**ZASADY FINANSOWANIA KOSZTÓW KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW ZE ŚRODKÓW KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO (KFS)   
W ROKU 2025**

**§ 1**

Na podstawie art. 69a i 69b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 214) i rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14.05.2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego   
(Dz. U.  z 2018 r. poz. 117), kierując się zasadami racjonalnego gospodarowania środkami publicznymi oraz możliwościami finansowymi Urzędu, ustala się następujące zasady finansowania ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego kształcenia ustawicznego pracowników i Pracodawców.

**§ 2**

**Słownik pojęć**

Ilekroć w zasadach jest mowa o:

1. **KFS** - należy przez to rozumieć Krajowy Fundusz Szkoleniowy;
2. **Pracodawcy** - należy przez to rozumieć jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika;
3. **pracowniku** - należy przez to rozumieć osobę, zatrudnioną na podstawie umowy   
   o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, o której mowa   
   w art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy;
4. **rozporządzeniu** - należy przez to rozumieć Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz. U. z 2018 r. poz. 117);
5. **umowie** - należy przez to rozumieć umowę o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i Pracodawcy zawartą pomiędzy Gminą Miasta Toruń –Powiatowym Urzędem Pracy dla Miasta Torunia a Pracodawcą;
6. **urzędzie** - należy przez to rozumieć Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia;
7. **ustawie** - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2025 r. poz. 214);
8. **wniosku** - należy przez to rozumieć wniosek Pracodawcy o dofinansowanie   
   z Krajowego Funduszu Szkoleniowego kosztów kształcenia ustawicznego   
   pracowników i Pracodawców.

**§ 3**

**Przedmiot finansowania**

1. Środki KFS **przeznaczone są** na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i Pracodawców, tj. na:
2. kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy Pracodawcy lub za jego zgodą,
3. egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
4. badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
5. ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.
6. Środki KFS **nie mogą być przeznaczone** na:
7. koszty dojazdu, zakwaterowania, wyżywienia związanego z podjętym kształceniem,
8. studia wyższe (licencjackie, magisterskie, doktoranckie), staże, konferencje branżowe, konferencje naukowe,
9. kursy z zakresu coachingu,
10. kursy języków obcych od podstaw (na poziomie A1),
11. kursy związane z korzystaniem z podstawowych komunikatorów i platform społecznościowych,
12. koszty kształcenia ustawicznego, którego obowiązek przeprowadzenia wynika   
    z odrębnych przepisów prawa, np. badań wstępnych, okresowych czy też kontrolnych; szkoleń obowiązkowych dla wszystkich pracowników (np.: szkoleń BHP, PPOŻ, ochrona danych osobowych),
13. staże podyplomowe wraz z kosztem obsługi określonym w przepisach o zawodach lekarza i lekarza dentysty,
14. szkolenia specjalizacyjne lekarzy i lekarzy dentystów, o których mowa w przepisach o zawodach lekarza i lekarza dentysty,
15. specjalizacje pielęgniarek i położnych, o których mowa w przepisach o zawodach pielęgniarki i położnej,
16. kształcenie ustawiczne poza granicami Polski,
17. inne kierunki i formy kształcenia ustawicznego niż ujęte we wniosku.
18. Finansowaniu ze środków KFS podlegają działania rozpoczynające się w 2025 r., ale nie wcześniej niż po dniu zawarcia umowy, o której mowa w § 10 ust. 1 niniejszych Zasad.

**§ 4**

**Podmioty uprawnione do ubiegania się o środki KFS**

1. O środki KFS mogą ubiegać się Pracodawcy, którzy mają siedzibę albo prowadzą działalność na terenie miasta Torunia.
2. W pierwszej kolejności wsparcie będzie przyznawane Pracodawcom, którzy spełniają wymagania jednego z priorytetów ministra właściwego ds. pracy na rok 2025:

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 wprowadzeniem elastycznego czasu pracy z zachowaniem poziomu wynagrodzenia lub rozpowszechnianiem w firmach work-life balance – priorytet dodany w kwietniu   
2025 r.

**Wyjaśnienia dla poszczególnych priorytetów znajdują się w materiale „Informacje dla Pracodawców KFS 2025”** (załącznik nr 2 do Zasad).

1. Zawody deficytowe będą identyfikowane na podstawie Barometru Zawodów 2025 dla miasta Torunia publikowanego na stronie:   
   <https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-plakatach?publication=county&province=2&county=74&year=2025&form-group%5B%5D=all>
2. Środki KFS nie mogą zostać przyznane Pracodawcy, który na dzień złożenia wniosku:
3. zalega z wypłacaniem wynagrodzeń pracownikom oraz   
   z opłacaniem należnych składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych.

Przed rozpatrzeniem wniosku PUP dokonuje weryfikacji oświadczeń o niezaleganiu   
z opłatami w systemie informatycznym ZUS. W przypadku negatywnej weryfikacji wzywa Wnioskodawcę do złożenia wyjaśnień oraz dostarczenia zaświadczenia o niezaleganiu   
na rzecz ZUS. Niedostarczenie odpowiedniego zaświadczenia w terminie 7 dni od dnia powiadomienia skutkuje negatywnym rozpatrzeniem wniosku,

1. zalega z opłacaniem innych danin publicznych,
2. posiada nieuregulowane w terminie zobowiązania cywilnoprawne względem PUP dla Miasta Torunia.

**§ 5**

**Podmioty uprawnione do udziału w kształceniu ustawicznym**

1. W kształceniu ustawicznym finansowanym ze środków KFS mogą uczestniczyć pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, Pracodawcy będący osobami fizycznymi oraz Pracodawcy, o których mowa w ust. 2.
2. W przypadku, gdy Pracodawcą jest spółka cywilna, jawna lub partnerska, środki KFS mogą być przeznaczone na kształcenie ustawiczne zarówno pracowników, jak i wspólników będących osobami fizycznymi.
3. W przypadku, gdy Pracodawcą jest spółka prawa handlowego, z wyjątkiem spółki jawnej i partnerskiej, środki KFS mogą być przeznaczone wyłącznie na kształcenie ustawiczne pracowników. W celu ustalenia statusu osoby, na kształcenie której Pracodawca się ubiega o środki KFS, urząd może zwrócić się do Pracodawcy o dokumenty potwierdzające zatrudnienie tej osoby.
4. Ze środków KFS nie mogą być finansowane koszty kształcenia ustawicznego osób:
5. współpracujących, tj.: małżonka, dzieci własnych, dzieci małżonka, dzieci przysposobionych, rodziców, macochy lub ojczyma, którzy pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu działalności gospodarczej,
6. przebywających na urlopie macierzyńskim/ojcowskim/wychowawczym lub urlopie bezpłatnym,
7. wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych,
8. osoby pełniące funkcje zarządcze w spółkach prawa handlowego (z wyjątkiem sytuacji, gdy są zatrudnione na umowę o pracę w spółce),
9. prezes/vice prezes spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, który jest jej jedynym lub większościowym udziałowcem.
10. W przypadku Pracodawcy występującego o finansowanie kosztów podnoszenia kwalifikacji dla pracownika zatrudnionego na czas określony, Pracodawca musi przedłużyć mu umowę o odpowiedni okres tak, aby osoba biorąca udział w tym kształceniu była zatrudniona przez co najmniej cały okres trwania danej formy kształcenia ustawicznego. Na prośbę urzędu Pracodawca będzie zobligowany do przedłożenia dokumentu poświadczającego zatrudnienie pracownika/pracowników na umowę o pracę.
11. Pracodawca mający siedzibę na terenie miasta Torunia wnioskując o dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych na terenie innego powiatu niż siedziba PUP dla Miasta Torunia, w którym składany jest wniosek o dofinansowanie, powinien wykazać, że zawód jest deficytowy dla miejsca wykonywania pracy.
12. PUP dla Miasta Torunia nie przewiduje dofinansowania kształcenia ustawicznego na osobę,   
    na którą Pracodawca otrzymał takie dofinansowanie w 2024 lub 2025 roku.

**§ 6**

**Podmiot realizujący usługę kształcenia ustawicznego**

1. Kształcenie ustawiczne musi być przeprowadzone przez uprawnionych usługodawców. W zależności od formy prawnej są to instytucje świadczące usługi szkoleniowe, kształcenie ustawiczne, posiadające wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG) lub Krajowego Rejestru Sądowego (KRS), w których zawarte jest określenie - zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD) - przedmiotu wykonywanej działalności związane ze świadczeniem usług szkoleniowych w formach pozaszkolnych dla zdobywania, poszerzania lub zmiany kwalifikacji zawodowych i specjalistycznych przez osoby dorosłe. Dotyczy to również instytucji prowadzących ww. działalność (edukacyjną/szkoleniową) na podstawie odrębnych przepisów.
2. Realizatorem usługi kształcenia musi być podmiot zarejestrowany na terenie Polski, prowadzący rozliczenia w PLN, zgodnie z obowiązującymi na terenie Polski przepisami rachunkowymi i podatkowymi.
3. Realizatorem działań nie może być podmiot powiązany osobowo lub kapitałowo   
   z Pracodawcą. Przez powiązania kapitałowe lub osobowe rozumie się w szczególności:
4. udział w spółce jako wspólnik spółki cywilnej lub spółki osobowej,
5. posiadanie co najmniej 10% udziałów lub akcji spółki kapitałowej,
6. pełnienie funkcji członka organu nadzorczego lub zarządzającego, prokurenta lub pełnomocnika,
7. pozostawanie w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia lub w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli.
8. Środki z KFS nie mogą być przyznane Pracodawcom zamierzającym samodzielnie realizować usługi edukacyjne dla własnych pracowników.
9. Wybór realizatora kształcenia lub przeprowadzającego egzamin pozostawia się   
   do dyspozycji Pracodawcy, przy zachowaniu zasady racjonalnego wydatkowania środków.
10. Zgodnie z art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów   
    i usług (Dz. U. z 2025 r. poz. 775) oraz § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia z dnia 14 października 2020 Ministra Finansów w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień (Dz. U. z 2023 r. poz. 955 z późn. zm.) kursy i studia podyplomowe realizowane w ramach wsparcia z KFS są zwolnione od podatku od towarów i usług.

**§ 7**

**Zakres finansowania**

1. Wysokość wsparcia z KFS wynosi:
2. **w przypadku mikroprzedsiębiorstw** – 100% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż 8.000 zł na jednego uczestnika w danym roku,
3. **w przypadku pozostałych pracodawców** – 80% kosztów kształcenia ustawicznego (pozostałe 20% kosztów kształcenia ustawicznego ponosi pracodawca jako jego wkład własny), nie więcej jednak 8.000 zł na jednego uczestnika w danym roku.
4. W uzasadnionych przypadkach Dyrektor Urzędu może podjąć decyzję o podwyższeniu limitu określonego na jednego uczestnika, o którym mowa w § 7 ust. 1 a i b do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia (np. w przypadku studiów podyplomowych, których koszt przekracza 8.000 zł).
5. Przy wyliczaniu wkładu własnego Pracodawcy, uwzględnia się wyłącznie koszty samego kształcenia ustawicznego. Nie uwzględnia się innych kosztów, które pracodawca ponosi w związku z udziałem pracowników w kształceniu ustawicznym, np. wynagrodzenia   
   za godziny nieobecności w pracy w związku z uczestnictwem w zajęciach, kosztów delegacji   
   w przypadku konieczności dojazdu do miejscowości innej niż miejsce zamieszkania.
6. Każdy pracownik i Pracodawca w danym roku kalendarzowym może skorzystać tylko   
   z jednej formy kształcenia, tzn. z jednego szkolenia bądź studiów podyplomowych.

**§ 8**

**Wniosek**

1. Pracodawca, który ma siedzibę albo prowadzi działalność na terenie miasta Torunia składa wniosek wraz z wymaganymi załącznikami na obowiązującym w urzędzie formularzu, wypełniony kompletnie i czytelnie, w terminach naboru ogłoszonych przez urząd (bez względu na formę złożenia).
2. Za datę złożenia wniosku uznaje się datę jego wpływu do urzędu.
3. Wnioski składane poza ogłoszonymi terminami naboru nie będą podlegały rozpatrzeniu.
4. O sfinansowanie działań kształcenia ustawicznego należy ubiegać się przed ich rozpoczęciem. Finansowanie kształcenia ustawicznego dotyczy działań nierozpoczętych. Działania mogą rozpocząć się dopiero po podpisaniu umowy z urzędem na ich finansowanie.
5. Jeden Pracodawca składa jeden wniosek, w którym uwzględnia wszystkie działania,   
   o których finansowanie się ubiega oraz wszystkie osoby, które chce nimi objąć.
6. Do wniosku Pracodawca dołącza informacje i dokumenty wskazane w § 5 ust. 2 rozporządzenia:
7. oświadczenie Pracodawcy ubiegającego się o pomoc publiczną,
8. formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minims,

- lub (jeśli dotyczy) formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc   
de minimis stanowiący załącznik do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia   
11 czerwca 2010 r. w sprawie informacji składanych przez podmioty ubiegające się   
o pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie (Dz. U. z 2010 r. nr 121, poz. 810),

1. kopię dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności – w przypadku braku wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej,
2. program kształcenia ustawicznego lub zakres egzaminu,
3. wzór dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników, wystawianego przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika   
   on z przepisów powszechnie obowiązujących.

W przypadku braku powyższych dokumentów wniosek pozostanie bez rozpatrzenia.

**Dokumentem, o którym mowa w pkt c)** niniejszego ustępu, jest np. wyciąg z rejestru REGON, umowa spółki cywilnej wraz z ewentualnymi wprowadzonymi do niej zmianami lub statut w przypadku stowarzyszenia, fundacji czy spółdzielni lub inne dokumenty (właściwe np. dla jednostek budżetowych, szkół, przedszkoli).

**Załącznikiem, o którym mowa w pkt d)** niniejszego ustępu jest oferta realizatora kształcenia złożona na wzorze przygotowanym przez urząd (załącznik nr 5 do wniosku) wystawiona i podpisana przez realizatora kształcenia (nie mogą to być np. wydruki ze stron internetowych).

1. Informacje i dokumenty dołączone do wniosku powinny być złożone w formie oryginałów lub kopii potwierdzonych przez pracodawcę za zgodność z oryginałem.
2. Wniosek wraz z załącznikami można złożyć w formie:
3. **papierowej** osobiście, drogą pocztową lub za pośrednictwem kuriera,
4. **elektronicznej** (przez ePUAP, e-doręczenia).
5. W przypadku złożenia wniosku w formie elektronicznej (ePUAP, e-doręczenia):

- wniosek wraz z załącznikami do wniosku w formacie .pdf należy opatrzyć wewnętrznym kwalifikowanym podpisem elektronicznym (nie jest dopuszczalne przesyłanie do Urzędu skanu wniosku podpisanego podpisem odręcznym), ponadto wniosek przesyłany   
za pośrednictwem platformy ePUAP należy podpisać profilem zaufanym elektronicznej platformy usług administracji publicznej;

- dokumenty powinny być podpisane wyłącznie przez osoby umocowane do reprezentowania Pracodawcy, zgodnie z KRS/CEIDG, w przeciwnym razie należy przedłożyć stosowne pełnomocnictwo.

**§ 9**

**Rozpatrywanie wniosków**

1. Wnioski złożone w terminie naboru podlegają weryfikacji pod względem formalnym.
2. W przypadku, gdy wniosek jest wypełniony nieprawidłowo, Urząd wyznacza Pracodawcy termin 7 dni na jego poprawienie. Urząd może również zwrócić się do Pracodawcy o wyjaśnienia   
   i szczegółowe uzasadnienie wniosku.
3. Wniosek pozostawia się bez rozpatrzenia w przypadku:
4. niepoprawienia wniosku we wskazanym terminie,
5. niedołączenia wymaganych załączników określonych w § 5 ust. 2 rozporządzenia,
6. gdy wniosek wpłynie poza ogłoszonym przez urząd terminem naboru.
7. Kompletnie i prawidłowo sporządzony pod względem formalnym wniosek będzie podlegał ocenie (zgodnie z kartą oceny wniosku stanowiącą załącznik nr 1 do Zasad), co do:
8. zgodności dofinansowywanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na dany rok,
9. zgodności kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy,
10. kosztów usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku,
11. posiadania przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej   
    ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług,
12. w przypadku kursów - posiadania przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego,
13. planów dotyczących dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS,
14. możliwości sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem limitów, o których mowa w art. 109 ust. 2k i 2m ustawy,
15. uzasadnienia potrzeb odbycia kształcenia ustawicznego, przy uwzględnieniu obecnych i przyszłych potrzeb Pracodawcy oraz obowiązujących priorytetów wydatkowania środków KFS,
16. zasady racjonalności i gospodarności przy wydatkowaniu środków publicznych.
17. W pierwszej kolejności realizowane będą wnioski z najwyższą punktacją, do wyczerpania dostępnego limitu środków.
18. Wsparcie z KFS udzielane jest Pracodawcom, którzy otrzymają zgodnie z kartą oceny wniosku stanowiącą załącznik nr 1 do Zasad mimimum 7 punktów na każde z wnioskowanych kierunków kształcenia ustawicznego.
19. W sytuacji, kiedy rozpatrzone wnioski w ocenie merytorycznej uzyskają taką samą liczbę punktów kwalifikującą je do przyznania środków KFS, a limit finansowy będzie niewystarczający na pokrycie całego zapotrzebowania, wówczas zastosowanie będą miały dodatkowe kryteria oceny:
20. Wnioskodawca posiada status mikroprzedsiębiorcy - dodatkowy 1 punkt,
21. Wnioskodawca nie korzystał w 2024 lub 2025 roku ze środków KFS – dodatkowy   
    1 punkt.
22. Urząd może przeprowadzić z Pracodawcą negocjacje treści wniosku, w celu ustalenia ceny usługi kształcenia ustawicznego, liczby osób objętych kształceniem, realizatora usługi, programu kształcenia lub zakresu egzaminu, z uwzględnieniem zasady zapewnienia najwyższej jakości usługi oraz zachowania racjonalnego wydatkowania środków publicznych.
23. Urząd będzie finansował kształcenie ustawiczne, którego ceny nie będą odbiegać od cen rynkowych. Zawyżona cena kształcenia może być podstawą do nieuwzględnienia wniosku Pracodawcy. W sytuacjach budzących wątpliwości, Urząd ma prawo wymagać szczegółowych wyjaśnień i uzasadnień dofinansowania kształcenia we wskazanej instytucji lub proponować wybór innej instytucji, która oferuje kształcenie w cenach nieodbiegających od rynkowych.
24. Wnioski składane przez powiatowe jednostki organizacyjne będą opiniowane przez Powiatową Radę Rynku Pracy, w związku z czym czas ich oceny może ulec wydłużeniu.
25. Z uwagi na skomplikowany charakter procedury weryfikacji wniosków Urząd zastrzega sobie,   
    w wyjątkowych sytuacjach (np. wpływu do Urzędu dużej liczby wniosków, gdzie limit finansowy środków KFS będzie niewystarczający na pokrycie całego zapotrzebowania), możliwość **wydłużenia terminu rozpatrzenia złożonych wniosków do 90 dni.**
26. Pracodawca jest informowany na piśmie o sposobie rozpatrzenia wniosku*.*
27. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku, urząd uzasadnia odmowę dofinansowania   
    ze środków KFS wnioskowanego kształcenia ustawicznego.
28. Złożenie wniosku nie gwarantuje przyznania środków.

**§ 10**

**Realizacja kształcenia ustawicznego – umowa**

1. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku zawierana jest umowa określająca prawa i obowiązki stron w związku z finansowaniem działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i Pracodawcy.
2. Warunkiem zawarcia umowy jest przedłożenie w Urzędzie:
3. potwierdzenia organizatora kursu o terminie szkolenia wraz z harmonogramem zajęć,
4. oświadczenia o niepodleganiu sankcjom w związku z agresją Federacji Rosyjskiej   
   na Ukrainę.
5. Pracodawca otrzymujący środki z KFS zawiera z pracownikiem, któremu zostaną sfinansowane koszty kształcenia ustawicznego, umowę określającą prawa i obowiązki stron – zgodnie   
   z art. 69b ust. 3 ustawy.
6. Środki KFS przyznane przedsiębiorcom na podstawie umowy stanowią pomoc *de minimis*.
7. Pracodawca jest zobowiązany rozliczyć i udokumentować wydatkowanie otrzymanych środków w terminie wskazanym w umowie.
8. Przyznane pracodawcy środki KFS zostaną uznane za prawidłowo wydatkowane, jeżeli:
9. będą zgodne z zawartą umową,
10. zostaną prawidłowo udokumentowane, tj. przedłożone kserokopie faktur lub rachunków oznaczone będą datą i potwierdzone za zgodność z oryginałem przez składającego rozliczenie,
11. kserokopie faktur lub rachunków z potwierdzeniem dokonania płatności zawierać będą informację o nazwie usługi, dacie sprzedaży i formie płatności.
12. W przypadku, gdy po zrealizowaniu wszystkich przewidzianych umową działań   
    na rachunku bankowym Pracodawcy pozostaną niewykorzystane środki KFS, Pracodawca jest zobowiązany zwrócić je na rachunek bankowy urzędu w terminie określonym w zawartej umowie.
13. Pracodawca, któremu przysługuje prawo do obniżenia kwoty podatku należnego   
    o kwotę podatku naliczonego zgodnie z ustawą z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów   
    i usług, zobowiązany jest do zwrotu równowartości odzyskanego podatku od towarów i usług zakupionych w ramach przyznanych środków. Pracodawca zobowiązany jest dokonać zwrotu również po upływie obowiązywania umowy zawartej z urzędem.
14. Środki KFS mogą być przyznane na kształcenie ustawiczne realizowane w danym roku kalendarzowym. Jeżeli forma kształcenia, na którą Pracodawca otrzymał środki nie rozpoczęła się w roku, na który została przyznana, środki te muszą być zwrócone na konto urzędu.
15. Załącznikiem do umowy o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy z Krajowego Funduszu Szkoleniowego jest wniosek.

Dyrektor

Powiatowego Urzędu Pracy

dla Miasta Torunia

Toruń, 15 września 2025 r.

Załączniki:

1. Karta oceny wniosku o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników

i pracodawców ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS),

1. Informacje dla Pracodawców (do stosowania priorytetów wydatkowania środków KFS).

Nr wniosku: WnKszUstKFS/25/……………….. Załącznik nr 1 do Zasad

**Karta oceny wniosku o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników   
i pracodawców ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS)** ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

(Wnioskodawca)

……………………………………………………………………………………………………………………………….

(nazwa kierunku kształcenia ustawicznego)

1. **Warunki dopuszczające do oceny wniosków:**

|  |  |
| --- | --- |
| Wymagane warunki |  |
| Zgodność dofinansowywanych działań z ustalonymi priorytetami Ministra właściwego ds. pracy wydatkowania środków KFS | spełnia / nie spełnia\* |
| Posiadanie przez realizatora usługi szkoleniowej dokumentu,  na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego | spełnia / nie spełnia\* |

\*niepotrzebne skreślić

1. **Kryteria oceny wniosku po spełnieniu warunków dopuszczających do oceny wniosku:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ocena wnioskowanych działań | możliwe punkty do uzyskania | uzyskane punkty |
| 1. Plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób po zakończeniu kształcenia ustawicznego: | **max 2 pkt** |  |
| * umowa na czas nieokreślony | 2 |  |
| * umowa na czas określony | 1 |
| 2. Posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego certyfikatów jakości oferowanych usług: | **max 2 pkt** |  |
| * akredytacja kuratora oświaty, ISO oraz inne ceryfikaty jakości posiadające akredytację PARP | 2 |  |
| * inne certyfikaty jakości | 1 |
| * brak certyfikatów jakości | 0 |
| 3. Zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy (na podstawie Baromatru zawodów 2025 *dla miasta Torunia lub województwa kujawsko – pomorskiego)*: | **max 2 pkt** |  |
| * lokalnego rynku pracy | 2 |  |
| * regionalnego rynku pracy | 1 |
| * brak zgodności | 0 |
| 4. Koszty wskazanej usługi kształcenia ustawicznego w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku na podstawie osobogodziny: | **max 3 pkt** |  |
| * do 50 zł za osobogodzinę | 3 |  |
| * od 51 zł do 80 zł za osobogodzinę | 2 |
| * od 81 zł do 110 zł za osobogodzinę | 1 |
| * powyżej 110 zł za osobogodzinę | 0 |
| 5 Uzasadnienie konieczności odbycia kształcenia: | **max 3 pkt** |  |
| * wysoki poziom uzasadnienia | 3 |  |
| * średni poziom uzasadnienia | 2 |
| * niski poziom uzasadnienia | 1 |
| * brak uzasadnienia | 0 |
| ***Jeśli Wnioskodawca nie osiągnie minimalnego pułapu punktowego, tj. 7 punktów powyższe będzie skutkowało negatywnym rozpatrzeniem wniosku*** | | Suma: ……….…….. |
| ***Punkty dodatkowe\*:***  \*W sytuacji, kiedy rozpatrzone wnioski w ocenie merytorycznej uzyskają taką samą liczbę punktów kwalifikującą je do przyznania środków KFS, a limit finansowy będzie niewystarczający na pokrycie całego zapotrzebowania, wówczas zastosowanie będą miały dodatkowe kryteria oceny:  a) wnioskodawca posiada status mikroprzedsiębiorcy - dodatkowy 1 punkt,  b) wnioskodawca nie korzystał w 2024 roku ze środków KFS – dodatkowy 1 punkt. | |  |

Załącznik nr 2 do Zasad

**KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY   
W ROKU 2025**

**Informacje dla Pracodawców**

**(*do stosowania priorytetów wydatkowania środków KFS)***

**Toruń 2025 r.**

**Wyjaśnienia do stosowania priorytetów wydatkowania KFS w 2025 roku**

**AD. PRIORYTET NR 1 - wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie lub województwie**

Przyjęte sformułowanie priorytetu nr 1 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 - 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.

Pracodawca, który chce spełnić wymagania priorytetu 1 powinien uzasadnić (załącznik nr 2   
do wniosku) celowość wskazanej formy kształcenia ustawicznego związanej z zawodem deficytowym występującym na terenie miasta Torunia. Oznacza to zawód deficytowy zidentyfikowany w oparciu o „Barometr zawodów” (Prognoza na rok 2025).

Pracodawca mający siedzibę na terenie działalności Powiatowego Urzędu Pracy dla Miasta Torunia wnioskujący o dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych na obszarze innego powiatu składający wniosek o dofinansowanie w PUP dla Miasta Torunia, powinien wykazać, że zawód jest deficytowy dla miejsca wykonywania pracy tych pracowników.

**AD. PRIORYTET NR 2 - wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach w związku   
z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy**

Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania priorytetu nr 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.

Wsparciem kształcenia ustawicznego w ramach priorytetu nr 2 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 wdrażała nowe procesy.

Wnioskodawca musi załączyć wiarygodny dokument np. kopię dokumentów zakupu, decyzji dyrektora/zarządu o wprowadzeniu norm ISO, itp. wraz z oświadczeniem (załącznik nr 6   
do wniosku) oraz uzasadnić (załącznik nr 2 do wniosku) potrzeby szkoleniowe.

**AD. 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).

Powołane rozporządzenie dotyczy następujących gmin:

1) w województwie dolnośląskim:

* wszystkie gminy położone na terenie powiatów bolesławieckiego, dzierżoniowskiego, jaworskiego, kamiennogórskiego, karkonoskiego, kłodzkiego, legnickiego, lubańskiego, lwówieckiego, 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 – 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 powicie wschowskim – gmina Szlichtyngowa,
* w powicie zielonogórskim – gmina Bojdła, gmina Czerwieńsk, gmina Nowogród Bobrzański, gmina Sulechów, gmina Trzebiechów i gmina Zabór,
* w powicie 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.

**AD. 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.

**AD. PRIORYTET NR 5 - promowanie i wspieranie zdrowia psychicznego oraz tworzenie przyjaznych środowisk pracy m.in. szkolenia z zakresu 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.

**AD. 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.

Powyższa lista nie jest katalogiem zamkniętym i każdy pracodawca może określić własną listę potrzeb.

**AD. 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.

**AD. 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.

**AD. 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.

**AD. PRIORYTET NR 14 -** **Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku   
z wprowadzaniem elastycznego czasu pracy z zachowaniem poziomu wynagrodzenia lub rozpowszechnianiem 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.