**Szanowni Państwo,**

ponieważ do naszego Urzędu wpływa wiele próśb o doprecyzowanie priorytetów - zwłaszcza nowych - wydatkowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego przyjętych na rok 2023, pozwalamy sobie przedstawić wyjaśnienia związane z najczęściej zadawanymi pytaniami.

**Priorytet 1**

**„Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem
w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy”**

Należy pamiętać, że przez „nowe procesy, technologie czy narzędzia pracy” w niniejszym priorytecie należy rozumieć procesy, technologie, maszyny czy rozwiązania nowe dla wnioskodawcy a nie dla całego rynku. Przykładowo maszyna istniejąca na rynku od bardzo wielu lat ale, niewykorzystywana do tej pory w firmie wnioskodawcy jest w jego przypadku „nową technologią czy narzędziem pracy”.

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 będą wdrożone nowe procesy, technologie i systemy, a osoby objęte kształceniem ustawicznym będą wykonywać nowe zadania związane z wprowadzonymi/ planowanymi do wprowadzenia zmianami. Należy jednak pamiętać, że wskazane wyżej terminy nie są sztywne. Ostateczna decyzja w tej sprawie należy do urzędu pracy i zależy przede wszystkim od jednostkowej oceny sytuacji (np. termin dostawy sprzętu, dostępne terminy szkolenia). Koszty wnioskowanej formy kształcenia powinny być racjonalnie porównywalne z kosztami zakupu „narzędzia, procesu lub technologii”.

Nie przygotowano zamkniętej listy dokumentów, na podstawie których powiatowy urząd pracy ma zdecydować, czy złożony wniosek wpisuje się w priorytet. Stosowna decyzja ma zostać podjęta na podstawie jakiegokolwiek wiarygodnego dla urzędu dokumentu dostarczonego przez wnioskodawcę, np. kopii dokumentów zakupu, decyzji dyrektora/ zarządu o wprowadzeniu norm ISO, itp., oraz logicznego i wiarygodnego uzasadnienia. Decyzja należy do urzędu, który w momencie ogłaszania naboru wniosków określa, jakiego

rodzaju dokumenty są wymagane.

Wsparciem kształcenia ustawicznego w ramach priorytetu można objąć jedynie osobę, która

w ramach wykonywania swoich zadań zawodowych/ na stanowisku pracy korzysta lub będzie

korzystała z nowych technologii i narzędzi pracy lub która wymaga nabycia nowych

kompetencji niezbędnych do wykonywania pracy w związku z wdrożeniem nowego procesu.

**Priorytet 2**

**„Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym
powiecie lub województwie zawodach deficytowych”**

Przyjęte sformułowanie niniejszego priorytetu pozwala na sfinansowanie kształcenia
ustawicznego w zakresie umiejętności ogólno-zawodowych (w tym tzw. kompetencji
miękkich), o ile powiązane są one z wykonywaniem pracy w zawodzie deficytowym.
Należy zwrócić uwagę, że granica pomiędzy szkoleniami zawodowymi a tzw. „miękkimi” nie
jest jednoznaczna. Przykładowo: szkolenie dotyczące umiejętności autoprezentacji
i nawiązywania kontaktów interpersonalnych dla sprzedawcy czy agenta nieruchomości jest
jak najbardziej szkoleniem zawodowym. Podobnie przy szkoleniach językowych – dla
kierowcy TIR-a jeżdżącego na trasach międzynarodowych kurs języka obcego jest szkoleniem
zawodowym. W takich przypadkach kluczową rolę odgrywa uzasadnienie odbycia szkolenia
i na tej podstawie powiatowy urząd pracy będzie mógł podjąć decyzję co do przyznania
dofinansowania.
Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania niniejszego priorytetu powinien udowodnić,
że wskazana forma kształcenia ustawicznego dotyczy **zawodu deficytowego na terenie
powiatu krasnostawskiego i województwa lubelskiego.** Oznacza to zawód zidentyfikowany jako deficytowy w oparciu o wyniki najbardziej aktualnych badań/ analiz, takich jak np.:
- „Barometr zawodów”,
- „Zarejestrowani bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej
według zawodów i specjalności (...)”,
- badania realizowane przez same urzędy ze środków KFS lub w ramach projektów
finansowanych z EFS, w tym także badania dotyczące perspektyw rozwoju branż,
- plany i strategie rozwoju (np. planowane inwestycje strategiczne).

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. Przy naborze Urząd uwzględniał będzie zawody deficytowe z powiatu krasnostawskiego i województwa lubelskiego.

**Zawody deficytowe dla powiatu krasnostawskiego i województwa lubelskiego w 2024 roku:** Asystenci w edukacji, Betoniarze i zbrojarze, Brukarze, Cukiernicy, Dekarze i blacharze budowlani, Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy, Fizjoterapeuci i masażyści, Geodeci i kartografowie, Inżynierowie budownictwa, Kierowcy autobusów, Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, Kosmetyczki, Kucharze, Krawcy i pracownicy produkcji odzieży, Lekarze, Magazynierzy, Mechanicy-monterzy maszyn i urządzeń, Mechanicy pojazdów samochodowych, Monterzy instalacji budowlanych, Nauczyciele praktycznej nauki zawodu, Nauczyciele przedmiotów zawodowych, Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych, Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, Operatorzy obrabiarek skrawających, Opiekunki dziecięce, Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej, Piekarze, Pielęgniarki i położne, Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości, Pracownicy przetwórstwa spożywczego, Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie, Przedstawiciele handlowi, Psycholodzy i psychoterapeuci, Ratownicy medyczni, Samodzielni księgowi, Sekretarki i asystenci, Spawacze, Specjaliści ds. administracji, Sprzedawcy i kasjerzy, Technicy budownictwa.

**Priorytet 3**

**„Wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy
po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych”**

Przyjęty zapis priorytetu pozwala na sfinansowanie niezbędnych form kształcenia
ustawicznego osobom (np. matce, ojcu, opiekunowi prawnemu), które powracają na rynek
pracy po przerwie spowodowanej sprawowaniem opieki nad dzieckiem.
Priorytet adresowany jest do osób, które w ciągu jednego roku przed datą złożenia wniosku
o dofinansowanie podjęły pracę po przerwie spowodowanej sprawowaniem opieki nad
dzieckiem.
Dostępność do priorytetu nie jest warunkowana powodem przerwy w pracy tj. nie jest istotne
czy był to urlop macierzyński, wychowawczy czy zwolnienie na opiekę nad dzieckiem. Nie ma również znaczenia długość przerwy w pracy jak również to czy jest to powrót do pracodawcy sprzed przerwy czy zatrudnienie u nowego pracodawcy.

Wnioskodawca powinien do wniosku dołączyć oświadczenie, że potencjalny uczestnik
szkolenia spełnia warunki dostępu do priorytetu bez szczegółowych informacji mogących
zostać uznane za dane wrażliwe np. powody pozostawania bez pracy.
Priorytet adresowany jest także do osób, które mają na utrzymaniu rodziny 3+ bądź są
członkami takich rodzin, ma na celu zachęcić te osoby do inwestowania we własne
umiejętności i kompetencje, a przez to dać im szanse na utrzymanie miejsca pracy.
Z dofinansowania w ramach priorytetu mogą skorzystać członkowie rodzin wielodzietnych,
którzy na dzień złożenia wniosku posiadają Kartę Dużej Rodziny bądź spełniają warunki jej
posiadania. Należy pamiętać, że dotyczy to zarówno rodziców i ich małżonków, jak
i pracujących dzieci pozostających z nimi w jednym gospodarstwie domowym.
Prawo do posiadania Karty Dużej Rodziny przysługuje wszystkim rodzicom oraz małżonkom
rodziców, którzy mają lub mieli na utrzymaniu łącznie co najmniej troje dzieci.
Przez rodzica rozumie się także rodzica zastępczego lub osobę prowadzącą rodzinny dom
dziecka.

**Uwaga:** Warunki - powrotu na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem
opieki nad dzieckiem oraz bycia członkiem rodziny wielodzietnej - nie muszą być
spełniane łącznie.

**Priorytet 4**

**„Wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności cyfrowych”**

Propozycja tego priorytetu wynika z faktu, że postęp technologiczny i cyfrowy jest coraz

bardziej obecny w życiu każdego człowieka i będzie skutkować istotnymi zmianami

w strukturze zatrudnienia oraz popycie na konkretne zawody i umiejętności. Bardzo ważne

jest aby osoby funkcjonujące na rynku pracy były wyposażone w umiejętności, które nie będą

się szybko dezaktualizować i pozwolą na stały rozwój posiadanego doświadczenia, wiedzy

i umiejętności. Z punktu widzenia pracodawców w perspektywie wieloletniej ważne będzie

to, by kadry gospodarki dysponowały nowoczesnymi umiejętnościami, potrzebnymi

w scyfryzowanych branżach oraz gospodarce obiegu zamkniętego.

Składając stosowny wniosek o dofinansowanie podnoszenia kompetencji cyfrowych

Wnioskodawca w uzasadnieniu powinien wykazać, że posiadanie konkretnych umiejętności

cyfrowych, które objęte są tematyką wnioskowanego szkolenia, jest powiązane z pracą

wykonywaną przez osobę kierowaną na szkolenie.

W przypadku niniejszego priorytetu należy również pamiętać, że w obszarze kompetencji

cyfrowych granica pomiędzy szkoleniami zawodowymi, a tzw. miękkimi nie jest

jednoznaczna. Kompetencje cyfrowe obejmują również zagadnienia związane

z komunikowaniem się, umiejętnościami korzystania z mediów, umiejętnościami

wyszukiwania i korzystania z różnego typu danych w formie elektronicznej czy

cyberbezpieczeństwem. W każdej dziedzinie gospodarki i w większości współczesnych

zawodów kompetencje cyfrowe nabierają kluczowego znaczenia. Dlatego pracodawcy coraz

częściej poszukują takich pracowników, którzy będą rozumieć potrzebę funkcjonowania

w cyfrowym świecie i – przede wszystkim – sprawnie i twórczo posługiwać się narzędziami

nowych technologii. Kompetencje cyfrowe to nie tylko obsługa komputera i programów.

Wraz z postępem technologicznym zmienia się ich zakres. Dziś kompetencje cyfrowe to także

umiejętności korzystania z danych i informacji, umiejętności porozumiewania się

i współpracy, tworzenie treści cyfrowych, programowanie, kompetencje związane

z cyberbezpieczeństwem.

Z jednej strony zapotrzebowanie na kompetencje cyfrowe stale rośnie, ponieważ pojawiają

się nowe zawody i kwalifikacje, które wymagają od pracowników nowych umiejętności,

a poruszanie się w cyfrowej rzeczywistości staje się tak samo ważne jak umiejętność czytania

i pisania.

Z drugiej strony deficyty kompetencji cyfrowych można znaleźć w praktycznie każdej grupie

zawodowej: wśród menedżerów i techników, wśród sprzedawców i pracowników biurowych.

Te deficyty ograniczają możliwość rozwoju przedsiębiorstw.

Nowe zawody związane z rewolucją cyfrową to nie tylko domena branży IT, jak na przykład

specjalista big data (osoba, która zajmuje się analizowaniem i przygotowywaniem

rekomendacji biznesowych z ogromnych zbiorów danych) czy specjalista do spraw

cyberbezpieczeństwa (przeciwdziała zagrożeniom płynącym z internetu). To także zawody,

takie jak traffic manager (zajmuje się analizowaniem ruchu na stronach www) czy też

menedżer inteligentnych domów, które posiadają system czujników i detektorów oraz

zintegrowany system zarządzania.

Należy pamiętać, że PKD Wnioskodawcy nie jest w tym przypadku istotne. Dotyczy

wszystkich wnioskodawców.

**Priorytet 5**

**„Wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży**

**motoryzacyjnej.”**

Niniejszy priorytet wynika z trwającej obecnie transformacji branży motoryzacyjnej

w kierunku napędów niskoemisyjnych i zeroemisyjnych oraz wzrostu wykorzystania paliw

alternatywnych. Powoduje to zmniejszenie produkcji tradycyjnych silników spalinowych i ich

części, przy czym przyczynia się do zwiększenia produkcji akumulatorów montowanych

w pojazdach elektrycznych oraz komponentów elektronicznych wykorzystywanych w tych

pojazdach.

W przypadku serwisów obsługujących i naprawiających dotychczas tradycyjne pojazdy

spalinowe pojawia się potrzeba podnoszenia umiejętności w zakresie budowy

zeroemisyjnych (samochody elektryczne) i niskoemisyjnych (samochody hybrydowe

i hybrydowe typu plug-in), układów napędowych oraz diagnozowania i naprawy ich usterek.

W związku z tym uzasadnione oraz konieczne jest podnoszenie kwalifikacji dla pracowników

branży motoryzacyjnej, aby mogli nabyć umiejętności związane z innowacyjnymi

rozwiązaniami technicznymi. Szczególnie dotyczy to zatrudnionych w fabrykach pojazdów

spalinowych oraz części i komponentów do silników spalinowych. W ramach priorytetu

przewiduje się szeroki zakres wspieranych działań dotyczący podnoszenia kompetencji dla

osób planujących kontynuację pracy w branży motoryzacyjnej, zatrudnionych obecnie przy

produkcji i naprawie pojazdów samochodowych.

Wsparcie w ramach priorytetu mogą otrzymać pracodawcy i pracownicy zatrudnieni

w firmach z szeroko rozumianej branży motoryzacyjnej.

O przynależności do ww. branży decydować będzie posiadanie jako przeważającego jednego

z poniższych kodów PKD:

29.10.B Produkcja samochodów osobowych,

29.10.C Produkcja autobusów,

29.10.D Produkcja pojazdów samochodowych przeznaczonych do przewozu towarów,

29.10.E Produkcja pozostałych pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli,

29.20.Z Produkcja nadwozi do pojazdów silnikowych; produkcja przyczep i naczep,

29.31.Z Produkcja wyposażenia elektrycznego i elektronicznego do pojazdów silnikowych,

29.32.Z Produkcja pozostałych części i akcesoriów do pojazdów silnikowych, z wyłączeniem motocykli,

45.20.Z Konserwacja i naprawa pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli.

Celem priorytetu jest dofinansowanie specjalistycznych szkoleń technicznych, które pozwolą

nabyć nowe kwalifikacje osobom zatrudnionym w branży motoryzacyjnej przy produkcji

pojazdów i ich komponentów. Szkolenia te mogą obejmować między innymi obszary

dotyczące: budowy układów magazynowania energii (akumulatorów) stosowanych

w pojazdach elektrycznych, budowę instalacji elektrycznej pojazdów niski i zeroemisyjnych,

technologie napędów wodorowych, uzyskanie uprawnień SEP do 1 kv, urządzeń

elektronicznych stosowanych w pojazdach zeroemisyjnych.

W przypadku serwisów i zakładów naprawczych w ramach priorytetu przewiduje się

dofinansowanie m.in. specjalistycznych szkoleń technicznych w zakresie serwisowania

i obsługi samochodów elektrycznych dla mechaników obsługujących i naprawiających

dotychczas tradycyjne pojazdy spalinowe, uzyskanie uprawnień SEP do 1 kv, które są

niezbędne do wykonywania prac przy wysokonapięciowej instalacji elektrycznej pojazdów.

**Priorytet 6**

**„Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia.”**

W ramach niniejszego priorytetu środki KFS będą mogły sfinansować kształcenie ustawiczne

osób wyłącznie w wieku powyżej 45 roku życia (zarówno pracodawców jak i pracowników).

Decyduje wiek osoby, która skorzysta z 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 7**

**„Wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców
zatrudniających cudzoziemców”**

W ramach tego priorytetu mogą być finansowane szkolenia zarówno dla cudzoziemców, jak
i polskich pracowników (to samo dotyczy pracodawców), które adresują specyficzne
potrzeby, jakie mają pracownicy cudzoziemscy i pracodawcy ich zatrudniający. 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;
- ułatwianie rozwijania i uznawania w Polsce kwalifikacji nabytych w innym kraju;
- 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.
Ze szkoleń w ramach tego priorytetu mogą korzystać również pracodawcy i pracownicy
z polskim obywatelstwem o ile wykażą w uzasadnieniu wniosku, że szkolenie to ułatwi czy też
umożliwi im pracę z zatrudnionymi bądź planowanymi do zatrudnienia w przyszłości
cudzoziemcami.

**Priorytet 8**

**„Wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie zarządzania finansami i zapobieganie sytuacjom kryzysowym w przedsiębiorstwach”**

Należy mieć na uwadze, iż obecnie wiele firm zwłaszcza z sektora MŚP boryka się

z trudnościami, w tym trudnościami finansowymi. W wielu przypadkach nastąpiła kumulacja

wielu niekorzystnych czynników takich, jak rynkowe skutki pandemii COVID-19, wojna na

terytorium Ukrainy, rosnące koszty energii i koszty pracy, wzrost inflacji, które przekładają

się na spowolnienie rozwoju gospodarczego i rosnącą liczbę podmiotów kończących lub

zawieszających działalność. Konieczne staje się zatem wspieranie nabywania umiejętności

przedsiębiorców i kadry zarządzającej w zakresie prawidłowej identyfikacji ryzyk towarzyszących danej działalności gospodarczej, umiejętności prawidłowej oceny sytuacji

finansowej, trafnej oceny symptomów zwiastujących nadchodzący kryzys finansowy w danej

firmie, a nade wszystko umiejętności znajdowania konkretnych sposobów i rozwiązań

przezwyciężania trudności i umiejętności budowania długofalowej odporności na kryzysy,

aby pomimo trudności firma mogła przetrwać na rynku.

Warunki kryzysu sprawiają, że szanse na przetrwanie mają organizacje uczące się, mogące

elastycznie dostosować się do zmian, co stanowi warunek wypracowania przewagi

konkurencyjnej na rynku. W celu zapewnienia przedsiębiorstwu możliwości osiągnięcia sukcesu należy optymalizować warunki pracy, budować skuteczny system zarządzania

kryzysem, wypracowywać nowe innowacyjne rozwiązania.

W szczególności wspierane powinny być szkolenia i kursy, które są dedykowane dla danej

branży i dotyczą analizowania sytuacji finansowej, pozwalają na poznanie w praktyce

narzędzi do controllingu i monitorowania kondycji danego przedsiębiorstwa, podczas

których omówione zostaną przypadki odstępstw od przyjętych norm w zakresie

prawidłowego zarządzania finansami, nakładami na inwestycje czy marketing a także uczące

pozyskiwania dodatkowych preferencyjnych źródeł finansowania lub restrukturyzacji

zadłużenia.

W ramach tego priorytetu mogą być finansowane szkolenia przede wszystkim dla właścicieli

firm, kadry zarządzającej, menadżerów oraz pracowników realizujących zadania w obszarze

zarządzanie i finansów.

Przykładowe tematy szkoleniowe (moduły) programów szkoleniowych z zakresu zarządzania

finansami i zapobiegania sytuacjom kryzysowym w przedsiębiorstwach:

1. Zarządzanie finansami:

- Analiza finansowa i interpretacja sprawozdań finansowych.

- Planowanie budżetu i kontrola kosztów.

- Skuteczne zarządzanie płynnością finansową.

2. Zapobieganie sytuacjom kryzysowym:

- Wczesne wykrywanie sygnałów ostrzegawczych.

- Ocena ryzyka i strategie jego minimalizacji.

- Planowanie awaryjne i scenariusze kryzysowe.

3. Komunikacja w sytuacjach kryzysowych:

- Skuteczna komunikacja z interesariuszami w trudnych sytuacjach.

- Zarządzanie wizerunkiem firmy podczas kryzysu.

4. Doskonalenie umiejętności przywódczych:

- Rozwijanie umiejętności decyzyjnych w warunkach presji.

- Motywowanie zespołu w trudnych czasach.

5. Technologie wspierające zarządzanie finansami:

- Wykorzystanie nowoczesnych narzędzi i systemów do analizy danych finansowych.

- Automatyzacja procesów księgowych i raportowania.

Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania niniejszego priorytetu powinien wykazać

powiązanie zakresu obowiązków pracownika z wnioskowanym szkoleniem.

Składając stosowny wniosek o dofinansowanie w ramach przedmiotowego priorytetu

wnioskodawca w uzasadnieniu powinien wykazać, że posiadanie konkretnych umiejętności,

wiedzy, które objęte są tematyką wnioskowanego szkolenia, jest powiązane z pracą

wykonywaną przez osobę kierowaną na szkolenie.

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 analizy programu szkolenia oraz logicznego i wiarygodnego

uzasadnienia.

Dofinansowanie w ramach tego priorytetu może otrzymać każdy pracodawca, który

w przekonywujący sposób uzasadni, że dla prawidłowego działania jego firmy bądź dla jej

ratowania niezbędne jest nabycie konkretnych umiejętności. Nie ma potrzeby spełniania

jakiś konkretnych warunków czy kryteriów. Wystarczające jest wiarygodne uzasadnienie.