

Priorytety wydatkowania środków KFS

1. Priorytety wydatkowania środków KFS ustalone przez Ministra właściwego do spraw pracy w porozumieniu z Radą Rynku Pracy:

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

Przyjęte sformułowanie niniejszego priorytetu pozwala na sfinansowanie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności ogólnozawodowych

(w tym tzw. kompetencji miękkich), o ile powiązane są one z wykonywaniem pracy w zawodzie deficytowym.

Należy zwrócić uwagę, że granica pomiędzy szkoleniami zawodowymi a tzw. „miękkimi” nie jest jednoznaczna. Przykładowo: szkolenie dotyczące umiejętności autoprezentacji i nawiązywania kontaktów interpersonalnych dla sprzedawcy czy agenta nieruchomości jest jak najbardziej szkoleniem zawodowym. Podobnie przy szkoleniach językowych – przykładowo dla kierowcy TIR-a jeżdżącego na trasach międzynarodowych kurs języka obcego jest szkoleniem zawodowym. W takich przypadkach kluczową rolę odgrywa uzasadnienie odbycia szkolenia i na tej podstawie Urząd będzie mógł podjąć decyzję co do przyznania dofinansowania.

Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania niniejszego priorytetu powinien udowodnić, że wskazana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego na terenie powiatu sztumskiego lub województwa pomorskiego. Urząd sprawdzając, czy dany zawód jest zawodem deficytowym będzie posługiwał się wynikami najbardziej aktualnych badań i analiz, tj. barometrem zawodów – prognozą na 2025 rok. Barometr zawodów deficytowych w powiecie sztumskim – prognoza na rok 2025 dostępny jest pod adresem:

<https://barometrzwodow.pl/modul/prognozy-na-plakatach?publication=county&province=11&county=250&year=2025&form-group%5B%5D=low>.

Barometr zawodów deficytowych w województwie pomorskim – prognoza na rok 2025 dostępny jest pod adresem: <https://barometrzwodow.pl/modul/prognozy-na-plakatach?publication=province&province=11&year=2025&form-group%5B%5D=low>.

Prognozowane zapotrzebowanie na zawody deficytowe w powiecie sztumskim:

- Betoniarze i zbrojarze
- Cieśle i stolarze budowlani
- Dekarze i blacharze budowlani
- Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
- Inżynierowie budownictwa
- Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
- Kierownicy budowy

- Lekarze
- Magazynierzy
- Mechanicy pojazdów samochodowych
- Nauczyciele przedmiotów zawodowych
- Nauczyciele przedszkoli
- Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
- Operatorzy obrabiarek skrawających
- Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
- Piekarze
- Pielęgniarki i położne
- Pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego
- Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
- Pracownicy służb mundurowych
- Pracownicy socjalni
- Psycholodzy i psychoterapeuci
- Robotnicy budowlani
- Robotnicy obróbki drewna i stolarze
- Samodzielni księgowi
- Spawacze
- Ślusarze

Prognozowane zapotrzebowanie na zawody deficytowe w województwie pomorskim:

- Betoniarze i zbrojarze
- Brukarze
- Cieśle i stolarze budowlani
- Dekarze i blacharze budowlani
- Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
- Fizjoterapeuci i masażyści
- Kierowcy autobusów
- Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
- Kucharze
- Lekarze
- Magazynierzy

- Mechanicy pojazdów samochodowych
- Monterzy instalacji budowlanych
- Murarze i tynkarze
- Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
- Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
- Nauczyciele przedmiotów zawodowych
- Nauczyciele przedszkoli
- Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
- Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
- Operatorzy obrabiarek skrawających
- Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
- Pedagodzy
- Pielęgniarki i położne
- Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
- Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
- Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
- Pracownicy służb mundurowych
- Pracownicy socjalni
- Psycholodzy i psychoterapeuci
- Robotnicy budowlani
- Robotnicy obróbki drewna i stolarze
- Samodzielni księgowi
- Spawacze
- Ślusarze

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

Przez sformułowanie „nowe technologie i narzędzia pracy” należy rozumieć procesy, technologie, maszyny czy rozwiązania nowe dla danego pracodawcy, a nie dla całego rynku. Przykładowo maszyna istniejąca na rynku od bardzo wielu lat, ale nie wykorzystywana do tej pory w firmie pracodawcy 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.

Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania priorytetu 2 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. W tym celu wniosek należy logicznie i wiarygodnie uzasadnić oraz do wniosku należy dołączyć kopię odpowiednich dokumentów np. potwierdzających zamiar dokonania zakupu lub dokonanie zakupu maszyn, urządzeń, systemów bądź decyzję dyrektora / zarządu o wprowadzeniu norm ISO, itp.

Wsparciem kształcenia ustawicznego w ramach priorytetu 1 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.

Wnioskodawca powinien do wniosku dołączyć oświadczenie, 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/zostaną wdrożone nowe procesy, technologie i systemy.

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.

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. Przywołane rozporządzenie dotyczy następujących gmin:

1. w województwie dolnośląskim:
 - wszystkie gminy położone na terenie powiatów bolesławieckiego, dzierzoniowskiego, jaworskiego, kamiennogórskiego, karkonoskiego, kłodzkiego, legnickiego, lubańskiego, lwóweckiego, średzkiego, świdnickiego, wałbrzyskiego, wołowskiego, ząbkowickiego,

zgorzeleckiego i złotoryjskiego oraz miasta na prawach powiatu Jelenia Góra, Legnica i Wałbrzych,

- w powiecie głogowskim - gmina miejska Głogów, gmina wiejska Głogów, gmina Kotla, gmina Pęcław i gmina Żukowice,
 - w powiecie górskim - gmina Jemielno,
 - w powiecie lubińskim - miasto i gmina Ścinawa,
 - w powiecie oławskim - gmina miejska Oława i gmina wiejska Oława,
 - w powiecie strzelińskim - gmina Strzelin,
 - w powiecie wrocławskim - gmina Kąty Wrocławskie, gmina Mietków i gmina Sobótka;
2. w województwie lubuskim:
- w powiecie krośnieńskim - gmina Dąbie i gmina Krosno Odrzańskie
 - w powiecie nowosolskim - gmina Bytom Odrzański, gmina Kolsko, gmina miejska Nowa Sól, gmina wiejska Nowa Sól, gmina Otyń i gmina Siedlisko,
 - w powiecie słubickim - gmina Cybinka i gmina Słubice,
 - w powiecie wschowskim - gmina Szlichtyngowa,
 - w powiecie zielonogórskim - gmina Bojadła, gmina Czerwieńsk, gmina Nowogród Bobrzański, gmina Sulechów, gmina Trzebiechów i gmina Zabór,
 - w powiecie żagańskim - gmina miejsko-wiejska Szprotawa i gmina wiejska Żagań oraz miasto Małomice i miasto Żagań;
3. w województwie opolskim - wszystkie gminy położone na terenie powiatów brzeskiego, głubczyckiego, kędzierzyńsko-kozielskiego, krapkowickiego, nyskiego, opolskiego i prudnickiego;
4. w województwie śląskim - wszystkie gminy położone na terenie powiatów bielskiego, cieszyńskiego, pszczyńskiego i raciborskiego oraz miasto na prawach powiatu Bielsko-Biała.

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.

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.:

1. do rozpoznawania, rozumienia i przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, co zwiększy ich uważność na sposób komunikacji i budowania relacji w ich zespołach;
2. dotyczące różnych formy mobbingu, jak zrozumieć jego wpływ na zespół oraz jak skutecznie reagować i zapobiegać sytuacjom o charakterze mobbingu w przyszłości;
3. rozpoznawania/uważności (szczególnie menedżerowie/pracodawcy) na zachowania i relacje w zespołach;
4. do promowania bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy;
5. na temat skutków społecznych i prawnych mobbingu lub dyskryminacji;
6. 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.

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

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.

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 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.

Priorytet nr 8 Rozwój umiejętności cyfrowych

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 oraz 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.

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.

Priorytet nr 14 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z wprowadzaniem elastycznego czasu pracy z zachowaniem poziomu wynagrodzenia lub rozpowszechnianie w firmach work-life balance

Kwestie wskazane w powyższym priorytecie zostały m.in. podjęte w Konkluzjach Rady w sprawie zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz równości płci dla wszystkich pokoleń w kontekście wyzwań demograficznych. W dokumencie tym zawarto m.in. apel do państw członkowskich, aby zgodnie ze swoimi kompetencjami, z poszanowaniem roli i autonomii partnerów społecznych oraz uwzględnieniem uwarunkowań krajowych wspierały pracodawców w stosowaniu dostosowanych do indywidualnych potrzeb pracowników rozwiązań, (takich jak praca zdalna) i elastycznej organizacji pracy, w tym systemu skróconego tygodnia pracy lub obniżenia wymiaru czasu pracy.

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.

2. Priorytety wydatkowania środków rezerwy KFS wynikające z decyzji

Rady Rynku Pracy:

- 15) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób po 50 roku życia.
- 16) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności.
- 17) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z niskim wykształceniem.
- 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 nr 10 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. 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.

Priorytet nr 11 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności

Wnioskodawca, składający wniosek o środki w ramach tego priorytetu powinien udowodnić posiadanie przez kandydata, który ma być objęty kształceniem ustawicznym orzeczenia o niepełnosprawności, tj. dołączyć do wniosku oświadczenie o posiadaniu takiego orzeczenia przez osobę, która ma być objęta kształceniem ustawicznym. Należy zwrócić uwagę, iż termin do kiedy zostało wydane orzeczenie nie powinien być krótszy niż planowany termin zakończenia kształcenia ustawicznego.

Priorytet nr 12 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z niskim wykształceniem

Ze wsparcia w ramach tego priorytetu mogą skorzystać osoby, które nie mają świadectwa dojrzałości, w tym nie ukończyły szkoły na jakimkolwiek poziomie. Wnioskodawca składający wniosek o środki w ramach tego priorytetu powinien udowodnić, że osoba, która ma odbyć kształcenie ustawiczne posiada niskie kwalifikacje tj. dołączyć do wniosku oświadczenie.

Priorytet nr 13 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.

W ramach tego priorytetu urząd rozpatrując wnioski będzie opierał się na wybranych dokumentach strategicznych/planach rozwoju określonych dla Powiatu Sztumskiego. Dokumentem bazowym będzie Załącznik nr 2 do uchwały Rady Powiatu Sztumskiego XVIII/105/2016 z 13 kwietnia 2016 r. „Strategia Powiatu Sztumskiego 2016-2025”.

Dokument źródłowy dostępny jest na stronie Starostwa Powiatowego w Sztumie pod adresem: <https://powiatsztumski.pl/asp/pliki/pojedyncze/strategia2.pdf>

W Strategii Powiatu Sztumskiego 2016-2025 wskazano obszary/branże kluczowe dla rozwoju Powiatu Sztumskiego, które będą wymagały szczególnego wsparcia w zakresie podnoszenia kompetencji ze względu na zakładany rozwój regionu w danych obszarach czy sektorach.

Branże / obszary kluczowe dla rozwoju Powiatu Sztumskiego to:

- a) turystyka i rekreacja,
- b) usługi opieki zdrowotnej,
- c) edukacja,
- d) kultura,
- e) transport publiczny,
- f) ekologia,
- g) budownictwo.

Warunkiem dostępu do niniejszego priorytetu jest posiadanie jako przeważającego (według stanu na 1 stycznia 2025 roku) odpowiedniego kodu PKD (wpisującego się w ww. branże). Jednocześnie kształcenie ustawiczne

pracowników/pracodawcy będzie mogło być finansowane, jeżeli jego zakres będzie dotyczył ww. obszaru lub branży, a wnioskodawca wiarygodnie uzasadni konieczność nabycia nowych umiejętności.