

**ZASADY UDZIELANIA WSPARCIA  
W RAMACH KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO  
W 2025 ROKU**

**Akty prawne mające zastosowanie:**

1. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
3. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych.
4. Rozporządzenie Komisji (UE) nr 2023/2831 z dnia 13 grudnia 2023 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis.
5. 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.
6. 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.
7. Załącznik I do Rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu.
8. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej.
9. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 marca 2010 r. w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis.
10. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 2010 r. w sprawie informacji składanych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie.
11. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 marca 2007 r. w sprawie zaświadczeń o pomocy de minimis i pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie.
12. Ustawa z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług.

**Słowniczek pojęć:**

Ilekcioć w niniejszych zasadach jest mowa o:

1. **Beneficjencie pomocy** - należy przez to rozumieć podmiot prowadzący działalność gospodarczą, w tym podmiot prowadzący działalność w zakresie rolnictwa i rybołówstwa, bez względu na formę organizacyjno-prawną oraz sposób finansowania, który otrzymał pomoc publiczną (zgodnie z art. 2 pkt 16 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej).
2. **Dyrektorze Urzędu Pracy** - należy przez to rozumieć Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Górze, działającego z upoważnienia Starosty Górowskiego.
3. **Kształceniu ustawicznym pracowników i pracodawców** - należy przez to rozumieć działania finansowane ze środków KFS, na które składają się: kursy, studia podyplomowe i egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych, badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu, ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem oraz określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o jego sfinansowanie.
4. **KFS** - należy przez to rozumieć Krajowy Fundusz Szkoleniowy.
5. **Mikroprzedsiębiorstwie** - należy przez to rozumieć przedsiębiorstwo, które zatrudnia mniej niż 10 pracowników i którego roczny obrót lub roczna suma bilansowa nie przekracza 2 mln EUR (za przedsiębiorstwo uważa się podmiot prowadzący działalność gospodarczą bez względu na jego formę prawną), zgodnie z art. 1 i 2 Załącznika I rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu.
6. **Pomocy de minimis** - należy przez to rozumieć, inną niż pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie, pomoc spełniającą przesłanki określone we właściwych przepisach prawa Unii Europejskiej, dotyczących pomocy de minimis innej niż pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie. Pułap pomocy de minimis, którą jedno przedsiębiorstwo może otrzymać przez okres trzech lat od jednego państwa członkowskiego wynosi 300 000 EURO.
7. **Pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie** - należy przez to rozumieć pomoc spełniającą przesłanki określone we właściwych przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących odpowiednio pomocy de minimis w rolnictwie lub pomocy de minimis w rybołówstwie. Pułap pomocy de minimis w sektorze rolnym, którą jedno przedsiębiorstwo może otrzymać przez okres trzech lat od jednego państwa członkowskiego, wynosi 20 000 EURO. Pułap pomocy de minimis w sektorze rybołówstwa i akwakultury, którą jedno przedsiębiorstwo może otrzymać przez okres trzech lat od jednego państwa członkowskiego, wynosi 30 000 EURO.
8. **Pracodawcy** - należy przez to rozumieć jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudnia ona co najmniej jednego pracownika (zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

9. **Pracowniku** - należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy).
10. **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 (zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 28 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).
11. **Realizatorze kształcenia ustawicznego** - należy przez to rozumieć wskazanego przez pracodawcę we wniosku, lecz nie powiązanego z nim kapitałowo ani osobowo, wykonawcę działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców.

Przez powiązanie kapitałowe lub osobowe rozumie się wzajemne powiązania między realizatorem kształcenia ustawicznego, a pracodawcą (lub osobami upoważnionymi do zaciągania zobowiązań w imieniu i na rzecz pracodawcy), polegające w szczególności na:

- 1) uczestniczeniu w spółce jako wspólnik spółki cywilnej lub spółki osobowej,
  - 2) posiadaniu co najmniej 10% udziałów lub akcji,
  - 3) pełnieniu funkcji członka organu nadzorczego lub zarządzającego, prokurenta, pełnomocnika,
  - 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.
12. **Staroście** – należy przez to rozumieć Starostę Górowskiego.
  13. **Urzędzie Pracy** – należy przez to rozumieć Powiatowy Urząd Pracy w Górze.

## § 1

### **Cel i zakres wsparcia ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego**

1. Środki KFS przeznaczone są na finansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, w celu zapobiegania utracie zatrudnienia z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. Zakres działań możliwych do sfinansowania ze środków KFS określa art. 69a ust. 2 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zgodnie z w/w przepisem środki KFS można przeznaczyć na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców, na które składają się:

- 1) określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
- 2) kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- 3) egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- 4) badanie lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończeniu kształcenia,

*W sytuacji gdy pracodawca ubiega się o finansowanie kształcenia ustawicznego obejmującego koszt badań lekarskich, których pozytywny wynik jest warunkiem koniecznym przystąpienia do kształcenia ustawicznego, koszty obu usług muszą zostać przedstawione odrębnie, a w przypadku negatywnego wyniku badań nie będzie możliwości finansowania kształcenia ustawicznego,*

- 5) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.
2. Urząd Pracy finansuje ze środków KFS kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców realizowane bezpośrednio przez instytucję wskazaną we wniosku pracodawcy, z którą nie jest powiązany kapitałowo lub osobowo.
3. W ramach środków KFS finansowane mogą być wyłącznie koszty samego kształcenia ustawicznego. Nie podlegają finansowaniu pozostałe koszty, jakie ponosi pracodawca w związku z udziałem jego lub pracowników w kształceniu np. wynagrodzenia za godziny nieobecności w pracy w związku z uczestnictwem w zajęciach, koszty zakwaterowania, koszty dojazdu na zajęcia, koszty wyżywienia.
4. Urząd Pracy finansuje ze środków KFS kształcenie ustawiczne, którego termin rozpoczęcia przewidziany jest po podpisaniu z pracodawcą umowy, o której mowa w § 4 niniejszych Zasad, co następuje po zakończeniu naboru i rozpatrzeniu wniosków.
5. Wnioskowana forma kształcenia powinna rozpocząć się i zostać opłacona w roku, w którym zostało przyznane dofinansowanie.
6. W szczególnie uzasadnionych okolicznościach dopuszcza się możliwość finansowania kształcenia ustawicznego, które rozpocznie się w terminie do ostatniego dnia lutego 2026 roku. Warunkiem przyznania dofinansowania jest jednak opłacenie finansowanego działania w roku, w którym środki zostały przyznane, tj. w roku bieżącym. We wniosku powinno znaleźć się stosowne uzasadnienie terminu rozpoczęcia wnioskowanej formy.

7. Ze środków KFS nie można finansować kształcenia ustawicznego pracodawcom będącym jednocześnie realizatorem usługi, tzn. zamierzającym samodzielnie realizować kształcenie dla swoich pracowników.
8. Realizatorem działań finansowanych ze środków KFS musi być podmiot zarejestrowany na terenie Polski oraz prowadzący rozliczenia w PLN, zgodnie z obowiązującymi na terenie Polski przepisami rachunkowymi oraz podatkowymi.
9. Wysokość wsparcia udzielanego ze środków KFS wynosi:
  - 1) 80% kosztów kształcenia ustawicznego (pozostałe 20% kosztów kształcenia ustawicznego ponosi pracodawca) lub
  - 2) 100% kosztów kształcenia ustawicznego dla pracodawcy będącego mikroprzedsiębiorcą– nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu podpisania umowy z pracodawcą w danym roku na jednego uczestnika.
10. Wsparcie z KFS udzielane jest do momentu wyczerpania środków finansowych przyznanych na ten cel.
11. Dysponentem KFS jest minister właściwy ds. pracy, który ustala coroczne ogólnokrajowe priorytety wydawania środków KFS i sposób ich podziału.
12. Urząd Pracy może pozytywnie rozpatrzyć wniosek pracodawcy, który spełnia warunki określone w niniejszych Zasadach i wymogi przynajmniej jednego z priorytetów ustalonych przez:
  - 1) Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (środki z puli podstawowej),
  - 2) Rady Rynku Pracy (środki z rezerwy).
13. Priorytety wydatkowania środków KFS w 2025 r., określone przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (tzw. „Pula Ministra”), obejmują:
  - 1) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie lub w województwie.**

*Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania niniejszego priorytetu powinien udowodnić, że wskazana forma kształcenia dotyczy zawodu deficytowego w powiecie.*

*Dokument na podstawie którego, dokonuje się kwalifikacji zawodów jako deficytowych stanowi Barometr zawodów na rok 2025 dla powiatu górskiego.*

*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 wskazać, że zawód jest deficytowy we właściwym powiecie dla miejsca wykonywania pracy.*

*W przypadku składania wniosku w wersji elektronicznej poprzez portal [praca.gov.pl](http://praca.gov.pl) należy w uzasadnieniu wniosku wskazać zawód deficytowy, który dotyczy wybranego kształcenia ustawicznego.*

**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.*

*Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania tego 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 wykonywały nowe zadania związane z wprowadzanymi, planowanymi zmianami. Wnioskodawca w celu potwierdzenia że złożony wniosek wpisuje się w priorytet zobowiązany jest do przedstawienia jakiegokolwiek wiarygodnego dokumentu np. kopii dokumentów zakupu, decyzji dyrektora/zarządu o wprowadzeniu norm ISO, itp. oraz logicznego i wiarygodnego uzasadnienia.*

*Wsparciem kształcenia ustawicznego w ramach 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 która wymaga nabycia nowych kompetencji niezbędnych do wykonywania pracy w związku z wdrożeniem nowego procesu.*

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

*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 obejmuje min. Gminę Jemielno w powiecie górowskim.*

*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.

**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. 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 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.*

**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 budowa 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.*

**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.***

*Cudzoziemcy mogą korzystać również ze szkoleń 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/branż,*
- ✓ 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.*

## **7) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych.**

*Celem 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.*

## **8) Rozwój umiejętności cyfrowych.**

*Priorytet niniejszy wynika z faktu, że postęp technologiczny i cyfrowy jest coraz bardziej obecny w życiu każdego człowieka i będzie skutkować istotnymi zmianami w strukturze zatrudnienia oraz popycie na konkretne zawody i umiejętności.*

*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.*

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

**9) Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.**

*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.*

**14) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z wprowadzaniem elastycznego czasu pracy z zachowaniem poziomu wynagrodzenia lub rozpowszechnianie 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).*

14. Priorytety wydatkowania środków rezerwy KFS wynikające z decyzji Rady Rynku Pracy obejmują:

**15) Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 50 roku życia.**

*W ramach niniejszego priorytetu środki KFS będą mogły sfinansować*

*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 szkolenia/kursu nie jest narzucony z góry. W uzasadnieniu należy wykazać potrzebę nabycia umiejętności.*

**16) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności.**

*Warunkiem skorzystania ze środków KFS w ramach priorytetu jest dołączenie do wniosku oświadczenia pracodawcy o posiadaniu przez kandydata na szkolenie orzeczenia o niepełnosprawności.*

*Temat szkolenia/kursu nie jest narzucony z góry. W uzasadnieniu należy wskazać potrzebę nabycia umiejętności.*

**17) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z niskim wykształceniem.**

*Ze wsparcie w ramach tego priorytetu mogą skorzystać osoby, które nie mają świadectwa dojrzałości, w tym nie ukończyły szkoły na jakimkolwiek poziomie. Jedynym wymogiem jest aby wnioskodawca wskazał we wniosku, że pracownik kierowany na wnioskowaną formę kształcenia ustawicznego spełnia kryteria dostępu (np. oświadczenie). Obszar czy branża do której należy wnioskodawca a także temat szkolenia nie jest istotny.*

**18) 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.**

*Priorytet ten promuje rozwój małych i średnich przedsiębiorstw. Obszary wymagające szczególnego wsparcia określono na podstawie „Strategii zrównoważonego rozwoju powiatu górowskiego”.*

*Wniosek musi zawierać wiarygodne uzasadnienie konieczności nabycia nowych umiejętności.*

15. Jeżeli po nieskutecznych naborach w dyspozycji Urzędu pozostają niezaangażowane środki KFS, w drodze wyjątku dopuszcza się możliwość rozpatrzenia wniosków o sfinansowanie działań niemieszczących się w priorytetach.

## § 2

### Wnioskowanie

1. Informacja o terminie rozpoczęcia oraz zakończenia naboru wniosków o przyznanie środków z KFS umieszczana jest na tablicy ogłoszeń w siedzibie oraz na stronie internetowej Urzędu Pracy <https://gora.praca.gov.pl>.
2. Pracodawca zainteresowany uzyskaniem środków na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, po ogłoszeniu naboru o którym mowa w ust. 1, składa stosowny wniosek w wersji papierowej (wzór do wykorzystania - załącznik nr 1 do zasad), w Urzędzie Pracy właściwym ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności w naborze, o którym mowa w ust. 1. lub w wersji elektronicznej.
3. O terminie złożenia wniosku decyduje data wpływu do Urzędu.
4. Wniosek, o którym mowa powyżej zawiera:
  - 1) dane wnioskodawcy: nazwę pracodawcy, adres siedziby i miejsce prowadzenia działalności, adres do korespondencji, numer identyfikacji podatkowej, numer identyfikacyjny w krajowym rejestrze urzędowym podmiotów gospodarki narodowej REGON, numer nadany w Krajowym Rejestrze Sądowym, oznaczenie przeważającego rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej według PKD, numer nieoprocentowanego rachunku bankowego, informację o liczbie zatrudnionych pracowników, wielkość przedsiębiorstwa, liczbę osób zaplanowanych do objęcia wsparciem, imię i nazwisko oraz stanowisko służbowe osoby wskazanej przez pracodawcę do reprezentacji i podpisania umowy, imię i nazwisko, numer telefonu, adres e-mail oraz stanowisko służbowe osoby wskazanej przez pracodawcę do kontaktów z Urzędem Pracy,
  - 2) koszty planowanych działań kształcenia ustawicznego,
  - 3) prognozowany okres realizacji wskazanych działań,
  - 4) szczegółowe informacje dotyczące realizacji działań kształcenia ustawicznego w odniesieniu do wskazanych osób, tj. dane pracownika /pracodawcy, informacje o planach dotyczących uczestnika kształcenia, informacje dotyczące planowanych działań z udziałem środków KFS, całkowita wysokość wydatków na kształcenia ustawiczne pracodawcy /pracownika, wysokość wkładu własnego wnoszonego przez pracodawcę, koszt kształcenia ustawicznego przypadający na jednego uczestnika finansowany ze środków KFS, uzasadnienie potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego przy uwzględnieniu obecnych lub przyszłych planów względem osoby objętej kształceniem ustawicznym,
  - 5) porównanie dostępnych ofert rynkowych dotyczących planowanego kształcenia ustawicznego poprzez wskazanie: nazwy, adresu siedziby oraz numeru REGON wybranego realizatora kształcenia, pełnej nazwy/zakresu zaplanowanego działania kształcenia ustawicznego, nazwy i podstawy

prawnej dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestnika kształcenia ustawicznego, informacji o dokumencie uprawniającym do prowadzenia pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego, certyfikatu jakości usług, liczby godzin kształcenia ustawicznego przypadającego na 1 uczestnika, liczby osób, która objęta zostanie przez pracodawcę usługą kształcenia ustawicznego, ceny usługi kształcenia ustawicznego ogółem, uzasadnienia wyboru realizatora usługi kształcenia ustawicznego oraz porównania ceny kształcenia ustawicznego z ceną podobnych usług oferowanych na rynku,

- 6) oświadczenia wnioskodawcy,
  - 7) informacje dotyczące wypełniania i składania wniosku, wymaganych załączników oraz podstawowych zasad wydatkowania środków KFS,
  - 8) objaśnienia do wniosku.
5. Do wniosku pracodawca obligatoryjnie dołącza następujące załączniki (wymagane Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego):
- 1) odpowiedni formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis,
  - 2) kopię dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności - w przypadku braku wpisu do KRS lub CEIDG,
  - 3) program kształcenia ustawicznego - dotyczy kursów i studiów podyplomowych (wzór dokumentu do wykorzystania - załącznik nr 1 do wniosku),
  - 4) zakres egzaminu wybranego realizatora usługi kształcenia ustawicznego, w przypadku ubiegania się o sfinansowanie kosztów egzaminów (wzór dokumentu do wykorzystania - załącznik nr 2 do wniosku),
  - 5) wzór dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników, wystawiane przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących – dotyczy wyłącznie kursów, studiów podyplomowych i egzaminów.
6. Ponadto pracodawca dołącza do wniosku:
- 1) wybraną ofertę realizatora planowanego kształcenia ustawicznego oraz dwie kontroferty wskazane we wniosku,
  - 2) pełnomocnictwo do reprezentowania wnioskodawcy oraz składania oświadczeń woli i zaciągania zobowiązań w jego imieniu - jeśli dotyczy,
  - 3) kopie certyfikatu jakości usług każdego realizatora kształcenia ustawicznego wskazanego we wniosku - o ile firma realizująca daną usługę go posiada,

- 4) podpisaną przez pracodawcę informację o przetwarzaniu danych osobowych dla pracodawców i ich pracowników w zakresie ubiegania się przez pracodawców o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (załącznik nr 3 do wniosku),
- 5) oświadczenia wnioskodawcy – do wniosku w wersji elektronicznej,
- 6) załącznik nr 4 (wykaz osób objętych wsparciem) – do wniosku w wersji elektronicznej.
7. Po złożeniu wniosku pracownik merytoryczny sprawdza prawidłowość jego wypełnienia. W przypadku gdy wniosek jest wypełniony nieprawidłowo, zostaje wyznaczony termin do jego poprawienia nie krótszy niż 7 dni i nie dłuższy niż 14 dni.
8. Wniosek wypełniony nieprawidłowo oznacza wniosek, który został wypełniony oraz opatrzony wszystkimi załącznikami, ale zawiera braki, omyłki pisarskie, rachunkowe lub informacje wymagające doprecyzowania.
9. Urząd Pracy zastrzega sobie prawo żądania dodatkowych dokumentów, pozwalających na rozstrzygnięcie ewentualnych wątpliwości niezbędnych do rozpatrzenia wniosku.
10. Wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia, o czym informuje się wnioskodawcę na piśmie, w przypadku niepoprawienia wniosku we wskazanym terminie lub niedołączenia załączników, o których mowa w § 2 ust. 5.

### **§ 3**

#### **Rozpatrywanie wniosku**

1. Wnioski wraz z załącznikami celem ich rozpatrzenia przekazywane są przez pracownika merytorycznego na posiedzeniu Komisji ds. rozpatrywania wniosków powołanej przez Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Górze.
2. Dla realizacji zasady zapewniania najwyższej jakości usług oraz zachowania racjonalnego wydatkowania środków publicznych dopuszcza się przeprowadzenie pomiędzy Urzędem Pracy, a pracodawcą negocjacji treści wniosku, mającej na celu ustalenie ceny usługi kształcenia ustawicznego, liczby osób objętych kształceniem ustawicznym, realizatora usługi, programu kształcenia ustawicznego lub zakresu egzaminu.
3. W przypadku przeprowadzenia negocjacji, o których mowa w ust. 2, sporządza się protokół lub notatkę służbową w zakresie ustaleń poczynionych pomiędzy pracodawcą a Urzędem Pracy.
4. Komisja, o której mowa w § 3 ust. 1, przy weryfikacji złożonego wniosku bierze pod uwagę:

- 1) kompletność wniosku wraz z załącznikami, o których mowa w § 2 ust. 5 niniejszych zasad - co stanowi obligatoryjny warunek dla możliwości rozpatrywania wniosku,
- 2) możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku z uwzględnieniem limitów, o których mowa w art. 109 ust. 2k i 2m ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- 3) spełnienie przez wnioskodawcę wszystkich kryteriów formalnych tj.:
  - a) posiadanie przez wnioskodawcę statusu pracodawcy,
  - b) posiadanie przez pracodawcę siedziby albo miejsca prowadzenia działalności na terenie powiatu górowskiego,
  - c) uzyskanie pomocy de minimis w wysokości nie przekraczającej pułapów pomocy de minimis określonych w rozporządzeniu Komisji (UE) nr 2023/2831 z dnia 13 grudnia 2023 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis lub rozporządzeniu Komisji (UE) nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym lub rozporządzeniu 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,
  - d) zgodność wniosku pracodawcy z co najmniej jednym z priorytetów wydatkowania środków KFS, obowiązujących w roku bieżącym,
  - e) zawarcie we wniosku stosownego uzasadnienia potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego przy uwzględnieniu obecnych lub przyszłych potrzeb pracodawcy,
  - f) wskazanie kosztu kształcenia, który nie przekracza trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia w odniesieniu do jednej osoby (w oparciu o oświadczenie złożone przez wnioskodawcę),
  - g) posiadanie statusu pracodawcy lub pracownika przez osoby wskazane do objęcia finansowaniem ze środków KFS,
  - h) okres zatrudnienia pracowników przekraczający okres realizacji kształcenia ustawicznego lub złożenie oświadczenia o zamiarze zatrudnienia pracowników objętych wsparciem przynajmniej do dnia zakończenia kształcenia,
  - i) posiadanie przez realizatora kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego.
- 4) spełnienie przez wnioskodawcę kryteriów merytorycznych tj.:

- a) zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy;

*Przy kwalifikowaniu zgodności wniosku pracodawcy z potrzebami lokalnego rynku pracy bierze się pod uwagę aktualnie obowiązujący Barometr zawodów 2025 dla powiatu górowskiego oraz Listę zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy.*

- b) posiadanie przez realizatora kształcenia ustawicznego wskazanego we wniosku certyfikatów jakości oferowanych usług,
- c) porównywalność kosztów usługi kształcenia ustawicznego wskazanej przez wnioskodawcę do sfinansowania ze środków KFS z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku,
- d) plany wnioskodawcy dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym lub dalszego prowadzenia działalności.

5. Spełnienie kryteriów merytorycznych podlega ocenie punktowej, zgodnie z kartą oceny wniosku stanowiącą załącznik nr 2 do niniejszych zasad, na podstawie której utworzona zostanie lista rankingowa wniosków złożonych w ramach naboru, decydująca o pierwszeństwie do dofinansowania.
6. W przypadku, gdy kilka wniosków uzyska tę samą liczbę punktów, a pozostała do rozdysponowania kwota będzie mniejsza, wówczas kwota ta zostanie podzielona proporcjonalnie według udziału procentowego kwoty, o którą ubiega się pracodawca w stosunku do sumy kwot wnioskowanych w pozostałych wnioskach, zgodnie z poniższym schematem (kwoty przykładowe).

Kwota będąca w dyspozycji PUP	15 000,00 zł
-------------------------------	--------------

Lp.	Wysokość kwot wnioskowanych*	Udział %**	Wysokość przyznanego dofinansowania***
1.	1 200,00 zł	7,41	1 111,11 zł
2.	5 000,00 zł	30,86	4 629,63 zł
3.	10 000,00 zł	61,73	9 259,26 zł
suma	16 200,00 zł	100,00	15 000,00 zł

\* we wnioskach, które uzyskały tę samą liczbę punktów

\*\* udział procentowy kwoty wnioskowanej w stosunku do sumy kwot wnioskowanych w pozostałych wnioskach

\*\*\* wysokość przyznanego dofinansowania w wyniku podziału według udziału procentowego kwoty wnioskowanej w sumie kwot wnioskowanych

7. Wnioski nie są rozpatrywane w trybie procedury administracyjnej, stąd nie podlegają procedurze odwoławczej.



8. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku Urząd Pracy uzasadnia odmowę.
9. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku Urząd Pracy zawiera z pracodawcą umowę o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników/lub pracodawcy.

#### **§ 4**

##### **Umowa o finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego**

1. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku Urząd Pracy zawiera z pracodawcą umowę o finansowanie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i/lub pracodawcy, która reguluje:
  - 1) oznaczenie stron umowy, miejsce i datę jej zawarcia,
  - 2) przedmiot umowy i okres jej obowiązywania,
  - 3) wysokość środków KFS na finansowanie działań, o których mowa we wniosku oraz sposób i termin przekazania środków KFS,
  - 4) numer nieoprocentowanego rachunku bankowego pracodawcy, na które zostaną przekazane środki z KFS,
  - 5) obowiązki pracodawcy,
  - 6) sposób i termin rozliczenia otrzymanych środków oraz dokumenty potwierdzające wydatkowanie środków,
  - 7) warunki wypowiedzenia umowy i zwrotu przez pracodawcę środków,
  - 8) sposób przeprowadzania kontroli przez Urząd Pracy w odniesieniu do realizacji postanowień zawartej umowy,
  - 9) warunki udzielania pomocy de minimis poprzez odwołanie do właściwych rozporządzeń Komisji (UE),
  - 10) integralność wniosku pracodawcy z umową,
  - 11) sposób doręczania pism, dokonywania zmian w zawartej umowie, rozwiązywania sporów powstałych w wyniku realizacji umowy,
  - 12) zakres przepisów mających zastosowanie w trakcie realizacji umowy jak i w sprawach przez nią nieuregulowanych oraz
  - 13) oświadczenie pracodawcy dotyczące zapoznania się z treścią umowy.

2. Umowa może zostać zawarta tylko na działania, o których mowa w § 1 ust. 1 niniejszych Zasad, które jeszcze się nie rozpoczęły.
3. Środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego przyznane pracodawcy na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego stanowią pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis. Urząd Pracy wystawia zaświadczenie o przyznanej pomocy de minimis.
4. Środki pochodzące z FP przekazane 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 co za tym idzie nie są wyłączone z opodatkowania podatkiem dochodowym na podstawie art. 12 ust. 4 pkt 14 ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych.

## **§ 5**

### **Rozliczenie umowy o finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego**

1. Pracodawca dla celów rozliczenia zawartej umowy zobowiązany do przedstawienia w Urzędzie Pracy następujących dokumentów:
  - 1) kserokopii faktur/rachunków potwierdzonych za zgodność z oryginałem oraz opisanych w taki sposób, aby widoczny był związek wydatku ze zrealizowaną formą kształcenia ustawicznego, w celu przejrzystości wsparcia udzielanego w ramach KFS i możliwości oceny prawidłowego wydatkowania środków na ten cel,
  - 2) potwierdzenie otrzymania środków przekazanych przez Urząd Pracy,
  - 3) dowodów płatności,
  - 4) orzeczeń/zaświadczeń lekarskich potwierdzających istnienie lub brak przeciwwskazań do udziału w kształceniu ustawicznym wskazanym do finansowania ze środków KFS,
  - 5) kserokopii dokumentów potwierdzających ukończenie kształcenia ustawicznego wskazanego do finansowania ze środków KFS oraz nabycie kwalifikacji.

## **§ 6**

### **Obciążanie podatkiem VAT kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS**

1. Jeśli nabywana w ramach kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców usługa:
  - 1) stanowi usługę kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego, tj. nauczania pozostającego w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, jak również nauczania mającego na celu uzyskanie lub

uaktualnienie wiedzy do celów zawodowych (zgodnie z definicją zawartą w art. 44 rozporządzenia wykonawczego Rady (UE) nr 282/2011 z dnia 15 marca 2011 r. ustanawiającego środki wykonawcze do dyrektywy 2006/112/WE w sprawie ogólnego systemu podatku od wartości dodanej) i

- 2) jest w całości lub w wysokości co najmniej 70% finansowana ze środków publicznych wówczas do tej usługi ma zastosowanie zwolnienie od podatku od towarów i usług.
2. W przypadku gdy dofinansowanie kształcenia z środków publicznych jest niższe niż 70%, wówczas do tej usługi może nie mieć zastosowania zwolnienie z podatku VAT.

## **§ 7**

### **Postanowienia końcowe**

1. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Dyrektor Urzędu Pracy może podjąć decyzję o odstąpieniu od postanowień zawartych w niniejszych zasadach.
2. Niniejsze zasady mają zastosowanie do wydatkowania przez Urząd Pracy środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2025 roku.