

# Nabór uzupełniający wniosków w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2024 r.

MUP w Płocku Data publikacji: 11.04.2024

---

## OGŁOSZENIE O NABORZE UZUPEŁNIAJĄCYM WNIOSKÓW O DOFINANSOWANIE KOSZTÓW KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO PRACOWNIKÓW I PRACODAWCY W RAMACH KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO

Miejski Urząd Pracy w Płocku ogłasza nabór uzupełniający wniosków pracodawców o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego w roku 2024, obejmujących:

- kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą. Termin zakończenia szkolenia i studiów podyplomowych nie może być dłuższy niż grudzień 2026 r.
- egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych.

Formularze wniosków będzie można pobierać w terminie od dnia 11.04.2024 r. do dnia 22.04.2024 r. ze strony internetowej: [https:// mupblock.praca.gov.pl](https://mupblock.praca.gov.pl) w zakładce: Dokumenty do pobrania.

Pracodawca, który ma siedzibę albo miejsce prowadzenia działalności na terenie miasta Płocka, zainteresowany uzyskaniem środków na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy może złożyć wniosek od godziny 08:00 dnia 11.04.2024 r. do godziny 15:00 dnia 22.04.2024 r. w formie:

- papierowej, składając wniosek bezpośrednio w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku, ul. 3 Maja 16, I piętro, pokój 102 – Sekretariat,
- papierowej, przesyłając wniosek za pośrednictwem operatora pocztowego na adres Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku: 09-400 Płock, ul. 3 Maja 16 lub za pośrednictwem kuriera (decyduje data i godzina wpływu wniosku do Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku, a nie stempla pocztowego),
- elektronicznej (przez ePUAP lub portal [praca.gov.pl](https://praca.gov.pl)) od godziny 08:00 dnia 11.04.2024 r. do godz. 15:00 dnia 22.04.2024 r.

Wnioski, które wpłyną w innym terminie niż od godziny 08:00 dnia 11.04.2024 r. do godziny 15:00 dnia 22.04.2024 r. nie będą podlegały rozpatrzeniu.

Pracodawca przed przystąpieniem do wypełniania wniosku zobowiązany jest zapoznać się z Zasadami przyznawania pracodawcy środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku w roku 2024, które są zamieszczone na stronie Miejskiego Urzędu Pracy (Strona główna - Dla pracodawców i przedsiębiorców - Podnoszenie kompetencji i kwalifikacji pracowników i kandydatów do pracy - Krajowy Fundusz Szkoleniowy - Krajowy Fundusz Szkoleniowy dodatkowe informacje)

Pracodawca może otrzymać środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie: 80% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika (20% kosztów pokrywa pracodawca - wkład własny). Przy wyliczaniu wkładu własnego uwzględniane są wyłącznie koszty samego kształcenia ustawicznego. Nie podlegają natomiast uwzględnieniu pozostałe koszty, jakie ponosi pracodawca 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.

100% kosztów kształcenia ustawicznego, jeśli należy do grupy mikroprzedsiębiorców, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

Miejski Urząd Pracy w Płocku przyznaje środki na kształcenie ustawiczne pracowników świadczących pracę wyłącznie na terenie miasta Płocka.

Możliwe jest dofinansowanie ze strony Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku kształcenia ustawicznego w stosunku do jednego pracownika/pracodawcy nieprzekraczającej 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku.

W ogłoszonym naborze uzupełniającym Miejski Urząd Pracy w Płocku będzie przyznawał wsparcie ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2024 pracodawcom, których wnioski spełniają wymagania określone przynajmniej w jednym z przyjętych priorytetów wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego ustalonych przez Ministra właściwego do spraw pracy w porozumieniu z Radą Rynku Pracy w roku 2024, przeznaczonych na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców:

Priorytet 1) - Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy,

Priorytet 2) - Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych,

Priorytet 3) - Wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych,

Priorytet 4) – Wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności cyfrowych,

Priorytet 5) - Wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej,

Priorytet 6) – Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45. roku życia,

Priorytet 7) – Wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców,

Priorytet 8) – Wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie zarządzania finansami i zapobieganie sytuacjom kryzysowym w przedsiębiorstwach.

Uwaga!!

W Priorytecie 1 przez "nowe procesy, technologie czy narzędzia pracy" należy rozumieć procesy, technologie, maszyny czy rozwiązania nowe dla wnioskodawcy a nie dla całego rynku. Przykładowo, maszyna istniejąca na rynku, ale niewykorzystywana do tej pory w firmie wnioskodawcy, jest w jego przypadku "nową technologią czy narzędziem pracy". Pod pojęciem procesów należy rozumieć serię powiązanych ze sobą działań lub zadań, które rozwiązują problem lub prowadzą do osiągnięcia określonego efektu. Przykładowymi kategoriami procesów biznesowych są: proces zarządczy (który kieruje działaniem systemu, np. zarządzanie przedsiębiorstwem lub zarządzanie strategiczne), proces operacyjny (który dotyczy istoty biznesu i źródła wartości dodanej, np. zaopatrzenie, produkcja, marketing, sprzedaż), proces pomocniczy (który wspiera procesy główne, np. księgowość, rekrutacja, wsparcie techniczne).

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 wykonywać nowe zadania związane z wprowadzonymi/ planowanymi do wprowadzenia zmianami. Na potwierdzenie tego faktu wnioskodawca powinien przedłożyć jakiegokolwiek wiarygodny dokument, np. kopię dokumentów zakupu, decyzję dyrektora/ zarządu o wprowadzeniu norm ISO, itp., oraz złożyć logiczne i wiarygodne uzasadnienie.

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 wdrażała nowe procesy.

MUP zawody deficytowe będzie identyfikował na podstawie Barometru zawodów 2024 dla miasta Płocka publikowanego na stronie [https:// barometrzawodow.pl](https://barometrzawodow.pl). (dotyczy Priorytetu 2).

Są to:

- kierowcy autobusów,
- kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych,

- lekarze,
- nauczyciele praktycznej nauki zawodu,
- nauczyciele przedmiotów zawodowych,
- pielęgniarki i położne,
- pracownicy służb mundurowych,
- ratownicy medyczni,
- samodzielni księgowi,
- spawacze.

Przyjęty zapis Priorytetu 3 pozwala na sfinansowanie niezbędnych form kształcenia ustawicznego osobom (np. matce, ojcu, opiekunowi prawnemu), które powracają na rynek pracy po przerwie spowodowanej sprawowaniem opieki nad dzieckiem. Priorytet adresowany jest do osób, które w ciągu jednego roku przed datą złożenia wniosku o dofinansowanie podjęły pracę po przerwie spowodowanej sprawowaniem opieki nad dzieckiem - nie jest istotne czy był to urlop macierzyński, wychowawczy czy zwolnienie na opiekę nad dzieckiem, nie ma również znaczenia długość przerwy w pracy jak również to czy jest to powrót do pracodawcy sprzed przerwy czy zatrudnienie u nowego pracodawcy.

Wnioskodawca powinien do wniosku dołączyć oświadczenie, że potencjalny uczestnik szkolenia spełnia warunki dostępu do priorytetu bez szczegółowych informacji mogących zostać uznane za dane wrażliwe np. powody pozostawania bez pracy. Priorytet adresowany jest także do osób, które mają na utrzymaniu rodziny 3+ bądź są członkami takich rodzin. Z dofinansowania w ramach priorytetu mogą skorzystać członkowie rodzin wielodzietnych, którzy na dzień złożenia wniosku posiadają Kartę Dużej Rodziny bądź spełniają warunki jej posiadania (dotyczy to zarówno rodziców i ich małżonków, jak i pracujących dzieci pozostających z nimi w jednym gospodarstwie domowym).

Prawo do posiadania Karty Dużej Rodziny przysługuje wszystkim rodzicom oraz małżonkom rodziców, którzy mają lub mieli na utrzymaniu łącznie co najmniej troje dzieci.

Przez rodzica rozumie się także rodzica zastępczego lub osobę prowadzącą rodzinny dom dziecka.

Prawo do Karty Dużej Rodziny przysługuje także dzieciom:

- w wieku do 18. roku życia,
- w wieku do 25. roku życia – w przypadku dzieci uczących się w szkole lub szkole wyższej,
- bez ograniczeń wiekowych w przypadku dzieci legitymujących się orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności, ale tylko w przypadku, gdy w chwili składania wniosku w rodzinie jest co najmniej troje dzieci spełniających powyższe warunki.

Prawo do posiadania Karty Dużej Rodziny nie przysługuje rodzicowi, którego sąd pozbawił władzy rodzicielskiej lub któremu sąd ograniczył władzę rodzicielską przez umieszczenie dziecka w pieczy zastępczej, chyba że sąd nie pozbawił go władzy rodzicielskiej lub jej nie ograniczył przez umieszczenie dziecka w pieczy zastępczej w stosunku do co najmniej trojga dzieci, prawo to nie przysługuje również rodzicowi zastępczemu lub prowadzącemu rodzinny dom dziecka, w przypadku gdy sąd orzekł o odebraniu im dzieci z uwagi na niewłaściwe sprawowanie pieczy zastępczej.

Karta jest przyznawana niezależnie od dochodu w rodzinie.

Prawo do posiadania Karty przysługuje członkowi rodziny wielodzietnej, który jest:

- osobą posiadającą obywatelstwo polskie, mającą miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej; - cudzoziemcem mającym miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie zezwolenia na pobyt stały, zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, zezwolenia na pobyt czasowy udzielony w związku z okolicznością, o której mowa w art. 159 ust. 1 oraz art. 186 ust. 1 pkt. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 519 z późn. zm.), lub w związku z uzyskaniem w Rzeczypospolitej Polskiej statusu uchodźcy lub ochrony uzupełniającej, jeżeli zamieszkuje z członkami rodziny na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- mającym miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej obywatelem państwa członkowskiego Unii Europejskiej, państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej oraz członkom jego rodziny w rozumieniu art. 2 pkt. 4 ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium

obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1697 z późn. zm.), posiadającym prawo pobytu lub prawo stałego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Uwaga: Warunki - powrotu na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz bycia członkiem rodziny wielodzietnej - nie muszą być spełniane łącznie.

W uzasadnieniu Priorytetu 4 pracodawca 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, to także umiejętności korzystania z danych i informacji, umiejętności porozumiewania się i współpracy, tworzenie treści cyfrowych, programowanie, kompetencje związane z cyberbezpieczeństwem.

Nowe zawody związane z rewolucją cyfrową to nie tylko domena branży IT, jak na przykład specjalista big data (osoba, która zajmuje się analizowaniem i przygotowywaniem rekomendacji biznesowych z ogromnych zbiorów danych) czy specjalista do spraw cyberbezpieczeństwa (przeciwdziała zagrożeniom płynącym z internetu). To także zawody, takie jak traffic manager (zajmuje się analizowaniem ruchu na stronach www) czy też menedżer inteligentnych domów, które posiadają system czujników i detektorów oraz zintegrowany system zarządzania.

PKD Wnioskodawcy nie jest w tym przypadku istotne.

Wsparcie w ramach Priorytetu 5 mogą otrzymać pracodawcy i pracownicy zatrudnieni w firmach z szeroko rozumianej branży motoryzacyjnej. O przynależności do ww. branży decydować będzie posiadanie jako przeważającego jednego z poniższych kodów PKD:

29.10.B Produkcja samochodów osobowych,

29.10.C Produkcja autobusów,

29.10.D Produkcja pojazdów samochodowych przeznaczonych do przewozu towarów,

29.10.E Produkcja pozostałych pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli,

29.20.Z Produkcja nadwozi do pojazdów silnikowych; produkcja przyczep i naczep,

29.31.Z Produkcja wyposażenia elektrycznego i elektronicznego do pojazdów silnikowych,

29.32.Z Produkcja pozostałych części i akcesoriów do pojazdów silnikowych, z wyłączeniem motocykli,

PKD 45.20.Z Konserwacja i naprawa pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli.

Wsparcie w ramach Priorytetu 6 mogą otrzymać pracodawcy i pracownicy, którzy na dzień złożenia wniosku o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (w terminach naboru ogłoszonych przez Urząd), ukończyli 45. rok życia.

W ramach Priorytetu 7 mogą być finansowane szkolenia zarówno dla cudzoziemców, jak i polskich pracowników (to samo dotyczy pracodawców), które adresują specyficzne potrzeby, jakie mają pracownicy cudzoziemscy i pracodawcy ich zatrudniający. 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;
- ułatwianie rozwijania i uznawania w Polsce kwalifikacji nabytych w innym kraju;
- rozwój miękkich kompetencji, w tym komunikacyjnych, uwzględniających konieczność dostosowania się do kultury organizacyjnej polskich przedsiębiorstw i innych podmiotów, zatrudniających cudzoziemców.

Ze szkoleń w ramach tego priorytetu mogą korzystać również pracodawcy i pracownicy z polskim obywatelstwem o ile wykażą w uzasadnieniu wniosku, że szkolenie to ułatwi czy też umożliwi im pracę z zatrudnionymi bądź planowanymi do zatrudnienia w przyszłości cudzoziemcami.

Przy interpretacji Priorytetu 8 należy mieć na uwadze, iż obecnie wiele firm zwłaszcza z sektora małych i średnich przedsiębiorstw boryka się z trudnościami, w tym trudnościami finansowymi. W wielu przypadkach nastąpiła kumulacja wielu niekorzystnych czynników takich, jak rynkowe skutki pandemii COVID-19, wojna na terytorium Ukrainy, rosnące koszty energii i koszty pracy, wzrost inflacji, które przekładają się na spowolnienie rozwoju gospodarczego i rosnącą liczbę podmiotów kończących lub zawieszających działalność. Konieczne staje się zatem wspieranie nabywania umiejętności przedsiębiorców i kadry zarządzającej w zakresie prawidłowej identyfikacji ryzyk towarzyszących danej działalności gospodarczej, umiejętności prawidłowej oceny sytuacji finansowej, trafnej oceny symptomów zwiastujących nadchodzący kryzys finansowy w danej firmie, a nade wszystko umiejętności znajdowania konkretnych sposobów i rozwiązań przezwyciężania trudności i umiejętności budowania długofalowej odporności na kryzysy, aby pomimo trudności firma mogła przetrwać na rynku.

Warunki kryzysu sprawiają, że szanse na przetrwanie mają organizacje uczące się, mogące elastycznie dostosować się do zmian, co stanowi warunek wypracowania przewagi konkurencyjnej na rynku. W celu zapewnienia przedsiębiorstwu możliwości osiągnięcia sukcesu należy optymalizować warunki pracy, budować skuteczny system zarządzania kryzysem, wypracowywać nowe innowacyjne rozwiązania. W szczególności wspierane powinny być szkolenia i kursy, które są dedykowane dla danej branży i dotyczą analizowania sytuacji finansowej, pozwalają na poznanie w praktyce narzędzi do controllingu i monitorowania kondycji danego przedsiębiorstwa, podczas których omówione zostaną przypadki odstępstw od przyjętych norm w zakresie prawidłowego zarządzania finansami, nakładami na inwestycje czy marketing a także uczące pozyskiwania dodatkowych preferencyjnych źródeł finansowania lub restrukturyzacji zadłużenia.

W ramach tego priorytetu mogą być finansowane szkolenia przede wszystkim dla właścicieli firm, kadry zarządzającej, menadżerów oraz pracowników realizujących zadania w obszarze zarządzanie i finansów. Przykładowe tematy szkoleniowe (moduły) programów szkoleniowych z zakresu zarządzania finansami i zapobiegania sytuacjom kryzysowym w przedsiębiorstwach:

Zarządzanie finansami:

- Analiza finansowa i interpretacja sprawozdań finansowych. o Planowanie budżetu i kontrola kosztów.
- Skuteczne zarządzanie płynnością finansową.

Zapobieganie sytuacjom kryzysowym:

- Wczesne wykrywanie sygnałów ostrzegawczych. o Ocena ryzyka i strategię jego minimalizacji.
- Planowanie awaryjne i scenariusze kryzysowe.

Komunikacja w sytuacjach kryzysowych:

- Skuteczna komunikacja z interesariuszami w trudnych sytuacjach.
- Zarządzanie wizerunkiem firmy podczas kryzysu.

Doskonalenie umiejętności przywódczych:

- Rozwijanie umiejętności decyzyjnych w warunkach presji.
- Motywowanie zespołu w trudnych czasach.

Technologie wspierające zarządzanie finansami:

- Wykorzystanie nowoczesnych narzędzi i systemów do analizy danych finansowych.
- Automatyzacja procesów księgowych i raportowania.

Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania niniejszego priorytetu powinien wykazać powiązanie zakresu obowiązków pracownika z wnioskowanym szkoleniem. Składając stosowny wniosek o dofinansowanie w ramach przedmiotowego priorytetu wnioskodawca w uzasadnieniu powinien wykazać, że posiadanie konkretnych umiejętności, wiedzy, które objęte są tematyką wnioskowanego szkolenia, jest powiązane z pracą wykonywaną przez osobę kierowaną na szkolenie.

Nie przygotowano zamkniętej listy dokumentów, na podstawie których powiatowy urząd pracy ma zdecydować, czy złożony wniosek wpisuje się w priorytet. Stosowna decyzja ma zostać podjęta na podstawie analizy programu szkolenia oraz logicznego i wiarygodnego uzasadnienia.

Dofinansowanie w ramach tego priorytetu może otrzymać każdy pracodawca, który w przekonujący sposób uzasadni, że dla prawidłowego działania jego firmy bądź dla jej ratowania niezbędne jest nabycie konkretnych umiejętności. Nie ma potrzeby spełniania jakiś konkretnych warunków czy kryteriów. Wystarczające jest wiarygodne uzasadnienie.

Kryteria rozpatrywania wniosków:

- Zgodność dofinansowywanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na dany rok,
- Zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy,
- Koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku,
- Posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego,
- W przypadku kursów – posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego,
- Plany dotyczącego dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego,
- Możliwość sfinansowania ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem limitów, o których mowa w art. 109 ust. 2k i 2m ustawy.

W przypadku wniosków, które uzyskają taką samą liczbę punktów, w celu ustalenia kolejności przydziału środków, będą brane pod uwagę dodatkowe kryteria, np.:

- czy pracodawca korzystał w okresie ostatnich 2 lat ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Szczegółowe informacje udzielane są telefonicznie (24) 367-18-11/66

Wnioski pracodawców rozpatrywane będą zgodnie z przyjętymi kryteriami do limitu wysokości posiadanych środków finansowych przeznaczonych na realizację zadania. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku zostanie zawarta umowa z pracodawcą o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy.

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2024 poz. 475)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (tekst jednolity Dz. U. z 2018 r., poz. 117).