



**Szczegółowe wytyczne Powiatowego Urzędu Pracy w Zakopanem  
dot. wniosków o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego  
na kształcenie ustawiczne pracodawców i pracowników w 2025 r.**

**Nabór wniosków**

Wniosek wraz z załącznikami należy złożyć za pośrednictwem:

- systemu [praca.gov.pl](http://praca.gov.pl),
- lub przez ePUAP,
- lub przez eDoręczenia,
- lub w formie papierowej w placówce Powiatowego Urzędu Pracy w Zakopanem, ul. Ks. Stolarszyka 14, 34-500 Zakopane,

w godzinach przyjęć stron, tj. **od 08:00 do 14:00 w terminie od 17 lutego 2025 r. do 21 lutego 2025 r.** W przypadku wniosków nadesłanych pocztą lub przesyłką kurierską, o złożeniu wniosku decydować będzie data wpływu wniosku do PUP Zakopane. Wnioski złożone poza wskazanym terminem oraz niekompletne tj. z brakującymi załącznikami pozostaną bez rozpatrzenia.

W razie niewykorzystania całkowitej kwoty, przeznaczonej na realizację ww. wniosków, ogłoszony zostanie kolejny nabór.

**Odbiorcy**

Środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego KFS **na sfinansowanie kształcenia ustawicznego**, podejmowanego przez siebie i/lub swoich pracowników, pracodawca (**zatrudniający przynajmniej jedną osobę**), może otrzymać w wysokości:

- **80% kosztów** kształcenia ustawicznego, ale nie więcej, niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika,
- **100% kosztów** kształcenia ustawicznego - w przypadku mikroprzedsiębiorcy<sup>1</sup>, ale nie więcej, niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

**Przeznaczenie środków**

1. Środki Funduszu Pracy w formie KFS przeznacza się na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców obejmujących:

- określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,

---

<sup>1</sup> Mikroprzedsiębiorstwo – przedsiębiorstwo, które zatrudnia mniej niż 10 pracowników i którego roczny obrót lub roczna suma bilansowa nie przekracza 2 milionów EURO.



- kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
  - egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
  - badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
  - ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.
2. Środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego można przeznaczyć na finansowanie działań związanych z kształceniem ustawicznym pracowników i pracodawców zgodnych z poniższymi priorytetami:
- 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.

### **Proces rozpatrywania wniosków**

Wnioski rozpatrywane będą zgodnie z przepisami Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 117) i poddane ocenie formalnej i merytorycznej.



## **I etap - ocena formalna wniosku.**

### Kryteria oceny:

- a) czy wniosek jest prawidłowo wypełniony tj. złożony na właściwym druku, zawierający wszystkie obowiązkowe dane i informacje wskazane w § 5 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 117) oraz pozostałe dane i informacje wymagane we wniosku i załącznikach – nie zawiera żadnych braków, omyłek i jest czytelnie wypełniony,
- b) zgodność dofinansowanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS,
- c) czy wniosek jest podpisany przez osobę uprawnioną,
- d) czy wnioskodawca jest uprawniony do ubiegania się o przyznanie wsparcia,
- e) czy do wniosku dołączono wszystkie obowiązkowe załączniki wymienione w § 5 ust. 2 Rozporządzenia, tj.:
  - zaświadczenia lub oświadczenia o pomocy de minimis, w zakresie, o którym mowa w art. 37 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (t.j. Dz.U. 2023, poz. 702),
  - informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej;
  - kopię dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności - w przypadku braku wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej,
  - program kształcenia ustawicznego lub zakresu egzaminu,
  - wzór dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników, wystawianego przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących.

## **II etap - ocena merytoryczna wniosku.**

Po pozytywnej weryfikacji wniosku w trakcie etapu I, w etapie II uwzględnia się:

- a) **zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy**

do oceny sytuacji na rynku pracy wykorzystuje się barometr zawodów dla powiatu tatrzańskiego lub województwa małopolskiego dostępny na: <https://barometrzwodow.pl/>



Wszystkie szkolenia, o których dofinansowanie wnioskuje pracodawca uwzględnione są w barometrze zawodów (pow. tatrzański lub woj. małopolskie) jako zawód deficytowy.	5 pkt
Nie wszystkie szkolenia, o których dofinansowanie wnioskuje pracodawca uwzględnione są w barometrze zawodów (pow. tatrzański lub woj. małopolskie) jako zawód deficytowy.	0 pkt

Wnioskodawca rzetelnie uzasadnił potrzebę odbycia kształcenia ustawicznego, przy uwzględnieniu obecnych lub przyszłych potrzeb pracodawcy oraz obowiązujących priorytetów wydatkowania środków KFS.	5 pkt
Wnioskodawca nierzetelnie lub wcale nie uzasadnił potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego, przy uwzględnieniu obecnych lub przyszłych potrzeb pracodawcy oraz obowiązujących priorytetów wydatkowania środków KFS.	0 pkt

**b) koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku**

Wnioskodawca rzetelnie udokumentował, że koszt każdej usługi, o której dofinansowanie się ubiega, nie jest wygórowany w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku. Cena usługi kształcenia ustawicznego została porównana z ceną podobnych usług (min. dwóch) oferowanych na rynku. W przypadku braku podobnych usług/ofert wnioskodawca wiarygodnie wyjaśnił i uzasadnił zaistniałą sytuację.	10 pkt
Wnioskodawca nierzetelnie lub wcale nie udokumentował, że koszt każdej usługi, o której dofinansowanie się ubiega, nie jest wygórowany w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku, a w przypadku braku podobnych usług/ofert nie uzasadnił zaistniałej sytuacji lub zrobił to niewiarygodnie.	0 pkt

**c) posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego**

Nie została określona lista dopuszczonych certyfikatów – obowiązującymi są wszystkie powszechnie uznawane.

Wnioskodawca przedstawił posiadanie przez realizatora każdej usługi kształcenia wskazanej we wniosku certyfikatu jakości.	10 pkt
Wnioskodawca nie przedstawił posiadania przez realizatora każdej usługi kształcenia wskazanej we wniosku certyfikatu jakości.	0 pkt

**d) w przypadku kursów – posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego**



Wszyscy wskazani we wniosku realizatorzy usługi kształcenia ustawicznego posiadają dokument, na podstawie którego prowadzą pozaszkolne formy kształcenia.	10 pkt
Nie wszyscy wskazani we wniosku realizatorzy usługi kształcenia ustawicznego posiadają dokument, na podstawie którego prowadzą pozaszkolne formy kształcenia.	0 pkt

**e) plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS**

Wszyscy wskazani we wniosku kandydaci zatrudnieni są przez danego pracodawcę w wymiarze 1 etatu; za osobę taką, na potrzeby niniejszego kryterium, uznaje się również samego pracodawcę.	10 pkt
Jeden lub więcej wskazany we wniosku kandydat zatrudniony jest przez danego pracodawcę w wymiarze równym lub większym niż ½ etatu i mniejszym niż 1 etat.	5 pkt
Jeden lub więcej wskazany we wniosku kandydat jest zatrudniony przez danego pracodawcę w wymiarze mniejszym niż ½ etatu.	0 pkt

Po zrealizowaniu działań finansowanych ze środków KFS wnioskodawca planuje kontynuować zatrudnienie każdej osoby wskazanej we wniosku; w przypadku wniosku dotyczącego kształcenia samego pracodawcy - wykazuje on plany dalszego prowadzenia działalności w przyszłości.	5 pkt
Po zrealizowaniu działań finansowanych ze środków KFS wnioskodawca nie planuje kontynuować zatrudnienia wszystkich lub części osób wskazanych we wniosku, a w przypadku wniosku dotyczącego kształcenia samego pracodawcy – nie wskazuje na zamiar kontynuacji prowadzenia działalności.	0 pkt

**f) możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem limitów, o których mowa w art. 109 ust. 2k i 2m ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.**

W roku 2025 Powiatowy Urząd Pracy w Zakopanem na realizację działań finansowanych z KFS może przeznaczyć do 554 500,00 zł. Biorąc pod uwagę dane z lat ubiegłych oraz potrzebę wsparcia jak największej liczby pracodawców przyjęto następujące kryterium oceny wniosków:

Wnioskowana wysokość środków z KFS (tj. bez wkładu własnego) do 12 000,00 zł	20 pkt
Wnioskowana wysokość środków z KFS (tj. bez wkładu własnego) powyżej 12 000,00 zł do 24 000,00 zł	5 pkt
Wnioskowana wysokość środków z KFS (tj. bez wkładu własnego) powyżej 24 000,00 zł	0 pkt



Koszt łącznego dofinansowania działań dla jednej osoby, w przypadku wszystkich kandydatów nie przekracza 6 000,00 zł/os.	25 pkt
Koszt łącznego dofinansowania działań dla jednej osoby, w przypadku wszystkich lub części kandydatów przekracza 6 000,00 zł/os.	0 pkt

Zgodnie z art. 69a ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wsparcie w ramach KFS jest instrumentem fakultatywnym, co oznacza, że wniosek może zostać przyjęty do realizacji, odrzucony, uzupełniony lub poprawiony w wyniku negocjacji w celu ustalenia: ceny usługi kształcenia ustawicznego, liczby osób objętych kształceniem, realizatora usługi, programu kształcenia ustawicznego lub zakresu egzaminu.

W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku, pracodawca otrzyma pisemną informację z uzasadnieniem, od której **nie przysługuje odwołanie**.

Istnieje możliwość sfinansowania kształcenia ustawicznego w zakresie tzw. kompetencji miękkich, o ile powiązane są one z wykonywaniem pracy w zawodzie deficytowym.

Ponadto Urząd nie sfinansuje szkoleń realizowanych za granicą.

Nie będą finansowane działania, które rozpoczęły się przed złożeniem wniosku i podpisaniem umowy.

Nabywane kompetencje muszą być bezpośrednio powiązane z zakresem zadań zawodowych/obowiązków na danym stanowisku, potrzebami biznesowymi lub planami zatrudnieniowymi wnioskodawcy

W sytuacji, gdy wniosek jest wypełniony nieprawidłowo, wyznacza się pracodawcy termin nie krótszy niż 7 dni i nie dłuższy niż 14 na jego poprawienie. Wniosek pozostanie bez rozpatrzenia, gdy nie zostanie poprawiony przez pracodawcę w wyznaczonym terminie.

## **WYJAŚNIENIA DO PRIORYTETÓW**

**Priorytet 1. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie czy województwie - bez zmian w stosunku do roku 2024.**

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





**POWIATOWY URZĄD PRACY W ZAKOPANEM**  
**UL. KS. STOLARCZYKA 14**  
**34-500 ZAKOPANE**

**TEL/FAX 18 20 154 79**  
**EMAIL: [krza@praca.gov.pl](mailto:krza@praca.gov.pl)**  
**[zakopane.praca.gov.pl](http://zakopane.praca.gov.pl)**

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 barometru zawodów dla powiatu tatrzańskiego lub województwa małopolskiego. Szczegółowe dane dotyczące wyników badania dostępne są na stronie: <https://barometrzwodow.pl/>.

Pracodawca wnoszący 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.

## **Priorytet 2. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy – bez zmian w stosunku do roku 2024.**

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/zarządzanie-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.

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 wiarygodnego dla urzędu dokumentu dostarczonego przez wnioskodawcę, np. kopii dokumentów zakupu, decyzji dyrektora / zarządu o wprowadzeniu norm ISO, itp., oraz logicznego i wiarygodnego uzasadnienia.



**Uzasadnienie zamiaru skorzystania ze środków w ramach tego priorytetu pracodawca przedstawia składając Załącznik 7.1 do wniosku.**

Wsparcie 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 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).

**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. 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.





**POWIATOWY URZĄD PRACY W ZAKOPANEM**  
**UL. KS. STOLARCZYKA 14**  
**34-500 ZAKOPANE**

**TEL/FAX 18 20 154 79**  
**EMAIL: [krza@praca.gov.pl](mailto:krza@praca.gov.pl)**  
**[zakopane.praca.gov.pl](http://zakopane.praca.gov.pl)**

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 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 6. Wsparcie cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania wiedzy na temat polskiego prawa pracy i integracji tych osób na rynku pracy – zmodyfikowany w stosunku do roku 2024.**

W ramach tego priorytetu mogą być finansowane szkolenia **tylko** dla cudzoziemców, przy czym 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.

**Pracodawcy wnioskujący o przyznanie środków z tego priorytetu składają dodatkowo Załącznik 7.2.**



### **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 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 (według Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007).

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 8. Rozwój umiejętności cyfrowych – bez zmian w stosunku do roku 2024.**

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, niezbędnymi w scyfryzowanych branżach oraz gospodarce obiegu zamkniętego.



**POWIATOWY URZĄD PRACY W ZAKOPANEM**  
**UL. KS. STOLARCZYKA 14**  
**34-500 ZAKOPANE**

**TEL/FAX 18 20 154 79**  
**EMAIL: [krza@praca.gov.pl](mailto:krza@praca.gov.pl)**  
**[zakopane.praca.gov.pl](http://zakopane.praca.gov.pl)**

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 pisanie.

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 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



**POWIATOWY URZĄD PRACY W ZAKOPANEM**  
**UL. KS. STOLARCZYKA 14**  
**34-500 ZAKOPANE**

**TEL/FAX 18 20 154 79**  
**EMAIL: [krza@praca.gov.pl](mailto:krza@praca.gov.pl)**  
**[zakopane.praca.gov.pl](http://zakopane.praca.gov.pl)**

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.