***Załącznik nr 11 do wniosku***

………………………………………..

 /pieczęć Wnioskodawcy/

**Uzasadnienie aplikowania o środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego**

**w ramach Priorytetu 5:**

**Wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po
 przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem[[1]](#footnote-1)**

…………………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………………

**Świadomy odpowiedzialności karnej z art. 233 §1 Kodeksu Karnego za składanie fałszywych zeznań:** „Kto, składając zeznanie mające służyć za dowód w postępowaniu sądowym lub innym postępowaniu prowadzonym na podstawie ustawy, zeznaje nieprawdę lub zataja prawdę, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8”, oświadczam, że wszystkie dane zawarte w niniejszym oświadczeniu są prawdziwe.

*……………………*

 *miejscowość, data*

………………….…………………………………………………………………

 *( podpis i pieczęć Wnioskodawcy lub osoby uprawnionej do reprezentowania*)

1. Oświadczenie powinno zawierać informację, że pracownik planowany do objęcia kształceniem ustawicznym spełnia warunki dostępu do priorytetu **bez szczegółowych** informacji mogących zostać uznane za dane wrażliwe np. powody pozostawania bez pracy**.**

Priorytet 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 przede wszystkim do osób, które w ciągu jednego roku przed datą złożenia wniosku o dofinansowanie podjęły pracę po przerwie spowodowanej sprawowaniem opieki nad dzieckiem.

Dostępność do priorytetu nie jest warunkowana powodem przerwy w pracy tj. 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. [↑](#footnote-ref-1)