**Wyjaśnienia do Priorytetów Ministra ds. Pracy w zakresie wydatkowania środków KFS na 2025 r.**

**Priorytet nr 1 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych**

**jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie czy 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 bądź województwa. Oznacza to zawód zidentyfikowany jako deficytowy

w oparciu o wyniki najbardziej aktualnych badań/ analiz, takich jak np.:

✓ „Barometr zawodów”,

✓ „Zarejestrowani bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej

według zawodów i specjalności (…)”,

✓ badania realizowane przez same urzędy ze środków KFS lub w ramach projektów

finansowanych z EFS, w tym także badania dotyczące perspektyw rozwoju branż,

✓ plany i strategie rozwoju (np. planowane inwestycje strategiczne).

Urząd pracy przed ogłoszeniem naboru wniosków powinien zdecydować, czy będzie brał pod

uwagę sytuację tylko terenu powiatu czy całego województwa oraz wybrać konkretne

badania, na które będzie powoływał się przy ocenie składanych wniosków.

Wyniki badań, które powiatowy urząd pracy będzie wykorzystywał przy analizie wniosków

pracodawców powinny być ogólnodostępne. Pracodawcy powinni mieć możliwość

zapoznania się z nimi najpóźniej w momencie ogłoszenia naboru wniosków.

Urząd pracy w momencie ogłaszania naboru wniosków powinien wskazać ścieżkę dostępu do

danych, które będą podstawą do oceny, czy wniosek dotyczy zawodów, na które

obserwowane jest i będzie zapotrzebowanie.

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 powinien określić przy naborze czy będzie

analizował sytuację powiatu czy województwa 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.

**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/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.

Należy jednak pamiętać, że wskazane wyżej terminy nie są sztywne. Ostateczna decyzja w tej

sprawie należy do urzędu pracy i zależy przede wszystkim od jednostkowej oceny sytuacji (np.

termin dostawy sprzętu, dostępne terminy szkolenia).

Nie przygotowano zamkniętej listy dokumentów, na podstawie których powiatowy urząd

pracy ma zdecydować, czy złożony wniosek wpisuje się w priorytet. Stosowna decyzja ma

zostać podjęta na podstawie 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.

Decyzja należy do urzędu, który w momencie ogłaszania naboru wniosków określa, jakiego

rodzaju dokumenty są wymagane.

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.

**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 (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 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.:

✓ 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.

**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. 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**

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.

**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.