|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | http://www.pupslubice.pl/admin/wysiwyg/FileUpload/KFS.png?1484141333407  ***OGŁOSZENIE O NABORZE WNIOSKÓW O PRZYZNANIE ŚRODKÓW Z LIMITU KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO*** |  |

**Powiatowy Urząd Pracy w Przemyślu, zgodnie z § 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 117), ogłasza nabór wniosków pracodawców o przyznanie środków *z Krajowego Funduszu Szkoleniowego* na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego, wnioski należy składać od dnia 25.08.2025r., do dnia 26.08.2025r.**

**Dostępne środki limitu KFS –38.000,00 zł.**

Na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, składają się: kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą; egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów 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, oraz określenia potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia.

**Aby skorzystać ze środków KFS w 2025r., musi zostać spełniony co najmniej jeden z następujących priorytetów** **:**

***Priorytety wydatkowania limitu podstawowego KFS w roku 2025***

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

Przyjęte sformułowanie niniejszego priorytetu pozwala na sfinansowanie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności ogólno-zawodowych (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 powiatowy urząd pracy 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 danego powiatu. Oznacza to zawód zidentyfikowany jako deficytowy w oparciu o wyniki najbardziej aktualnych badań/ analiz. Dla Powiatowego Urzędu Pracy w Przemyślu podstawę identyfikacji zawodów deficytowych jest deficyt poszukujących pracy - Prognoza na rok 2025 dla powiatu przemyskiego i miasta Przemyśl wskazana w „Barometrze zawodów”(dostępna na stronie internetowej: <https://barometrzawodow.pl>.

Pracodawca wnioskujący o dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych na terenie innego powiatu lub województwa niż siedziba powiatowego urzędu pracy, w którym składany jest wniosek o dofinansowanie, powinien wykazać, że zawód jest deficytowy dla miejsca wykonywania pracy. PUP będzie analizował sytuację powiatu właściwego dla wykonywania pracy.

Z dofinansowanych form kształcenia ustawicznego w ramach tego priorytetu mogą skorzystać zarówno osoby pracujące w zawodach określonych jako deficytowe jak i osoby zamierzające wykonywać zadania związane z zawodem deficytowym w przyszłości. ( według informacji zawartych w uzasadnieniu wniosku).

**Zawody Deficytowe :**

**Prognoza na rok 2025 dla: Województwo: podkarpackie, Powiat: przemyski\***

**Prognoza na rok 2025 dla: Województwo: podkarpackie, Powiat: Przemyśl\***

***Deficyt poszukujących pracy***

Betoniarze i zbrojarze

Blacharze i lakiernicy samochodowi

Cieśle i stolarze budowlani

Cukiernicy

Dekarze i blacharze budowlani

Dentyści

Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy

Fizjoterapeuci i masażyści

Inspektorzy nadzoru budowlanego

Inżynierowie budownictwa

Inżynierowie elektrycy i energetycy

Inżynierowie inżynierii środowiska

Kierowcy autobusów

Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych

Kierownicy budowy

Lekarze

Magazynierzy

Mechanicy pojazdów samochodowych

Monterzy instalacji budowlanych

Murarze i tynkarze

Nauczyciele praktycznej nauki zawodu

Nauczyciele przedmiotów zawodowych

Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych

Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych

Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych

Pedagodzy

Piekarze

Pielęgniarki i położne

Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości

Pracownicy służb mundurowych

Psycholodzy i psychoterapeuci

Ratownicy medyczni

Samodzielni księgowi

Spawacze

Ślusarze

\*Barometr zawodów- <https://barometrzawodow.pl/>

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

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/zarzadzanie-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. Pracodawca ma udokumentować powyższe przedkładając dokumenty np. kopie dokumentów zakupu, decyzji dyrektora/ zarządu o wprowadzeniu norm ISO, itp.

W uzasadnieniu wniosku należy wskazać i opisać nowy: proces, lub technologię, lub narzędzie , opisać ich zastosowanie. Pracodawca będzie zobowiązany do udowodnienia zakupu nowych maszyn, narzędzi, lub wdrożenia nowych procesów, technologii bądź systemów. Nieprzedłożenie stosownych dokumentów potwierdzających wywiązanie się z zakupów lub wdrożeń wskazanych we wniosku będzie równoznaczne z niespełnieniem przez Pracodawcę wnioskowanego priorytetu, a wykorzystane środki podlegać będą zwrotowi.

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 która wymaga nabycia nowych kompetencji niezbędnych do wykonywania pracy w związku z wdrożeniem nowego procesu.

*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 (Dz. U. 2024, poz. 1371).

Przywołane rozporządzenie dotyczy następujących gmin:

1) w województwie dolnośląskim:

✓ wszystkie gminy położone na terenie powiatów bolesławieckiego, dzierżoniowskiego, 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 górowskim - 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,

✓ e) w powiecie zielonogórskim - gmina Bojadła, gmina Czerwieńsk, gmina Nowogród Bobrzański, gmina Sulechów, gmina Trzebiechów i gmina Zabór,

✓ f) 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 składać dokumentów finansowych potwierdzających spadek obrotów itp.

*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 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.

*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.

*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.

Należy 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.

*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 z póżn.zm.) 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.

*8) Rozwój umiejętności cyfrowych.*

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 pisania.

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/portal/004171).

Należy pamiętać, że PKD Wnioskodawcy nie jest w tym przypadku istotne. Dotyczy wszystkich Wnioskodawców.

*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.

*14) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z wprowadzaniem elastycznego czasu pracy z zachowaniem poziomu wynagrodzenia lub rozpowszechnianiem w firmach work-life balance . (****priorytet dodany w kwietniu 2025r****.).*

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. **s**kuteczna 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.

***Szczegółowy opis ww. priorytetów jest zamieszczony w opracowaniu „Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2025 Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy”.***

***2.Wysokość wsparcia wynosi:***

1. 80% kosztów, nie więcej jednak niż 300 % przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika,
2. w przypadku mikroprzedsiębiorstw w wysokości 100%, nie więcej jednak niż 300 % przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika;

Wnioski rozpatruje się wraz z załącznikami, złożone w terminie trwania naboru, do wysokości pozostających środków finansowych KFS (**38.000,00zł** ), uwzględniając odpowiednio:

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 art. 109 ust. 2k i 2m 1.Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r., o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy(tekst jednolity Dz. U. z 2025r., poz.214 z późn.zm.).

Pracodawca, który ma siedzibę albo miejsce prowadzenia działalności na terenie miasta Przemyśl lub powiatu przemyskiego, zainteresowany uzyskaniem środków na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy powinien złożyć wniosek w terminie naboru od dnia 25.08.2025r., do dnia 26.08.2025r., w formie elektronicznej lub papierowej w Powiatowym Urzędzie Pracy w Przemyślu ul. Katedralna 5, 37-700 Przemyśl, (sekretariat - pok. 46, II piętro, w godz. od 07:30 do 15.30).

**Wnioski należy składać w formie elektronicznej** **(ePUAP, praca.gov.pl), lub papierowo w sekretariacie Urzędu.** Wniosek złożony w formie elektronicznej powinien być opatrzony bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu z zachowaniem zasad przewidzianych w przepisach o podpisie elektronicznym lub podpisem potwierdzonym profilem zaufanym elektronicznej platformy usług administracji publicznej.

Dopuszcza się składanie wniosków w wersji elektronicznej na portalu **praca.gov.pl (**[**https://www.praca.gov.pl/eurzad/strona-glowna**](https://www.praca.gov.pl/eurzad/strona-glowna)**) (**  Usługi elektroniczne > Wnioski o usługi i świadczenia z urzędu > Wnioski pozostałe > Wniosek

o przyznanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) na finansowanie kosztów

kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy (PSZ-KFS)).

**Do wniosku Pracodawca ma obowiązek dołączyć:**

- zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy de minimis, w zakresie, o którym mowa w art. 37 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r., o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej,

- informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej;

- kopię dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności – w przypadku braku wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej;

-  program kształcenia ustawicznego lub zakres egzaminu;

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

**Niedołączenie ww. załączników skutkować będzie pozostawieniem wniosku bez rozpatrzenia.**

Dokumenty dołączone do wniosku powinny być podpisane, kserokopie potwierdzone za zgodność z oryginałem lub opisane.

***Wnioski będą rozpatrywane w terminie 30 dni - maksymalnie do 60 dni od dnia ich złożenia.***

***Planowane działania nie mogą rozpocząć się wcześniej niż po zawarciu między Pracodawcą a Urzędem umowy o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne. Należy to uwzględnić planując terminy rozpoczęcia kształcenia.***

Powiatowy Urząd Pracy w Przemyślu informuje, że w przypadku braku możliwości ustalenia cen rynkowych wnioskowanego kształcenia, (porównania z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku usług), PUP w trakcie oceny wniosków, przyzna 0 punktów.

***Jednocześnie przypominam, że w przypadku niewystarczających środków KFS, wnioski będą rozpatrywane w kolejności uzyskanych punktów.*** /ZASADY *przyznawania środków na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Przemyślu w 2025r.* /. Powiatowy Urząd Pracy w Przemyślu dokona wstępnej oceny złożonych wniosków na podstawie danych zawartych we wnioskach. Po dokonaniu wstępnej oceny złożonych wniosków, Powiatowy Urząd Pracy w Przemyślu będzie rozpatrywał wnioski, według kolejności uzyskanych punktów do posiadanej wysokości środków limitu KFS (38.000,00 zł).

**Powiatowy Urząd Pracy w Przemyślu informuje, że wnioski rozpatrywane będą do wyczerpania środków KFS, na działania, które rozpoczną się w 2025r.** (środki KFS mają być wydatkowane w roku 2025).

W sytuacji, gdy Pracodawca wnioskuje o kształcenie ustawiczne danego pracownika w ramach różnych priorytetów wydatkowania środków limitu KFS wówczas należy złożyć oddzielne wnioski na każdy z priorytetów.

**Wniosek i Zasady KFS dostępne są na stronie internetowej** [**www.przemysl.praca.gov.pl**](http://www.przemysl.praca.gov.pl)*(zakładka Urząd /dokumenty**do pobrania*).

***Zgoda na umieszczenie na stronie internetowej PUP.***

*Przemyśl 19.08.2025r.* ……………………..…