

## Nabór wniosków KFS 2025

Powiatowy Urząd Pracy w Środzie Wielkopolskiej ogłasza nabór wniosków o przyznanie środków z **Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS)** na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy. Kwota przyznanych środków w roku 2025 wynosi **649 700 zł**. **Wnioski będą przyjmowane od 28 STYCZNIA do 30 STYCZNIA 2025 r. w godzinach pracy urzędu.**

Pracodawca zainteresowany uzyskaniem środków z KFS składa *Wniosek* w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności (o ile spełnia warunek bycia pracodawcą). Powiatowy Urząd Pracy w Środzie Wielkopolskiej będzie finansował wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w firmach działających na terenie miasta Środy Wielkopolskiej lub powiatu średzkiego.

### **Priorytety wydatkowania środków KFS w roku 2025 - Limit podstawowy tzw. Pula Ministra:**

- 1) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie lub w województwie.
- 2) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy.
- 3) Wsparcie kształcenia ustawicznego pracodawców i ich pracowników zgodnie z potrzebami szkoleniowymi, które pojawiły się na terenach dotkniętych przez powódź we wrześniu 2024 roku.
- 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.
- 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.
- 6) Wsparcie cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania wiedzy na temat polskiego prawa pracy i integracji tych osób na rynku pracy.
- 7) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych.
- 8) Rozwój umiejętności cyfrowych.
- 9) Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.

### **Urząd pracy może przeznaczyć środki KFS na finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, na które składają się:**

- a) określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego, w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
- b) kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- c) egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- d) badania lekarskie i lub psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- e) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

### **Przy rozpatrywaniu wniosków uwzględnia się w oparciu o § 6 ust. 5 rozporządzenia 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):**

- 1) zgodność dofinansowywanych 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, o których mowa w np. 109 ust. 2k i 2m ustawy.

Wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia o czym informuje się pracodawcę na piśmie, w przypadku:

- 1) niepoprawienia wniosku we wskazanym przez Urząd terminie lub
- 2) niedołączenia załączników wymaganych zgodnie z § 5 ust. 2 rozporządzenia 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) .

**!!! Przed wypełnieniem dokumentów należy dokładnie zapoznać się z „Zasadami przyznawania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Środzie Wielkopolskiej w roku 2025”**

Wniosek wraz z załącznikami można pobrać ze strony internetowej Urzędu

[www: srodawielkopolska.praca.gov.pl](http://www.srodawielkopolska.praca.gov.pl) w Zakładce:

**Dokumenty do pobrania → Pracodawcy i przedsiębiorcy → Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)**

W przypadku trudności podczas wypełniania wniosku prosimy o kontakt z pracownikiem urzędu, telefon: 61/ 285-80-32 wew. 37 lub 668-011-897

Wnioski należy składać w wyżej określonym terminie:

- ✓ w wersji papierowej, w siedzibie tut. Urzędu, w sekretariacie (pokój nr 15, II piętro) lub
- ✓ za pomocą poczty/ kuriera z dopiskiem „Wniosek KFS 2025” na adres: Powiatowy Urząd Pracy ul. Kosynierów 46, 63-000 Środa Wielkopolska - decyduje data wpływu wniosku do tut. Urzędu
- ✓ Wnioski składane poza wyznaczonym terminem nie będą podlegać rozpatrzeniu.
- ✓ Wnioski będą rozpatrywane w terminie 30 dni od dnia zakończenia naboru. Jeżeli czas rozpatrywania ulegnie wydłużeniu np. w wyniku dużej ilości złożonych wniosków, korekt dokonanych w złożonych wnioskach lub wymagać będą opinii Powiatowej Rady Rynku Pracy, Urząd poinformuje o tym fakcie pracodawców odrębnym komunikatem na stronie internetowej [www: srodawielkopolska.praca.gov.pl](http://www.srodawielkopolska.praca.gov.pl)
- ✓ Urząd Pracy pisemnie informuje pracodawcę o sposobie jego rozpatrzenia.

### **!! UWAGA !!**

1. Pracodawca może ubiegać się maksymalnie o jedno wsparcie w 2025 roku na kształcenie ustawiczne dla jednego pracownika/pracodawcy (duże zainteresowanie wnioskodawców KFS na podstawie lat ubiegłych), wyjątek stanowią szkolenia modułowe, wymagające przejścia cyklu kilku szkoleń, aby uzyskać niezbędne uprawnienia.
2. **Kształcenie, o które wnioskuje pracodawca powinno rozpocząć się nie wcześniej niż 45 dni, licząc od dnia zakończenia naboru. Przewidziane do realizacji kształcenie ustawiczne należy zakończyć do 30 września 2025 r., (z wyłączeniem studiów podyplomowych).**
3. Ze względu na racjonalność zaangażowania środków publicznych, urząd pracy może nie wyrazić zgody na zmianę terminu rozpoczęcia kształcenia wskazanego we wniosku w przypadku przekroczenia terminu określonego wyżej, tj. do 30 września 2025 roku. Pracodawca powinien dochować należytej staranności przy ustalaniu harmonogramu kształcenia ustawicznego, o które wnioskuje.
4. Urząd Pracy może zastosować **negocjacje**, w celu objęcia wsparciem wszystkich pracodawców w przypadku niewystarczających środków KFS pozostających w dyspozycji urzędu pracy, **dla pracodawców atrakcyjne może być uzyskanie choćby częściowego wsparcia.**
5. Zmiana uczestnika kształcenia jest możliwa tylko przed rozpoczęciem formy kształcenia, w przypadku gdy kandydat był zatrudniony u pracodawcy na dzień złożenia wniosku o KFS na umowę o pracę w oparciu o Kodeks Pracy oraz spełnia kryteria, które pozostają w ścisłym związku z uzasadnieniem potrzeb szkoleniowych wskazanego w złożonym wniosku Priorytetu.
6. Wszelkie zmiany dotyczące realizacji kształcenia ustawicznego mogą nastąpić dopiero po uzyskaniu zgody Urzędu Pracy.
7. **Instytucja szkoleniowa wypełnia załącznik nr 4 i nr 9 do wniosku**, w przypadku ubiegania się o kurs/szkolenie.
8. **Organizator studiów podyplomowych wypełnia załącznik nr 4 i nr 10 do wniosku**, w przypadku ubiegania się o studia podyplomowe.
9. **Instytucja egzaminacyjna wypełnia załącznik nr 5 i nr 11 do wniosku**, w przypadku ubiegania się o egzamin celem uzyskania kwalifikacji zawodowych.
10. **W przypadku gdy wnioskodawca nie prowadzi działalności gospodarczej, nie jest przedsiębiorcą, nie jest beneficjentem pomocy (udzielona pomoc jest wsparciem dla pracodawcy zgodnie z przepisami ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej), nie wypełnia Załącznika nr 2 i Załącznika nr 3, tylko należy wydrukować i wpisać „nie dotyczy”.**
11. W przypadku wniosku składanego przez publiczną placówkę oświatową, w którym do kształcenia przewidziany jest Dyrektor placówki konieczne jest złożenie oddzielnego wniosku na kształcenie pracowników placówki i oddzielnego wniosku na kształcenie Dyrektora placówki. Powyższe wynika z faktu udzielania dofinansowania pracodawcy, zgodnie z przepisami prawa pracodawcą nauczycieli jest placówka oświatowa a pracodawcą Dyrektora placówki jest odpowiednio Wójt/Burmistrz/Starosta, który powołał Dyrektora na to stanowisko.

12. To samo dotyczy niepublicznych szkół podstawowych, należy złożyć osobno wniosek na dyrektora i osobno na pracowników (w przypadku dyrektora należy rozgraniczyć kto jest pracodawcą dla dyrektora).
13. W przypadku wniosków obejmujących kierowników jednostek organizacyjnych samorządu wniosek powinien podpisać również odpowiednio Wójt/Burmistrz/Starosta, a dla pozostałych pracowników kierownik jednostki organizacyjnej (osobny wniosek na kierownika i na pracowników).
14. **Wnioski złożone przez jednostki organizacyjne powiatu podlegają opiniowaniu przez Radę Rynku Pracy.**

#### **Załączniki :**

- ✓ Załącznik nr 1 do Zarządzenia - Zasady przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Środzie Wielkopolskiej w roku 2025
- ✓ Załącznik nr 2 do Zarządzenia - Wniosek
- ✓ Załącznik nr 1 do wniosku stanowiący wzór **Pełnomocnictwa do reprezentowania Pracodawcy**, jeżeli nie wynika ono bezpośrednio z dokumentów rejestrowych,
- ✓ Załącznik nr 2 do wniosku stanowiący wzór **Oświadczenia o wysokości uzyskanej pomocy de minimis**
- ✓ Załącznik nr 3 do wniosku stanowiący wzór **Formularza informacji przedstawionych przy ubieganiu się o pomoc de minimis**
- ✓ Załącznik nr 4 do wniosku stanowiący wzór **Programu kształcenia ustawicznego** (w przypadku ubiegania się o kurs/szkolenie, studia podyplomowe)
- ✓ Załącznik nr 5 do wniosku stanowiący wzór **Zakresu egzaminu** (w przypadku ubiegania się o sfinansowanie kosztów egzaminu)
- ✓ **Kopia dokumentu potwierdzającego oznaczenia formy prawnej prowadzonej działalności** – w przypadku braku wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego „KRS” lub Centralnej Ewidencji i Informacji Działalności Gospodarczej „CEIDG” np. może to być: **umowa spółki cywilnej** wraz z ewentualnymi wprowadzonymi do niej zmianami, **regulamin, uchwała, statut w przypadku stowarzyszenia, fundacji czy spółdzielni lub inne dokumenty** (właściwe np. dla jednostek budżetowych, szkół, przedszkoli). **Ponadto należy dołączyć aktualny wydruk KRS, CEIDG.** Wszystkie dokumenty winny być potwierdzone „za zgodność z oryginałem”.
- ✓ **Wzór dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników**, wystawionego przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących.
- ✓ Załącznik nr 6 do wniosku stanowiący wzór **Oświadczenia wnioskodawcy**
- ✓ Załącznik nr 7 do wniosku stanowiący wzór **Informacji o uczestniku i kosztów kształcenia ustawicznego**
- ✓ Załącznik nr 8 do wniosku stanowiący wzór **Oświadczenia pracodawcy o spełnieniu wybranych priorytetów**
- ✓ Załącznik nr 9 do wniosku stanowiący wzór **Informacji z instytucji szkoleniowej wnioskowanej formy wsparcia w ramach KFS (kurs/szkolenie)**
- ✓ Załącznik nr 10 do wniosku stanowiący wzór **Informacji od organizatora studiów podyplomowych wnioskowanej formy wsparcia w ramach KFS (studia podyplomowe)**
- ✓ Załącznik nr 11 do wniosku stanowiący wzór **Informacji z instytucji egzaminacyjnej wnioskowanej formy wsparcia w ramach KFS (egzamin)**
- ✓ Załącznik nr 3 do Zarządzenia – Umowa, stanowiąca wzór
- ✓ Załącznik nr 1 do umowy, stanowiący wzór
- ✓ Załącznik nr 2 do umowy, stanowiący wzór
- ✓ Załącznik nr 3 do umowy, stanowiący wzór
- ✓ Załącznik nr 4 do umowy, stanowiący wzór
- ✓ Załącznik nr 5 do umowy, stanowiący wzór
- ✓ Załącznik nr 6 do umowy, stanowiący wzór
- ✓ Załącznik nr 4 do Zarządzenia – Karta oceny formalnej
- ✓ Załącznik nr 5 do Zarządzenia – Karta oceny merytorycznej
- ✓ Załącznik nr 6 do Zarządzenia – Karta sposobu rozpatrzenia
- ✓ Barometr zawodów 2025 – powiat średzki
- ✓ Barometr zawodów 2025 – województwo wielkopolskie
- ✓ Raport – Lista zawodów – Barometr zawodów 2025 ( str. 60-75)
- ✓ Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy

#### **Wydatkowanie środków KFS ustalone przez Ministra właściwego ds. pracy w roku 2025 :**

*Wyjaśnienia na podstawie Kierunkowych wytycznych dla urzędów pracy – Grudzień 2024 rok*

**Priorytet nr 1) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie czy województwie, na podstawie:**

- ✓ Barometr zawodów 2025 – powiat średzki
- ✓ Barometr zawodów 2025 – województwo wielkopolskie

Urząd dokona oceny w oparciu o złożone przez pracodawcę we wniosku o dofinansowanie, uzasadnienie potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego, przy uwzględnieniu obecnych lub przyszłych potrzeb pracodawcy oraz o program kształcenia. Zgodnie z powyższymi kryteriami wsparcie kształcenia ustawicznego możliwe będzie w przypadku, gdy kształcenie będzie związane z podwyższaniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych w danym zawodzie deficytowym lub zmianą stanowiska

pracy do zawodu deficytowego (dołączenie oświadczenia o zmianie stanowiska pracy lub zakresu obowiązków). Zakres kształcenia zawodowego musi być ściśle związany z zadaniami wykonywanymi na stanowisku pracy wskazanym w wykazie zawodów deficytowych.

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

Należy pamiętać, że przez „nowe procesy, technologie czy narzędzia pracy” w niniejszym priorytecie należy rozumieć procesy, technologie, maszyny czy rozwiązania nowe dla wnioskodawcy a nie dla całego rynku. Przykładowo maszyna istniejąca na rynku od bardzo wielu lat, ale niewykorzystywana do tej pory w firmie wnioskodawcy, jest w jego przypadku „nową technologią czy narzędziem pracy”. Pod pojęciem procesów należy rozumieć zaś 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) - <https://www.gov.pl/web/popcwsparcie/zarządzanie-procesami-biznesowymi-bpm>

**Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania 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 zostały/będą wdrożone nowe procesy, technologie i systemy, a osoby objęte kształceniem ustawicznym będą wykonywać nowe zadania związane z wprowadzonymi/ planowanymi do wprowadzenia zmianami.** Stosowna decyzja ma zostać podjęta na podstawie jakiegokolwiek wiarygodnego dla urzędu dokumentu dostarczonego przez wnioskodawcę, np. kopii dokumentów zakupu, decyzji dyrektora/ zarządu o wprowadzeniu norm ISO, itp., oraz logicznego i wiarygodnego uzasadnienia.

**Wspieraniem 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.**

### **Priorytet nr 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 Środzie Wielkopolskiej.**

### **Priorytet nr 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 ten ma również zachęcać do tworzenia i oferuje wsparcie w zakresie zasad funkcjonowania i działania rad pracowniczych – na poziomie uniijnym i poszczególnych krajów UE. Ma pomóc znaleźć odpowiedź na pytanie jak promować reprezentację pracowników 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 uniijnym i poszczególnych krajów UE.

## **Priorytet nr 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**

Zdrowie psychiczne jest tak samo ważne, jak zdrowie fizyczne. Oba te aspekty życia wzajemnie się dopełniają. Kiedy nasze zdrowie jest w równowadze, możemy sprawnie działać, aktywnie pracować, uczyć się i funkcjonować. Zaburzenia i choroby zdrowia psychicznego znacznie utrudniają prowadzenie satysfakcjonującego życia również zawodowego i to bez względu na wiek. W Polsce oficjalne dane mówią o tym, że na depresję choruje 1,5 miliona osób. Brak świadomości problemu oraz stygmatyzacja osób dotkniętych chorobami i zaburzeniami psychicznymi może zaburzać te statystyki i w rzeczywistości chorujących osób może być znacznie więcej. Zadbanie o swój dobrostan (i swoich pracowników), zapobieganie wypaleniu zawodowemu, rozładowywanie nadmiernych napięć pozwala minimalizować rozwinięcie choroby psychicznej, dlatego tak ważna jest higiena zdrowia psychicznego, którą należy utrzymywać na co dzień. 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.

## **Priorytet nr 6) Wsparcie cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania wiedzy na temat polskiego prawa pracy i integracji tych osób na rynku pracy – zmodyfikowany priorytet w stosunku do lat ubiegłych**

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. Proszę jednocześnie pamiętać, że 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. Należy pamiętać, że powyższa lista nie jest katalogiem zamkniętym i każdy pracodawca może określić własną listę potrzeb.

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

Zgodnie z ustawą z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 799) świadczeniami zdrowotnymi są działania służące zachowaniu, ratowaniu, przywracaniu lub poprawie zdrowia oraz inne działania medyczne wynikające z procesu leczenia. Udzielanie świadczeń zdrowotnych odbywa się w ramach działalności leczniczej. Ustawodawca wyodrębnił przy tym jej dwa rodzaje – polegającą na: stacjonarnym i całodobowym udzielaniu świadczeń zdrowotnych oraz ambulatoryjnym udzielaniu świadczeń zdrowotnych – czyli w warunkach niewymagających udzielania świadczeń w trybie stacjonarnym i całodobowym. Obecnie, biorąc pod uwagę stan zdrowia społeczeństwa i nasilający się proces starzenia rosną potrzeby rozwoju usług opiekuńczych i opieki zdrowotnej. Potrzeba jest coraz więcej dobrze wyszkolonych i posiadających umiejętności na wysokim poziomie osób zatrudnionych w tych sektorach. 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 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.**

## **Priorytet nr 8) Rozwój umiejętności cyfrowych – bez zmian w stosunku do roku 2024**

Propozycja tego priorytetu 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. Bardzo ważne jest aby osoby funkcjonujące na rynku pracy były wyposażone w umiejętności, które nie będą się szybko dezaktualizować i pozwolą na stały rozwój posiadanego doświadczenia, wiedzy i umiejętności. Z punktu widzenia pracodawców w perspektywie wieloletniej ważne będzie to, by kadry gospodarki dysponowały nowoczesnymi umiejętnościami, potrzebnymi w scyfryzowanych branżach oraz gospodarce obiegu zamkniętego. 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. W przypadku niniejszego priorytetu 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. W każdej dziedzinie gospodarki i w większości współczesnych zawodów kompetencje cyfrowe nabierają kluczowego znaczenia. Dlatego pracodawcy coraz częściej poszukują takich pracowników, którzy będą rozumieć potrzebę funkcjonowania w cyfrowym świecie i – przede wszystkim – sprawnie i twórczo posługiwać się narzędziami nowych technologii. 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. Z jednej strony zapotrzebowanie na kompetencje cyfrowe stale rośnie, ponieważ pojawiają się nowe zawody i kwalifikacje, które wymagają od pracowników nowych umiejętności, a poruszanie się w cyfrowej rzeczywistości staje się tak samo ważne jak umiejętność czytania i pisanie. Z drugiej strony deficyty kompetencji cyfrowych można znaleźć w praktycznie każdej grupie zawodowej: wśród menedżerów i techników, wśród sprzedawców i pracowników biurowych. Te deficyty ograniczają możliwość rozwoju przedsiębiorstw. 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 (<https://www.biznes.gov.pl/pl/porta/004171>). Należy pamiętać, że PKD Wnioskodawcy nie jest w tym przypadku istotne. Dotyczy wszystkich wnioskodawców.

## **Priorytet nr 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.