przemysł włókienniczy i mody (w tym wzornictwo),
- Zawansowane materiały budowlane (w tym wzornictwo),
- Innowacyjne rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze,
- Informatyka i telekomunikacja.

Pracodawca, aby skorzystać ze środków KFS w ramach tego priorytetu pracodawca powinien posiadać przypisany dla przeważającego rodzaju prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej kod PKD w w/w branżach.

Ponadto warunkiem dostępu do niniejszego priorytetu jest zawarte we wniosku o dofinansowanie wiarygodne uzasadnienie konieczności nabycia nowych umiejętności oraz posiadanie jako przeważającego (wg stanu na dzień 1 stycznia 2025r.) jednego z niżej wymienionych kodów PKD:

1. Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa
2. Sekcja P – Edukacja - wszystkie działy,
3. Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna – wszystkie działy.

Komisja może uwzględnić inne kody PKD, o ile znajdą one uzasadnienie we wskazanym przez wnioskodawcę fragmencie obowiązującej na terenie jego siedziby lub miejsca prowadzenia działalności gospodarczej strategii rozwoju. W przypadku ubiegania się o środki KFS w ramach tego priorytetu konieczne jest dołączenie do wniosku oświadczenie.

W ramach priorytetu 4 wsparcie skierowane jest do sektorów działalności gospodarczej, kluczowych dla powiatu rawskiego wskazanych w Strategii Rozwoju Powiatu Rawskiego oraz w Strategii Rozwoju Miasta Rawa Mazowiecka.

4. O środki KFS może ubiegać się Pracodawca, który zamierza inwestować w podnoszenie kwalifikacji lub kompetencji własnych i zatrudnionych Pracowników, celem zapobiegania utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kwalifikacji i umiejętności nieadekwatnych do wymagań nieustannie zmieniającej się gospodarki tj.:
 - 1) niedopasowania wykształcenia do potrzeb aktualnego rynku pracy,
 - 2) dezaktualizacji wiedzy, umiejętności, uprawnień,
 - 3) konieczności dostosowania wiedzy, umiejętności, uprawnień do potrzeb nowych technologii.
5. Ze środków KFS finansuje się kształcenie ustawiczne, tj. kształcenie pozostające w bezpośrednim związku ze specyfiką działalności pracodawcy, mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych, ze szczególnym

uwzględnieniem kwalifikacji i kompetencji, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym i regionalnym rynku pracy.

6. Planowana forma kształcenia powinna być adekwatna do zajmowanego lub planowanego do zmiany stanowiska pracy, a jej ukończenie winno przyczynić się do wzrostu wiedzy i umiejętności, a także zapobiegać utracie zatrudnienia.
7. Ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego **nie mogą być finansowane**:
 - 1) koszty związane z przejazdem, zakwaterowaniem i wyżywieniem części składowej kosztu szkolenia,
 - 2) studia wyższe (licencjackie, magisterskie, doktoranckie), staże, konferencje, sympozja, kongresy;
 - 3) staże podyplomowe wraz z kosztami obsługi określonymi w przepisach o zawodach lekarza i lekarza dentystry oraz szkolenia specjalizacyjne lekarzy i lekarzy dentystry, o których mowa w przepisach o zawodach lekarza i lekarza dentystry, ani specjalizacje pielęgniarek i położnych, o których mowa w przepisach o zawodach pielęgniarki i położnej;
 - 4) koszty aplikacji prawniczych, radcowskich, notarialnych itp.;
 - 5) kursy językowe (za wyjątkiem języka obcego branżowego, a także kształcenia w ramach priorytetu szóstego);
 - 6) szkolenia obowiązkowe dla wszystkich pracowników, których obowiązek przeprowadzenia przez pracodawcę wynika z odrębnych przepisów, w tym: BHP, p.poż. oraz pierwsza pomoc, ochrona danych osobowych, instruktaż stanowiskowy, minimum sanitarne, HACCP, a także koszty badań wstępnych, okresowych i kontrolnych;
 - 7) koszty kształcenia ustawicznego realizowanego przez Realizatora spoza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
 - 8) szkoleń, w których koszt realizacji wliczone zostały inne zakupy np.: oprogramowania, środka trwałego, maszyny, urządzenia itp.,
 - 9) koszty egzaminów poprawkowych – w przypadku finansowania szkoleń kończących się egzaminem;
 - 10) kształcenia ustawicznego funkcjonariuszy służb mundurowych z uwagi na pełnienie służby bez nawiązania stosunku pracy,
 - 11) wynagrodzenia za godziny nieobecności w pracy w związku z uczestnictwem w kształceniu.
 - 12) kształcenia rozpoczętego przed złożeniem wniosku i podpisaniem umowy z PUP;
5. Urząd nie finansuje ze środków KFS kosztów kształcenia ustawicznego pracodawcy, który zamierza samodzielnie realizować to kształcenie lub zamierza je zlecić usługodawcy, z którym jest powiązany osobowo lub kapitałowo.
6. Urząd dopuszcza możliwość finansowania szkoleń realizowanych w formie on-line.
7. Finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego Pracowników i Pracodawcy, udzielane Pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji Unii Europejskiej, stanowi pomoc de minimis, o której mowa we właściwych przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących pomocy de minimis oraz pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie i jest udzielane zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

§ 7

WYSOKOŚĆ FINANSOWANIA

1. Pracodawca może otrzymać środki z KFS na sfinansowanie:
 - 1) 80% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego pracownika – jeżeli nie należy do grupy mikroprzedsiębiorców,
 - 2) 100% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego pracownika – jeżeli należy do grupy mikroprzedsiębiorców.

2. Przy wyliczaniu wkładu własnego pracodawcy, uwzględnia się wyłącznie koszty samego kształcenia ustawicznego. Nie uwzględnia się innych kosztów, które Pracodawca ponosi w związku z udziałem pracowników w kształceniu ustawicznym, np. wynagrodzenia za godziny nieobecności w pracy w związku z uczestnictwem w zajęciach, kosztów delegacji w przypadku konieczności dojazdu do miejscowości innej niż miejsce pracy itp.
3. Wysokość przeciętnego wynagrodzenia przyjmowana jest na dzień zawarcia umowy pomiędzy Urzędem a wnioskodawcą.

§ 8 NABÓR WNIOŚÓW

1. Pracodawca zainteresowany uzyskaniem środków na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy składa wniosek w Urzędzie właściwym ze względu na siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności gospodarczej wskazane w dokumencie rejestrowym (np.: CEIDG, KRS).
2. Wniosek należy składać na przygotowanym przez Urząd formularzu zgodnych ze wzorem zamieszczonym na stronie Powiatowego Urzędu Pracy w Rawie Mazowieckiej <http://pup.rawamazowiecka.ibip.pl> w terminach ogłoszonych przez Urząd naborów, o których mowa w § 3 ust. 4.
3. Nabór wniosków może być powtarzany aż do wyczerpania ustalonego na rok 2025 limitu środków KFS.
4. Jeden wniosek może dotyczyć wyłącznie jednego kształcenia.
5. W przypadku, gdy pracodawca jest zainteresowany dofinansowaniem do kilku form kształcenia ustawicznego w ramach KFS winien złożyć wniosek na każdą z nich odrębnie przyjmując za zasadę 1 szkolenie/studia/egzamin = 1 wniosek. Wyjątek od tej zasady stanowi:
 - 1) prawo jazdy wraz z kwalifikacją wstępną przyspieszoną,
 - 2) sytuacja gdy do wnioskowanego kształcenia wymagane jest przeprowadzenie badań lekarskich, egzaminu w celu uzyskania kwalifikacji lub zawarcia polisy ubezpieczenia NNW.
6. Wnioski można składać w następujący sposób:
 - 1) w wersji papierowej w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Rawie Mazowieckiej, ul. 1 Maja 1A pok. Nr 17 II piętro,
 - 2) przesłać przesyłką poleconą za pośrednictwem operatora pocztowego,
 - 3) przesłać w formie elektronicznej poprzez <https://praca.gov.pl>, na adres doręczeń elektronicznych (ADE), tj. skrzynkę e-doręczeń Urzędu lub Platformę ePUAP.
7. W przypadku złożenia wniosku w formie elektronicznej wniosek oraz jego załączniki (każdy załączony plik z osobna) powinny być opatrzone:
 - 1) kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub
 - 2) podpisem zaufanym bądź podpisem osobistym lub
 - 3) kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną organu administracji publicznej ze wskazaniem w treści pisma osoby opatrującej pismo pieczęcią lub

Uwaga: Urząd nie ponosi odpowiedzialności za awarię platformy do e-doręczeń lub platformy ePUAP bądź niewłaściwie przesłane lub uszkodzone pliki.

8. Za dzień złożenia wniosku uznaje się:
 - 1) datę i godzinę jego wpływu do Urzędu – w przypadku złożenia go w sposób wymieniony w ust. 6 pkt 1 i 3.
 - 2) datę nadania przesyłki – w przypadku złożenia wniosku w sposób wymieniony w ust. 6 pkt 2. Zachowanie terminu naboru będzie weryfikowane na podstawie stempla operatora pocztowego.

§ 9

WNIOSKI PRACODAWCÓW O PRYZNANIE ŚRODKÓW KFS

1. Pracodawca zainteresowany uzyskaniem środków na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy składa w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności wniosek zawierający:
 - 1) dane Pracodawcy: nazwę Pracodawcy, adres siedziby i miejsce prowadzenia działalności, numer identyfikacji podatkowej, numer identyfikacyjny w krajowym rejestrze urzędowym podmiotów gospodarki narodowej REGON oraz oznaczenie przeważającego rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej według PKD, informację o liczbie zatrudnionych pracowników, imię i nazwisko osoby wskazanej przez pracodawcę do kontaktów, numer telefonu oraz adres poczty elektronicznej, nazwę banku i nr nieoprocentowanego rachunku bankowego na który przekazane zostanie dofinansowanie ze środków KFS,
 - 2) wskazanie działań objętych kształceniem ustawicznym pracowników i/lub pracodawcy, liczby osób według grup wieku 15-24 lata, 25-34 lata, 35-44 lata, 45 lat i więcej, których wydatek dotyczy, form kształcenia ustawicznego, kosztów kształcenia na jednego uczestnika oraz termin realizacji wskazanych działań,
 - 3) określenie całkowitej wysokości wydatków na działania obejmujące kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, wnioskowaną wysokość środków z KFS oraz wysokość wkładu własnego, wnoszonego przez Pracodawcę,
 - 4) uzasadnienie potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego, przy uwzględnieniu obecnych lub przyszłych potrzeb Pracodawcy oraz obowiązujących priorytetów wydatkowania środków KFS, a w przypadku środków z rezerwy KFS – dodatkowo priorytetów wydatkowania środków rezerwy KFS,
 - 5) uzasadnienie wyboru realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS wraz z następującymi informacjami:
 - a) nazwa i siedziba realizatora usługi kształcenia ustawicznego,
 - b) posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego, a w przypadku kursów – posiadanie dokumentu,
 - c) nazwa i liczba godzin kształcenia ustawicznego,
 - d) cena usługi kształcenia ustawicznego w porównaniu z ceną podobnych usług oferowanych na rynku, o ile są dostępne,
 - 6) informację o planach dotyczących dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS.
2. Do wniosku, o którym mowa w § 9 ust. 2, Pracodawca dołącza:
 - 1) zaświadczenia o pomocy de minimis, jakie otrzymał w ciągu 3 poprzedzających lat albo oświadczenia o wielkości pomocy de minimis otrzymanej w tym okresie, albo oświadczenie o nieotrzymaniu takiej pomocy w tym okresie,
 - 2) formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis, określanych w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej,
 - 3) kopie dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności – w przypadku braku wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej. Np. może to być umowa spółki cywilnej wraz

z ewentualnymi wprowadzonymi do niej zmianami lub statut w przypadku stowarzyszenia, fundacji czy spółdzielni socjalnej lub inne dokumenty (właściwe np. dla jednostek budżetowych, szkół, przedszkoli).

- 4) ofertę/oferty instytucji szkoleniowych lub organizatora studiów podyplomowych realizujących wnioskowane formy kształcenia ustawicznego zawierające program kształcenia ustawicznego lub zakres egzaminu – składane zgodnie ze wzorami stanowiącymi załączniki do Wniosku o sfinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, harmonogram zajęć, zestawienie kosztów oraz wskazanie miejsca odbywania kształcenia, lub programu przygotowany przez Instytucje szkoleniową / Organizatora pod warunkiem, że uwzględnia on wszystkie elementy zawarte w wymienionych załącznikach. Dodatkowo przedstawia min. 2 konkurencyjne oferty analogicznych usług kształcenia ustawicznego o porównywalnej licznie godzin.
- 5) wzór dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników, wystawianego przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących - w takim przypadku należy je wskazać. **Wzory powinny dotyczyć każdego wnioskowanego szkolenia / studiów podyplomowych i uwzględniać ich nazwę.** Jeżeli wzory te nie wynikają z przepisów szczególnych, winny zawierać następujące informacje: **Imię i nazwisko osoby szkolonej, PESEL bądź data urodzenia, nazwa kształcenia ustawicznego, okres trwania szkolenia, zakres tematyczny kształcenia ustawicznego i wymiar godzin, pieczęć i nazwa Organizatora kształcenia, data wydania,**

Załączniki do wniosku, o których mowa w §9 ust. 2 pkt 4 i 5 winny być opatrzone podpisem i pieczęcią organizatora kształcenia. **Brak dołączenia załącznika wymienionego w § 9 ust. 3 pkt. 1, 3, 4 i 5 skutkować będzie pozostawieniem wniosku bez rozpatrzenia**

3. Uzupełnieniu i poprawie nie podlega wniosek w części dotyczącej uzasadnień oraz w przypadku niedołączenia załączników wymienionych w **ust. 2 pkt. 1, 3, 4 i 5** niniejszego paragrafu.
4. Pracodawca wnioskuje o dofinansowanie ze środków KFS jeszcze nie rozpoczętej formy kształcenia.
5. W przypadku gdy wniosek Pracodawcy jest nieprawidłowo wypełniony, Pracodawcy wyznacza się termin nie krótszy niż 7 dni i nie dłuższy niż 14 dni na jego poprawienie. Wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia, o czym informuje się Pracodawcę na piśmie, w przypadku: wpływu wniosku do PUP poza wyznaczonym terminem, niepoprawienia wniosku we wskazanym terminie lub niedołączenia wymaganych załączników we wniosku.
6. Wnioski składane przez powiatowe jednostki organizacyjne powinny być opiniowane przez Powiatową Radę Rynku Pracy. Do wydania opinii PRRP w sprawie celowości i racjonalności wydatkowania środków KFS będą przedstawiane również wnioski o wysokich kosztach kształcenia ustawicznego.
7. Urząd, z uwzględnieniem zasady zapewniania najwyższej jakości usługi oraz zachowania racjonalności wydatkowania środków publicznych, może przeprowadzić negocjacje dotyczące treści wniosku, w celu ustalenia liczby osób objętych kształceniem ustawicznym, realizatora usługi, programu kształcenia ustawicznego lub zakresu egzaminu, a także ceny usługi kształcenia ustawicznego.

8. Środki KFS są środkami publicznymi, w związku z czym Powiatowy Urząd Pracy w Rawie Mazowieckiej zobowiązany jest do racjonalnego i celowego ich wydatkowania. Dlatego też w sytuacjach budzących wątpliwości nieprzekonujące uzasadnienie może być podstawą do negatywnego rozpatrzenia wniosku Pracodawcy lub zmniejszenia wnioskowanej kwoty dofinansowania kształcenia ustawicznego ze środków KFS.
9. Kursy i szkolenia objęte kształceniem ustawicznym mogą być realizowane tylko w formie grupowej – ze względu na wyższy niż przeciętny koszt kursu nie dopuszcza się form indywidualnych, tj. trener - kursant.

§ 10

SPOSÓB I KRYTERIA ROZPATRYWANIA WNIOSKÓW

1. Wnioski są weryfikowane i oceniane pod względem formalnym i merytorycznym.
2. Wnioski weryfikowane są pod względem formalnym zgodnie z kolejnością ich wpływu do Urzędu (karta oceny formalnej wniosku - załącznik nr 1 do Regulaminu).
3. Wnioski rozpatrywane są w terminie dwóch miesięcy licząc od dnia zakończenia naboru.
4. W sytuacji dużego zainteresowania pracodawców przedmiotowym wsparciem i tym samym dużej ilości wniosków do weryfikacji i oceny, Urząd zastrzega sobie możliwość wydłużenia terminu rozpatrywania przedmiotowych wniosków, o czym poinformuje wnioskodawców odrębnym ogłoszeniem udostępnionym na stronie internetowej Urzędu.
5. Urząd rozpatruje wnioski na zasadach pisemności postępowania, równego traktowania wnioskodawców oraz bezstronności, zgodnie z obowiązującymi przepisami, a także z uwzględnieniem zapewnienia najwyższej jakości usługi za relatywną i adekwatną do rynku cenę zgodnie z zasadami celowego, rzetelnego, racjonalnego, gospodarnego oraz efektywnego wydatkowania środków publicznych.
6. Podstawowym kryterium oceny wniosków jest zgodność dofinansowanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na rok 2025. Jeśli pozostaną w dyspozycji PUP środki KFS po rozpatrzeniu wniosków spełniających priorytety na dany rok, PUP może rozpatrzyć pozytywnie wniosek pracodawcy, który nie wpisuje się w żaden z priorytetów ministra.
7. Wniosek, który otrzyma pozytywną ocenę formalną będzie podlegał ocenie merytorycznej.
8. Ocena merytoryczna dokonywana będzie przez wyznaczoną przez Dyrektora Urzędu Komisję ds. opiniowania i oceniania wniosków o sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy w ramach KFS – zwaną dalej Komisją - w oparciu o ustalone w ust. 9 kryteria (karta oceny merytorycznej - załącznik nr 2 do Regulaminu).
9. Komisja jest organem doradczym i opiniodawczym Dyrektora Urzędu.
10. Ocena wniosku z KFS zostanie dokonana w oparciu o następujące kryteria:
 - 1) zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy,
 - 2) rodzaj szkolenia,
 - 3) koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku (ocena dokonywana w oparciu o rozeznanie cenowe rynku przeprowadzone przez pracodawcę oraz rozeznanie dokonane przez Urząd ze szczególnym uwzględnieniem rynku lokalnego),
 - 4) koszt kształcenia na 1 osobę,
 - 5) posiadane przez realizatora usługi dokumenty, na podstawie których prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego (np. CEIDG, KRS, statut),
 - 6) posiadanie przez realizatora usługi certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego,
 - 7) plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym,

- 8) uzasadnienie potrzeb odbycia kształcenia ustawicznego, przy uwzględnieniu obecnych lub przyszłych potrzeb pracodawcy oraz obowiązujących priorytetów wydatkowania środków KFS na rok 2025,
 - 9) uzasadnienie wyboru realizatora usługi kształcenia, w tym dołączenie kontrofert,
 - 10) korzystanie przez wnioskodawcę ze środków KFS w latach 2023-2025 (przy czym rok 2025 brany jest pod uwagę od drugiego naboru wniosków),
 - 11) możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku składanym przez pracodawcę, z uwzględnieniem limitów, o których mowa w art. 109 ust. 2 pkt 2l i 2m ustawy.
11. Badania lekarskie lub psychologiczne oraz ubezpieczenie NNW związane z wnioskowanym szkoleniem nie podlegają przez Komisję.
 12. **Maksymalna liczba punktów oceny merytorycznej wynosi 50, a minimalna ilość punktów oceny merytorycznej wniosku, wymagana do jego pozytywnego zaopiniowania przez Komisję wynosi 25 punktów.**
 13. Wszystkie ocenione wnioski zostaną wprowadzone do rankingu, na podstawie którego będą kwalifikowane do finansowania wg ilości zdobytych punktów. Dofinansowanie przyznawane jest na podstawie przyznanej liczby punktów do wysokości otrzymanego limitu środków.
 14. W przypadku uzyskania takiej samej ilości punktów przez Pracodawców w ramach rankingu, o którym mowa w ust. 13 niniejszego paragrafu, pod uwagę będzie brana kolejność wpływu wniosków do Urzędu.
 15. Wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia w przypadku:
 - 1) złożenia przez wnioskodawcę wniosku niezawierającego załączników, o których mowa w § 9 ust. 2 pkt. 1, 3, 4 i 5,
 - 2) braku uzupełnienia wniosku w wyznaczonym przez Urząd terminie, o którym mowa w § 9 ust. 6,
 - 3) złożenia go w terminie innym niż wyznaczony przez Urząd w ogłoszeniu o naborze, o którym mowa w § 3 ust. 4,
 - 4) złożenia wniosku opatrzonego podpisem osoby nieuprawnionej do reprezentowania wnioskodawcy.
 16. Wniosek może zostać rozpatrzony negatywnie w szczególności w sytuacji:
 - 1) zalegania przez Pracodawcę z zapłatą należnych składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, fundusz pracy, fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych oraz innych danin publicznych,
 - 2) wyczerpania puli środków finansowych na ten cel (w tym w przypadku wniosków, które uzyskały pozytywną opinię Komisji),
 - 3) niespełnienia żadnego z określonych na 2025 rok priorytetów Ministra właściwego ds. pracy lub Rady Rynku Pracy.
 17. Urząd może:
 - 1) przyznać finansowanie w kwocie i na warunkach określonych we wniosku,
 - 2) przyznać finansowanie w mniejszej kwocie lub na innych warunkach niż wskazane we wniosku, tj. m. in. na podstawie protokołu z negocjacji, o których mowa w § 9 ust. 9;
 18. Wnioski Pracodawców wraz z załącznikami złożone w wyznaczonym terminie rozpatrywane są do wyczerpania limitu środków KFS, jakim dysponuje Urząd w danym roku budżetowym.
 19. O sposobie rozpatrzenia wniosku pracodawca informowany jest w formie pisemnej. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku podawany jest powód odmowy dofinansowania.

§ 11

UMOWY O PRYZNANIE ŚRODKÓW KFS

1. Starosta może zawrzeć umowę z Pracodawcą do wyczerpania środków finansowych przyznanych limitem. Umowę zawiera, zgodnie z upoważnieniem Dyrektor lub Z-ca Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy

2. Po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku z Pracodawcą zawierana jest umowa o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, która określa:
 - 1) oznaczenie stron umowy oraz datę i miejsce jej zawarcia,
 - 2) okres obowiązywania umowy,
 - 3) wysokość środków KFS przeznaczonych na finansowanie działań, o których mowa we wniosku,
 - 4) numer nieoprocentowanego rachunku bankowego Pracodawcy, na który zostaną przekazane środki z KFS oraz termin ich przekazania,
 - 5) sposób i termin rozliczenia otrzymanych środków KFS oraz rodzaje dokumentów potwierdzających wydatkowanie środków KFS,
 - 6) warunki wypowiedzenia lub odstąpienia od umowy,
 - 7) warunki zwrotu przez Pracodawcę środków KFS w przypadku nieukończenia kształcenia ustawicznego przez pracownika i pracodawcę,
 - 8) warunki zwrotu przez Pracodawcę środków KFS niewykorzystanych lub wykorzystanych niezgodnie z przeznaczeniem,
 - 9) warunki zwrotu przez Pracodawcę środków KFS w przypadku złożenia niezgodnych z prawdą oświadczeń, zaświadczeń lub informacji lub naruszenia innych warunków umowy,
 - 10) sposób kontroli wykonywania umowy i postępowania w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w wykonywaniu umowy,
 - 11) odwołanie do właściwości rozporządzenia komisji (UE), która określa warunki dopuszczalności pomocy de minimis,
 - 12) zobowiązanie Pracodawcy do przekazania na żądanie urzędu danych dotyczących:
 - liczby osób objętych działaniami finansowanymi z udziałem środków z KFS, w podziale według tematyki kształcenia ustawicznego, płci, grup wieku 15–24 lata, 25–34 lata, 35–44 lata, 45 lat i więcej, poziomu wykształcenia oraz liczby osób pracujących w szczególnych warunkach lub wykonujących prace o szczególnym charakterze,
 - liczby osób, które rozpoczęły kurs, studia podyplomowe lub przystąpiły do egzaminu – finansowane z udziałem środków z KFS,
 - liczby osób, które ukończyły z wynikiem pozytywnym kurs, studia podyplomowe lub zdały egzamin – finansowane z udziałem środków z KFS.
3. Umowa o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego dla pracowników i pracodawcy może zostać zawarta tylko na działania wymienione w art. 69 a ust. 2 pkt 1 ustawy, które jeszcze się nie rozpoczęły.
4. Warunkiem zawarcia umowy jest przedstawienie Urzędowi aktualnych terminów kształcenia wraz z imiennym wykazem osób objętych finansowaniem.
5. Dopuszcza się dwie możliwości sposobu podpisania umowy:
 - 1) w formie pisemnej – osobiście w siedzibie Urzędu,
 - 2) elektronicznie – wyłącznie z wykorzystaniem kwalifikowanego podpisu elektronicznego.
6. Przekazywanie przez Urząd kwot dofinansowania za poszczególne formy kształcenia ustawicznego następuje zgodnie z warunkami i na zasadach określonych w umowie.
7. Środki przyznane na finansowanie kształcenia ustawicznego powinny zostać wydatkowane w roku, w którym zostały przyznane.
8. Pracodawca jest zobowiązany rozliczyć i udokumentować wydatkowanie środków KFS w terminie wyznaczonym w umowie.

9. Pracodawca zawiera z Pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego, umowę określającą prawa i obowiązki stron i dostarcza do urzędu potwierdzoną za zgodność z oryginałem kserokopię zawartej umowy z Pracownikiem odbywającym kształcenie ustawiczne. Umowa powinna zawierać dane identyfikujące pracownika tj. imię i nazwisko, PESEL, zajmowane stanowisko pracy, okres zatrudnienia, rodzaj kształcenia, koszt kształcenia.
10. Pracownik, który nie ukończył kształcenia ustawicznego finansowanego z udziałem środków KFS z powodu rozwiązania przez niego umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 Kodeksu Pracy, jest zobowiązany do zwrotu Pracodawcy poniesionych kosztów, na zasadach określonych w umowie, o której mowa ust. 9.
11. Pracodawca zawiera umowę z instytucją szkoleniową lub uczelnią wyższą. Umowa powinna zawierać dane pracodawcy i instytucji prowadzącej kształcenie, nazwę kursu, rodzaju studiów lub egzaminu, liczbę, imię i nazwisko kształcących się pracowników, termin kursów, studiów podyplomowych lub egzaminu, koszt kształcenia.
12. W przypadku określonym w ust. 10 Pracodawca zwraca na rachunek bankowy wskazany przez Urząd środki KFS wydane na kształcenie ustawiczne pracownika, na zasadach określonych w umowie.
13. Pracodawca zobowiązany będzie do utrzymania w zatrudnieniu zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy pracownika związanego umową i objętego wsparciem, w trakcie całego procesu kształcenia ustawicznego.
14. Pracodawca zobowiązany będzie do pisemnego powiadamiania Urzędu o każdej zmianie mającej wpływ na realizację umowy w terminach w niej określonych.
15. Urząd może przeprowadzić kontrolę u Pracodawcy w zakresie przestrzegania postanowień umowy, o której mowa w ust. 1, wydatkowania środków KFS zgodnie z przeznaczeniem, właściwego dokumentowania oraz rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków i w tym celu może żądać danych, dokumentów i udzielania wyjaśnień objętych zakresem kontroli. Do kontroli przeprowadzonej przez Urząd stosuje się odpowiednio przepisy art. 111 ustawy.

§ 12

WYDATKOWANIE I ROZLICZANIE ŚRODKÓW KFS

1. Środki KFS przyznane na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego Pracowników i Pracodawcy powinny zostać wydatkowane w tym roku w którym zostały przyznane.
2. Pracodawca jest zobowiązany rozliczyć i udokumentować wydatkowanie otrzymanych środków KFS w terminie do 30 dni od daty otrzymania środków KFS.
3. W terminie 14 dni od daty zakończenia działania objętego finansowaniem lub uzyskania uprawnień pracodawca zobowiązany jest do złożenia informacji zawierającej nazwę kształcenia i liczbę osób, które rozpoczęły i ukończyły z wynikiem pozytywnym kurs, studia podyplomowe lub zdały egzamin – finansowane z udziałem środków z KFS wraz z kopiami dokumentów potwierdzających ukończenie kształcenia ustawicznego.
4. Przyznane Pracodawcy środki KFS zostaną uznane za prawidłowo wydatkowane jeżeli:
 - 1) będą zgodne z zawartą umową,

- 2) zostaną prawidłowo udokumentowane tj. przedłożone kserokopie faktur oznaczone będą datą i potwierdzone za zgodność z oryginałem przez składającego rozliczenie. Oryginały dokumentów księgowych powinny być odpowiednio opisane, aby widoczny był związek wydatku z odbytym szkoleniem. Przedstawione dokumenty powinny bezpośrednio wskazywać na zakupienie usługi na rynku.
- 3) kserokopie faktur lub rachunków z potwierdzeniem dokonania płatności zawierać będą informację o nazwie usługi, dacie sprzedaży i formie płatności, przy czym:
 - a) dla formy płatności gotówkowych na fakturze powinien znajdować się zapis „Zapłacono Gotówką”, „Zapłacono” lub „Gotówka”,
 - b) dla formy płatności kartą płatniczą do faktury należy dołączyć wyciąg z rachunku bankowego,
 - c) dla formy płatności przelewem do faktury należy dołączyć potwierdzenie dokonania przelewu tj. wyciąg z rachunku bankowego Pracodawcy lub druk polecenia przelewu - na potwierdzeniu powinien znajdować się numer opłacanej faktury.
5. Koszty poniesione w walucie obcej zostaną przeliczone na złote według kursu średniego ogłoszonego przez Narodowy Bank Polski w dniu wystawienia dokumentu zakupu.
6. Pracodawca, który nie jest mikroprzedsiębiorcą, jest zobowiązany do udokumentowania wnoszonego wkładu własnego w wysokości co najmniej 20% całkowitych kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i/lub pracodawcy.
7. W przypadku, gdy po zrealizowaniu przez Pracodawcę wszystkich przewidzianych umową działań, pozostaną niewykorzystane środki KFS, Pracodawca powinien zwrócić je na rachunek bankowy Urzędu, najpóźniej w terminie 14 dni od daty dokonania ostatniej zapłaty za formy kształcenia objęte finansowaniem ze środków KFS.

§ 13

OBCIĄŻENIE PODATKIEM VAT KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO FINANSOWANEGO Z KFS

1. Jeżeli nabywana w ramach kształcenia ustawicznego Pracowników i Pracodawcy usługa:
 - 1) stanowi usługę kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego (zgodnie z definicją zawartą w art. 44 rozporządzenia wykonawczego Rady (UE) nr 282/2011 z dnia 15 marca 2011 r. usługi w zakresie kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania świadczone na warunkach określonych w art. 132 ust. 1 lit. i dyrektywy 2006/112/WE obejmują nauczanie pozostające w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, jak również nauczanie mające na celu uzyskanie lub uaktualnienie wiedzy do celów zawodowych; czas trwania kursu w zakresie kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania nie ma w tym przypadku znaczenia),
 - 2) jest w całości lub w wysokości co najmniej 70% finansowana ze środków publicznych (przepis art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o VAT, przepis § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień (Dz. U. z 2023 poz. 955 z późn. zm.)
wówczas do tej usługi ma zastosowanie zwolnienie od podatku od towarów i usług.
2. Z uwagi na różnorodność egzaminów, a także różnorodność podstaw prawnych oraz trybu ich przeprowadzania, jak również charakteru opłat oraz podstaw prawnych ich pobierania, nie jest możliwe jednoznaczne określenie kwestii sposobu opodatkowania egzaminów. W przypadku gdy egzamin stanowiłyby integralną część usługi szkoleniowej, wówczas mogłyby korzystać ze zwolnienia, o ile jest ono przewidziane dla tej usługi szkoleniowej.

3. Badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu nie podlegają zwolnieniu od podatku od towarów i usług.

§ 14

WYPOWIEDZENIE UMOWY, ODSTĄPIENIE OD UMOWY, ZWROT PRYZYGNANYCH ŚRODKÓW

1. Urząd wypowiada umowę ze skutkiem natychmiastowym oraz wzywa pracodawcę do zwrotu środków w przypadku:
 - 1) wykorzystania ich niezgodnie z przeznaczeniem,
 - 2) poświadczenia nieprawdy w oświadczeniach lub zaświadczeniach składanych we wniosku.
2. Urząd może wypowiedzieć umowę ze skutkiem natychmiastowym bez wypłaty odszkodowań oraz wezwać pracodawcę do zwrotu środków w sytuacji:
 - 1) nierozliczenia się z pełnej otrzymanej kwoty dofinansowania,
 - 2) zamknięcia, zawieszenia lub likwidacji działalności gospodarczej w trakcie realizacji umowy.
 - 3) niewywiązywania się z warunków umowy,
 - 4) uniemożliwienia lub utrudnienia przeprowadzenia przez Urząd kontroli prawidłowości realizacji umowy,
 - 5) naruszenia zapisów umowy, uniemożliwiających prawidłową realizację lub zakończenie i rozliczenie umowy.
3. Stronom umowy przysługuje prawo do odstąpienia od umowy w przypadku wystąpienia okoliczności uniemożliwiających jej realizację. Odstąpienie musi zostać poprzedzone pismem uzasadniającym.

§15

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

W sprawach nie unormowanych w niniejszym Regulaminie mają zastosowanie przepisy wymienione w § 1 niniejszego Regulaminu, a w sprawach dotyczących umów o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, mają także zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego.