**Priorytety wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w roku 2025 (tzw. „pula Ministra”):**

**1) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie lub w województwie –** składając wniosek o dofinansowanie z KFS w ramach priorytetu nr **1** pracodawca zobowiązany jest do udowodnienia, że wnioskowana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego występującego na terenie powiatu myślenickiego lub województwa małopolskiego. Oznacza to, że kluczowym jest w jakim zawodzie planowane jest kształcenie, a nie w jakim zawodzie osoba kierowana na kształcenie obecnie pracuje. Pracodawca wnioskujący o dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych na terenie innego powiatu lub województwa niż siedziba powiatowego urzędu pracy w Myślenicach, w którym składany jest wniosek o dofinansowanie, zobowiązany jest do wykazania, że zawód jest deficytowy dla miejsca wykonywania pracy. W takiej sytuacji analizie będzie podlegał barometr zawodów powiatu, województwa na terenie którego pracodawca/pracownicy wykonują.

**2) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy  -** składając wniosek o dofinansowanie z KFS w ramach priorytetu nr **2** pracodawca zobowiązany jest do udowodnienia, 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 planowane do objęcia kształceniem ustawicznym w ramach tego priorytetu będą wykonywać nowe zadania związane z wprowadzonymi/planowanymi do wprowadzenia zmianami. Pracodawca zobowiązany jest do przedstawienia wiarygodnego dokumentu np. kopii dokumentu zakupu, decyzji dyrektora/zarządu o wprowadzeniu nowego systemu oraz logicznego i wiarygodnego uzasadnienia.

Należy pamiętać, że przez „nowe technologie czy narzędzia pracy” w niniejszym priorytecie należy rozumieć procesy, technologie, maszyny czy rozwiązania nowe dla wnioskodawcy a nie całego rynku.

Wsparciem kształcenia ustawicznego w ramach tego priorytetu można objąć jedynie osobę, która w ramach wykonywania swoich zadań zawodowych/na stanowisku pracy korzysta lub będzie korzystała z nowych technologii i narzędzi pracy lub która wymaga nabycia nowych kompetencji niezbędnych do wykonywania pracy w związku z wdrożeniem nowego procesu.

**3) Wsparcie kształcenia ustawicznego pracodawców i ich pracowników zgodnie z potrzebami szkoleniowymi, które pojawiły się na terenach dotkniętych przez powódź we wrześniu 2024 roku** – ze środków w ramach priorytetu nr **3** mogą skorzystać pracodawcy prowadzący 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. 1859). Przywołane rozporządzenie dotyczy gmin w województwach: dolnośląskim, lubuskim, opolskim oraz śląskim. 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.

**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 -** szkolenia tego typu mają na celu wzmocnienie umiejętności zarządzania, poprawę komunikacji wewnętrznej oraz stworzenie środowiska opartego na równości, integracji i zaangażowaniu pracowników. 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 managerowie/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.

Priorytet ten ma również zachęcać do tworzenia i oferuje wsparcie w zakresie zasad funkcjonowania i działania i działania rad pracowniczych- na poziomie unijnym i poszczególnych krajów UE.

**5) Promowanie i wspieranie zdrowia psychicznego oraz tworzenie przyjaznych środowisk pracy poprzez m.in. szkolenia z zakresu zarządzania wiekiem, radzenia sobie ze stresem, pozytywnej psychologii, dobrostanu psychicznego oraz budowania zdrowej i różnorodnej kultury organizacyjnej –** w ramach tego priorytetu mogą być finansowane szkolenia oferujące wsparcie w zakresie poprawy bardzo szeroko pojętego zdrowia psychicznego , w tym również szkolenia z zakresu działań go wspierających np. organizacja pracy, 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 managerom, jak i pracownikom tworzyć zdrowe, wspierające i produktywne miejsca pracy.

Przykładowe obszary, które mogą znaleźć się w zakresie tematycznym szkoleń to:

- rola pracodawcy w wspieraniu zdrowia psychicznego,

- przyczyny i skutki stresu zawodowego, wypalenia zawodowego oraz radzenia sobie z nimi,

- skuteczna komunikacja w zespole, budowanie otwartego środowiska pracy tworzenie przyjaznego środowiska pracy,

- różnorodność w miejscu pracy, integracja pracowników wywodzących się z różnych grup pokoleniowych,

- promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zdrowego stylu życia, technik relaksacyjnych i innych metod radzenia sobie ze stresem.

**6) Wsparcie cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania wiedzy na temat polskiego prawa pracy i integracji tych osób na rynku pracy -** w ramach tego priorytetu mogą być finansowane szkolenia **tylko** dla cudzoziemców.

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.

**7) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych -** 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 (nie dotyczy  między innymi szkoleń specjalizacji pielęgniarek i położnych).

**8) Rozwój umiejętności cyfrowych -** w przypadku niniejszego priorytetu dotyczącego 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. Przy czym kompetencje cyfrowe obejmują zagadnienia związane z komunikowaniem się - umiejętnościami porozumiewania się i współpracy, umiejętnościami obsługi komputera i programów, czy korzystania z mediów, umiejętnościami wyszukiwania i korzystania z różnego typu danych i informacji w formie elektronicznej, tworzenie treści cyfrowych, programowanie, kompetencje związane z cyberbezpieczeństwem.

**9) Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną –** priorytet niniejszy adresowany jest do wszystkich pracodawców, którzy w jakikolwiek sposób chcą przyczynić się do realizacji założonych celów transformacji energetycznej np. 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. Transformacja energetyczna oznacza rozwój i przebudowę polskiej energetyki zgodnie z celami polityki klimatyczno-energetycznej w oparciu o trzy filary:

- 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).