

Priorytety wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w ramach podstawowego limitu dostępnego w 2025 r., ustalone przez Ministra ds. pracy

Priorytet 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 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 – dla kierowcy TIR-a jeżdżącego na trasach międzynarodowych kurs języka obcego jest szkoleniem zawodowym. W takich przypadkach kluczową rolę odgrywa uzasadnienie odbycia szkolenia.

Składając wniosek o dofinansowanie z KFS w ramach priorytetu 1 należy udowodnić, że wnioskowana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego w oparciu o wyniki badań zawartych w Barometrze zawodów 2025 na terenie powiatu opolskiego (poniżej link do wykazu zawodów):

<https://barometrzwawodow.pl/modul/prognozy-na-plakatach?publication=province&province=3&county=&year=2025&form-group%5B%5D=all>

bądź województwa lubelskiego(poniżej link do wykazu zawodów):

<https://barometrzwawodow.pl/modul/prognozy-na-plakatach?publication=province&province=3&county=&year=2025&form-group%5B%5D=allID>

dopuszczalne jest zarówno doksztalcanie się/uzupełnienie kompetencji w wykonywanym aktualnie zawodzie deficytowym, jak i doksztalcanie w zawodzie deficytowym z uwagi na planowaną zmianę stanowiska/zawodu lub rozszerzenie zadań zawodowych o te ściśle związane z wykonywaniem pracy w zawodzie deficytowym.

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.

Pracodawca zobowiązany jest dołączyć do wniosku, oświadczenie w którym należy podać kod i nazwę zawodu w oparciu o klasyfikację zawodów zgodną z Rozporządzeniem MRPiPS z dnia 07.08.2014r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. z 2018r., poz. 227) (oświadczenie nr 1).

Priorytet 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 pracodawcy a nie dla całego rynku. Przykładowo maszyna istniejąca na rynku od bardzo wielu lat, ale niewykorzystywana 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. 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).

Pracodawca, 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.

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.

Pracodawca zobowiązany jest dołączyć do wniosku oświadczenie o tym, że kształcenie ustawiczne powiązane jest z wykonywanymi zadaniami zawodowymi przez pracownika wytypowanego do odbycia kształcenia ustawicznego lub o możliwości korzystania z nowych technologii, narzędzi czy procesów przez pracownika, który ukończy wnioskowane kształcenie (oświadczenie nr 2).

Priorytet 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:

- a) wszystkie gminy położone na terenie powiatów bolesławieckiego, dzierzoniowskiego, jaworskiego, kamiennogórskiego, karkonoskiego, kłodzkiego, legnickiego, lubańskiego, lwóweckiego, średzkiego, świdnickiego, wałbrzyskiego, wołowskiego, ząbkowickiego, zgorzeleckiego i zlotoryjskiego oraz miasta na prawach powiatu Jelenia Góra, Legnica i Wałbrzych,
- b) w powiecie głogowskim - gmina miejska Głogów, gmina wiejska Głogów, gmina Kotła, gmina Pęcław i gmina Żukowice,
- c) w powiecie górskim - gmina Jemielno,
- d) w powiecie lubińskim - miasto i gmina Ścinawa,
- e) w powiecie oławskim - gmina miejska Oława i gmina wiejska Oława,
- f) w powiecie strzelińskim - gmina Strzelin,
- g) w powiecie wrocławskim - gmina Kąty Wrocławskie, gmina Mietków i gmina Sobótka;

2) w województwie lubuskim:

- a) w powiecie krośnieńskim - gmina Dąbie i gmina Krosno Odrzańskie,
- b) w powiecie nowosolskim - gmina Bytom Odrzański, gmina Kolsko, gmina miejska Nowa Sól, gmina wiejska Nowa Sól, gmina Otyń i gmina Siedlisko,
- c) w powiecie słubickim - gmina Cybinka i gmina Słubice,
- d) 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.

Pracodawca zobowiązany jest dołączyć do wniosku oświadczenie potwierdzające prowadzenie działalności na terenie którejkolwiek z gmin z wykazu (oświadczenie nr 3).

Priorytet 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 form 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. 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.

Pracodawca zobowiązany jest dołączyć do wniosku oświadczenie dotyczące spełniania warunku dostępu do priorytetu (oświadczenie nr 4).

Priorytet 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. 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:

1. rola pracodawcy w wspieraniu zdrowia psychicznego,
2. przyczyny i skutki stresu zawodowego, wypalenia zawodowego oraz radzenia sobie z nimi,
3. skuteczna komunikacja w zespole, budowanie otwartego środowiska pracy, tworzenie przyjaznego środowiska pracy,
4. różnorodność w miejscu pracy, integracja pracowników wywodzących się z różnych grup pokoleniowych,
5. promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zdrowego, stylu życia, technik relaksacyjnych i innych metod radzenia sobie ze stresem.

Pracodawca zobowiązany jest dołączyć do wniosku oświadczenie dotyczące spełniania warunku dostępu do priorytetu (oświadczenie nr 5).

Priorytet 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 pracowników cudzoziemskich. Wśród specyficznych potrzeb pracowników cudzoziemskich wskazać można w szczególności:

1. doskonalenie znajomości języka polskiego oraz innych niezbędnych do pracy języków, szczególnie w kontekście słownictwa specyficznego dla danego zawodu/ branży;
2. doskonalenie wiedzy z zakresu specyfiki polskich i unijnych regulacji dotyczących wykonywania określonego zawodu;
3. 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.

Pracodawca zobowiązany jest dołączyć do wniosku oświadczenie o zatrudnianiu na dzień złożenia wniosku pracownika cudzoziemskiego, którego chce przeszkolić (oświadczenie nr 6).

Priorytet 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 niniejszego priorytetu jest wsparcie 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.

Pracodawca zobowiązany jest dołączyć do wniosku oświadczenie o posiadaniu wymaganego kodu PKD (oświadczenie nr 7).

Priorytet 8 Rozwój umiejętności cyfrowych

Składając stosowny wniosek o dofinansowanie podnoszenia kompetencji cyfrowych Pracodawca 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.

Należy pamiętać, że PKD pracodawcy nie jest w tym przypadku istotne. Dotyczy wszystkich pracodawców.

Pracodawca zobowiązany jest dołączyć do wniosku oświadczenie, że posiadanie konkretnych umiejętności cyfrowych, które objęte są tematyką wnioskowanego szkolenia, jest powiązane z pracą wykonywaną przez pracownika wytypowanego do kształcenia (oświadczenie nr 8).

Priorytet 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:

1. **dekarbonizacja** – czyli redukcja emisji gazów cieplarnianych i rozwój OZE,
2. **decentralizacja** – dotyczy odejścia od dużych elektrowni na rzecz rozproszonych odnawialnych źródeł energii o mniejszej mocy,
3. **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, 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.

Pracodawca zobowiązany jest dołączyć do wniosku oświadczenie potwierdzające spełnianie warunków dostępu do priorytetu tj. rozwój umiejętności związanych z transformacją energetyczną objęte tematyką wnioskowanego szkolenia jest powiązane z wykonywaną pracą na stanowisku (oświadczenie nr 9).

Priorytet 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 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:

1. 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)
2. komunikacja w elastycznym środowisku pracy (w tym m.in. skuteczna komunikacja w zespole pracującym na odległość, budowanie zaufania i współpracy na odległość)
3. 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)
4. wykorzystanie technologii w elastycznym czasie pracy (w tym m.in. narzędzia do zarządzania czasem i projektami wspierające elastyczność i wydajność w pracy zdalnej)
5. motywowanie i wspieranie pracowników (w tym m.in. techniki motywacyjne w środowisku elastycznej pracy, programy wsparcia zdrowia psychicznego i fizycznego)
6. 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. Pracodawca zobowiązany jest dołączyć do wniosku oświadczenie dotyczące spełniania warunku dostępu do priorytetu (oświadczenie nr 10).

Priorytety wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w ramach rezerwy w 2025 r., ustalone przez Radę Rynku Pracy

Priorytet 10 Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 50 roku życia

W ramach niniejszego priorytetu środki KFS mogą być przeznaczone na sfinansowanie kształcenia ustawicznego osób wyłącznie w wieku powyżej 50 roku życia (zarówno pracodawców jak i pracowników). 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 11 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności

Pracodawca składający wniosek o środki w ramach powyższego priorytetu powinien udowodnić posiadanie przez kandydata na szkolenie aktualnego orzeczenia o niepełnosprawności, tj. przedstawić oświadczenie o posiadaniu takiego orzeczenia.

Temat szkolenia/kursu nie jest narzucony z góry. W uzasadnieniu należy wykazać potrzebę nabycia umiejętności.

Priorytet 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. Jedynym wymogiem jest, aby wnioskodawca wskazał we wniosku, że pracownik kierowany na wnioskowaną formę kształcenia ustawicznego spełnia kryteria dostępu (oświadczenie). Temat szkolenia/kursu nie jest narzucony z góry. W uzasadnieniu należy wykazać potrzebę nabycia umiejętności.

Priorytet 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

Podstawę identyfikacji wsparcia kształcenia ustawicznego w obszarach lub branżach kluczowych stanowi dla powiatu opolskiego „**Strategia Rozwoju Powiatu Opolskiego na lata 2022-2030**” .

Pracodawca musi udowodnić, że wskazane formy kształcenia ustawicznego dotyczą obszaru / branży wskazanych jako cele strategiczne i kierunku działań w Strategii Rozwoju Powiatu Opolskiego na lata 2022 – 2030, tj.:

- Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji związanych z wykorzystaniem energii źródeł odnawialnych,
- Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w celu podniesienia jakości usług pomocy społecznej i ochrony zdrowia,
- Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w celu poprawy atrakcyjności turystycznej.

Warunkiem dostępu do tego priorytetu jest posiadanie jako przeważającego (według stanu na dzień 1 stycznia 2025 r.) odpowiedniego kodu PKD potwierdzającego, że firma działa w obszarach / branżach wskazanych w „Strategii Rozwoju Powiatu Opolskiego na lata 2022-2030” oraz zawarte we wniosku o dofinansowanie wiarygodne uzasadnienie konieczności nabycia nowych umiejętności.