

**POWIATOWY URZĄD PRACY W ŚWIEBODZINIE INFORMUJE, ŻE W TERMINIE
od 11.08.2025 r. do 25.08.2025 r. do godz. 14:30**

**BĘDZIE PROWADZIŁ NABÓR WNIOSKÓW PRACODAWCÓW O FINANSOWANIE
KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO Z KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO**

Nabór powtarzany będzie do wyczerpania głównego limitu środków z KFS.

Wnioski złożone poza wskazanym terminem pozostaną bez rozpatrzenia.

Na realizację zadań w ramach przyznanego limitu KFS w 2025 r. Powiatowy Urząd Pracy w Świebodzinie dysponuje środkami w wysokości **83 346,74 zł**, które mogą zostać przeznaczone na następujące działania:

- kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą;
- egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów 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;

**Zapraszamy pracodawców, którzy spełniają priorytety Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na rok 2025 do składania wniosków
o finansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS**

Przyznawanie środków z KFS odbywa się zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz. U. z 2018 r., poz. 117 ze zm.) oraz informacjami zawartymi poniżej.

W związku z powyższym do pobrania są zasady przyznawania środków na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców dostępne na stronie internetowej Powiatowego Urzędu Pracy w Świebodzinie swiebodzin.praca.gov.pl w zakładce do pobrania.

Priorytety wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego ustalone przez Ministra właściwego do spraw pracy na rok 2025:

- 1) **Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. powiecie lub województwie.**

Przyjęte sformułowanie niniejszego priorytetu pozwala na sfinansowanie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności ogólnie - zawodowych, o ile powiązane są one z wykonywaniem pracy w zawodzie deficytowym. Pracodawca musi udowodnić, że wskazana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego na terenie danego powiatu bądź województwa.

Dla Powiatowego Urzędu Pracy w Świebodzinie podstawę identyfikacji zawodów deficytowych stanowią: **barometr zawodów na 2025 rok dla powiatu świebodzińskiego lub województwa lubuskiego.**

Informacje o zawodach deficytowych dostępne są na stronie swiebodzin.praca.gov.pl w zakładce do pobrania.

Wnioskodawca powinien do wniosku dołączyć oświadczenie, że potencjalny uczestnik szkolenia spełnia warunki dostępu do priorytetu.

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

Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania tego priorytetu powinien udokumentować, że w ciągu jednego roku przed złożeniem wniosku bądź w ciągu trzech miesięcy po jego złożeniu zostały/zostaną zakupione nowe maszyny i narzędzia, bądź zostały/będą wdrożone nowe procesy, technologie i systemy, a osoby objęte kształceniem ustawicznym będą wykonywać nowe zadania związane z wprowadzonymi/ planowanymi do wprowadzenia zmianami. Wsparciem kształcenia ustawicznego w ramach tego priorytetu można objąć jedynie osobę, która w ramach wykonywania swoich zadań zawodowych na stanowisku pracy korzysta lub będzie korzystała z nowych technologii i narzędzi pracy lub która wymaga nabycia nowych kompetencji niezbędnych do wykonywania pracy w związku z wdrożeniem nowego procesu. W przypadku tego priorytetu – należy dołączyć jakiegokolwiek wiarygodny dokument potwierdzający np.: kopie dokumentów zakupu; decyzja dyrektora/zarządu o wprowadzeniu norm ISO, itp., oraz logiczne i wiarygodne uzasadnienie.

Wnioskodawca powinien do wniosku dołączyć oświadczenie, że potencjalny uczestnik szkolenia spełnia warunki dostępu do priorytetu.

3) **Wsparcie kształcenia ustawicznego pracodawców i ich pracowników zgodnie z potrzebami szkoleniowymi, które pojawiły się na terenach dotkniętych przez powódź we wrześniu 2024 roku. Nie będzie realizowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w Świebodzinie.**

4) **Poprawa zarządzania i komunikacji w firmie w oparciu o zasady przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, rozwoju dialogu społecznego, partycypacji pracowniczej i wspierania integracji w miejscu pracy.**

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

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

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

Szkolenia tego typu mają na celu wzmocnienie umiejętności zarządzania, poprawę komunikacji wewnętrznej oraz stworzenie środowiska opartego na równości, integracji i zaangażowaniu pracowników. Realizacja tych celów wpływa na budowanie kultury organizacyjnej, która sprzyja efektywności i zadowoleniu zespołu. Priorytet adresowany do wszystkich zainteresowanych pracodawców. Nie ma znaczenia kod PKD czy profil działalności.

Wnioskodawca powinien do wniosku dołączyć oświadczenie, że potencjalny uczestnik szkolenia spełnia warunki dostępu do priorytetu.

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. 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.

Wnioskodawca powinien do wniosku dołączyć oświadczenie, że potencjalny uczestnik szkolenia spełnia warunki dostępu do priorytetu.

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

Wśród specyficznych potrzeb pracowników cudzoziemskich wskazać można w szczególności:

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

Wnioskodawca powinien do wniosku dołączyć oświadczenie, że potencjalny uczestnik szkolenia spełnia warunki dostępu do priorytetu.

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

Celem wprowadzenia niniejszego priorytetu jest chęć wsparcia osób zatrudnionych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych. Warunkiem skorzystania z dostępnych środków jest oświadczenie pracodawcy o konieczności odbycia wnioskowanego szkolenia lub nabycia określonych umiejętności z zakresu usług zdrowotnych i opiekuńczych.

Dostęp do priorytetu ma każdy pracodawca posiadający PKD - **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.

Wnioskodawca powinien do wniosku dołączyć oświadczenie, że potencjalny uczestnik szkolenia spełnia warunki dostępu do priorytetu.

8) Rozwój umiejętności 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. 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, ale także umiejętności korzystania z danych i informacji, umiejętności porozumiewania się i współpracy, tworzenie treści cyfrowych, programowanie, kompetencje związane z cyberbezpieczeństwem. Decyzja dotycząca uznania spełniania wymagań tego priorytetu zostanie podjęta na podstawie logicznego i wiarygodnego uzasadnienia zawartego we wniosku.

Wnioskodawca powinien do wniosku dołączyć oświadczenie, że potencjalny uczestnik szkolenia spełnia warunki dostępu do priorytetu.

9) Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.

Transformacja energetyczna to długotrwały proces modyfikacji gospodarki i sieci energetycznych, aby były bardziej zrównoważone, mniej zależne od paliw kopalnych i bardziej efektywne energetycznie. Celem transformacji energetycznej jest zmniejszenie szkód dla klimatu, zdrowia publicznego i środowiska naturalnego. W Polsce ma oznaczać ona rozwój i przebudowę polskiej energetyki zgodnie z celami polityki klimatyczno-energetycznej.

Przyjęto, że ma opierać się na trzech filarach:

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

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

Wnioskodawca powinien do wniosku dołączyć oświadczenie, że potencjalny uczestnik szkolenia spełnia warunki dostępu do priorytetu.

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 dodany w kwietniu 2025 r.

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

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

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

Wnioskodawca powinien do wniosku dołączyć oświadczenie, że potencjalny uczestnik szkolenia spełnia warunki dostępu do priorytetu.

Składany wniosek musi mieć się w obszarze przynajmniej jednego priorytetu.

(dla 1 osoby można wskazać tylko jeden priorytet)

Zgodnie z § 6 ust. 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz.U. z 2018 r. poz. 117 ze zm.) przy rozpatrywaniu wniosku PUP uwzględnia:

- 1) zgodność dofinansowanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na dany rok;
- 2) zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy;
- 3) koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku;
- 4) posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego;
- 5) w przypadku kursów – posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego;
- 6) plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS;
- 7) możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem limitów, na podstawie art. 453 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. z 2025 r. poz. 620 ze zm.).

UWAGA

W przypadku dużego zainteresowania środkami KFS PUP w Świebodzinie zastrzega sobie prawo do wprowadzenia dodatkowych kryteriów, tj.

- **w pierwszej kolejności będą brane pod uwagę wnioski pracodawców nie korzystających z kształcenia ustawicznego dofinansowanego ze środków KFS w roku bieżącym oraz w ostatnich trzech latach poprzedzających rok, w którym Pracodawca wnioskuje o dofinansowanie;**
- **następnie wnioski złożone przez mikro przedsiębiorstwa;**
- **ostatecznie pod uwagę będzie brana data wpływu wniosku.**

Wysokość wsparcia wynosi:

a) w przypadku mikroprzedsiębiorstw – 100% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

b) w przypadku pozostałych pracodawców – 80% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

Wkład własny wnoszony przez pracodawcę wynosi **20%** wysokości kosztów kształcenia ustawicznego Pracowników i pracodawcy.

Dofinansowanie ze środków KFS ma charakter fakultatywny, co oznacza, że Starosta może przyjąć wniosek do realizacji, odrzucić, wezwać do poprawienia lub w sytuacjach budzących wątpliwości dopuszcza się przeprowadzenie negocjacji treści wniosku pomiędzy Powiatowym Urzędem Pracy w Świebodzinie, a Pracodawcą, w celu ustalenia ceny usługi kształcenia ustawicznego, liczby osób objętych kształceniem ustawicznym, realizatora usługi, programu kształcenia ustawicznego lub zakresu egzaminu, z uwzględnieniem zasady najwyższej jakości usługi oraz zachowania racjonalnego wydatkowania środków publicznych.

Powiatowy Urząd Pracy w Świebodzinie przyzna środki na kształcenie ustawiczne pracowników świadczących pracę wyłącznie na terenie miasta Świebodzina lub powiatu świebodzińskiego.

Wnioski o przyznanie środków z KFS na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy wraz z załącznikami można składać w terminie naboru ogłoszonym przez Urząd:

- a) osobiście w siedzibie Urzędu ul. Studencka 8, 66-200 Świebodzin, sekretariat, pok. Nr 12
- b) za pośrednictwem poczty tradycyjnej, kuriera na adres Urzędu,
- c) drogą elektroniczną z kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub podpisem potwierdzonym profilem zaufanym elektronicznej platformy usług administracji publicznej – z wyłączeniem poczty e-mail,
- d) w formie elektronicznej poprzez portal **praca.gov.pl**.

Do wniosku Pracodawca ma obowiązek dołączyć:

- a) oświadczenie o pomocy publicznej i o wielkości otrzymania lub nie otrzymania pomocy de minimis, jakie otrzymał w okresie 3 minionych lat przed złożeniem wniosku o udzielenie pomocy publicznej, ewentualnie wszystkie zaświadczenia o pomocy de minimis, jakie otrzymał w okresie 3 minionych lat,
- b) formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis, stanowiący załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 października 2014 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis,
- c) kopię dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności przez pracodawcę ubiegającego się o środki KFS – w przypadku braku wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego (KRS) lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEiDG), np. kserokopia umowy spółki w przypadku spółek prawa cywilnego lub statut w przypadku stowarzyszenia, fundacji, czy spółdzielni, lub inne dokumenty (właściwe np. dla jednostek budżetowych, szkół, przedszkoli),

- d) program wskazanego kształcenia lub zakres egzaminu (oddzielny dla każdego rodzaju kształcenia), złożony na wzorze przygotowanym przez urząd i podpisany przez realizatora kształcenia (nie mogą to być np. wydruki ze stron internetowych).

W przypadku studiów podyplomowych należy wypełnić informację o studiach podyplomowych.

Jeżeli oferta studiów podyplomowych jest ogólnodostępna na stronie internetowej realizatora kształcenia, dopuszcza się wydruk oferty z tej strony - **dotyczy tylko studiów podyplomowych**,

- e) wzór dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników, wystawianego przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących,

Niedołączenie jakiegokolwiek z wyżej wymienionych załączników skutkować będzie pozostawieniem wniosku bez rozpatrzenia.

Pracodawca wnioskując o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego, które rozpoczyna się w trakcie trwania naboru bądź w krótszym czasie niż 30 dni od dnia zakończenia naboru powinien być świadomy, iż wnioskowane kształcenie może nie dojść do realizacji z uwagi na termin rozpoczęcia kształcenia. Zgodnie z rozporządzeniem MPiPS z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, dofinansowane mogą zostać tylko działania, które jeszcze się nie rozpoczęły.

Przewidziane do realizacji kształcenie ustawiczne należy zakończyć do 30 listopada 2025 r. (z wyłączeniem studiów podyplomowych).

Za datę złożenia wniosku uznaje się datę wpływu wniosku do Powiatowego Urzędu Pracy w Świebodzinie.

Wnioski o przyznanie środków KFS należy składać na formularzach zgodnych ze wzorem zamieszczonym na stronie Powiatowego Urzędu Pracy w Świebodzinie – swiebodzin.praca.gov.pl w zakładce do pobrania.

*Z upoważnienia Starosty
Monika Wiktorowicz
Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy
w Świebodzinie*

.....
Podpis i pieczęć Dyrektora PUP