**Informacja - Krajowy Fundusz Szkoleniowy**

Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Kielcach informuje, iż otrzymał środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Limit środków KFS do rozdysponowania w naborze **wynosi około 550.000,00 złotych.**  
Zapraszamy pracodawców z terenu powiatu kieleckiego do składania nowych wniosków   
o przyznanie środków z KFS na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców.

Termin naboru wniosków:

**25.04.2025 r. do 30.04.2025 r.**

Jednocześnie informujemy, iż zgodnie z §6 ust. 5 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej   
z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach przy rozpatrywaniu wniosków o KFS, będzie brał pod uwagę:

1. Zgodność dofinansowanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na 2025 r. tj.:

**PRIORYTET nr 1 – Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie czy województwie.**

Wniosek będzie spełniał wymóg tego priorytetu, jeżeli kształcenie ustawiczne będzie zgodne   
**z zawodem deficytowym** wymienionym w wykazie, bez względu na aktualne stanowisko osoby wskazanej do objęcia kształceniem, pod warunkiem, że w uzasadnieniu potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego pracodawca deklaruje zatrudnienie pracownika na stanowisku nowym, zgodnym  
 z kształceniem ustawicznym lub pracownik będzie wykonywał nowe zadania zgodne z kierunkiem tego kształcenia.

**Wykaz zawodów deficytowych w województwie świętokrzyskim zgodny   
z ,,Barometrem zawodów 2025”:**

* Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
* Kierowcy autobusów
* Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
* Lekarze
* Monterzy instalacji budowlanych
* [Nauczyciele praktycznej nauki zawodu](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=13&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2022&profession%5B0%5D=70)
* [Nauczyciele przedmiotów zawodowych](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=13&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2022&profession%5B0%5D=34)
* [Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=13&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2022&profession%5B0%5D=316)
* [Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=13&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2022&profession%5B0%5D=263)
* [Operatorzy obrabiarek skrawających](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=13&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2022&profession%5B0%5D=132)
* Pielęgniarki i położne
* [Psycholodzy i psychoterapeuci](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=13&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2022&profession%5B0%5D=51)
* [Robotnicy budowlani](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=13&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2022&profession%5B0%5D=114)
* [Samodzielni księgowi](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=13&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2022&profession%5B0%5D=80)
* [Spawacze](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=13&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2022&profession%5B0%5D=275)
* [Ślusarze](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=13&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2022&profession%5B0%5D=131)

**PRIORYTET nr 2 - Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem   
w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy.**

Pracodawca zobligowany jest dołączyć oświadczenie, które stanowi integralną część wniosku  
 i udowodnić, że w ciągu jednego roku przed złożeniem wniosku bądź w ciągu   
3 miesięcy po jego złożeniu zostały/zostaną zakupione nowe maszyny i narzędzia, bądź zostały/ będą wdrożone nowe procesy, technologie i systemy, a pracownicy objęci kształceniem ustawicznym będą wykonywać nowe zadania związane z wprowadzonymi/planowanymi do wprowadzenia zmianami.

Decyzja czy złożony wniosek wpisuje się w priorytet nr 2 zostanie podjęta na podstawie wiarygodnego dokumentu dostarczonego przez wnioskodawcę, np. kopii dokumentów zakupu, decyzji dyrektora/zarządu o wprowadzeniu norm ISO, itp., oraz logicznego i wiarygodnego uzasadnienia.

Wsparciem kształcenia ustawicznego w ramach priorytetu nr 2 można objąć jedynie pracownika, który w ramach wykonywania swoich zadań zawodowych/ na stanowisku pracy korzysta lub będzie korzystał z nowych technologii i narzędzi pracy lub wdrażał nowe procesy.

**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).

Przywołane rozporządzenie dotyczy następujących gmin:

1) w województwie dolnośląskim:

✓ wszystkie gminy położone na terenie powiatów bolesławieckiego, dzierżoniowskiego, jaworskiego, kamiennogórskiego, karkonoskiego, kłodzkiego, legnickiego, lubańskiego, lwóweckiego, 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 krośnieńskim - 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 powiecie wschowskim - gmina Szlichtyngowa,

✓ e) w powiecie zielonogórskim - gmina Bojadła, gmina Czerwieńsk, gmina Nowogród Bobrzański, gmina Sulechów, gmina Trzebiechów i gmina Zabór,

✓ f) w powiecie żagańskim - gmina miejsko-wiejska Szprotawa i gmina wiejska Żagań oraz miasto Małomice i miasto Żagań;

3) w województwie opolskim - wszystkie gminy położone na terenie powiatów brzeskiego,

głubczyckiego, kędzierzyńsko-kozielskiego, krapkowickiego, nyskiego, opolskiego i prudnickiego;

4) w województwie śląskim - wszystkie gminy położone na terenie powiatów bielskiego, cieszyńskiego, pszczyńskiego i raciborskiego oraz miasto na prawach powiatu Bielsko-Biała.

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.

**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;**

Priorytet adresowany do wszystkich zainteresowanych pracodawców. Nie ma znaczenia kod PKD   
czy profil działalności.

Szkolenia powinny 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.

**PRIORYTET nr 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;**

Powyższy priorytet adresowany jest do pracodawców, bez względu na rodzaj i obszar prowadzonej działalności, w ramach którego można przeszkolić każdego pracownika czy pracodawcę bez względu na wykonywaną pracę w zakresie poprawy szeroko pojętego zdrowia psychicznego.

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 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, którzy adresują specyficzne potrzeby.

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.

Pracodawca zobligowany jest dołączyć do wniosku oświadczenie o zatrudnianiu obcokrajowca.

**PRIORYTET nr 7 - Wspieranie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych;**

Warunkiem skorzystania z powyższego priorytetu 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.

**PRIORYTET nr 8 - Wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności cyfrowych**

Składając 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.

**PRIORYTET nr 9 – Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną**

Powyższy priorytet 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.

**PRIORYTET nr 14 – Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z wprowadzaniem elastycznego czasu pracy z zachowaniem poziomu wynagrodzenia lub rozpowszechnianie w firmach work-life balance**

Powyższy 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. **s**kuteczna 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)

1. Ponadto, PUP przy rozpatrywaniu wniosków o KFS będzie brał pod uwagę:
   1. Zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego   
      z potrzebami lokalnego rynku pracy,
   2. Koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług kształcenia ustawicznego,
   3. Posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego,
   4. W przypadku kursów – posiadanie przez realizatora usługi realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego,
   5. Plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS,
   6. Możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem limitów, o których mowa w art. 109 ust. 2k i 2m ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
   7. Uzasadnienie odbycia kształcenia ustawicznego powinno być wiarygodne, a umiejętności nabywane przez uczestnika kształcenia powinny uprawdopodobnić utrzymanie przez niego zatrudnienia. Plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS,
   8. Dofinansowanie ze środków KFS ma charakter fakultatywny, co oznacza, że Dyrektor PUP może przyjąć wniosek do realizacji, odrzucić, wezwać do poprawienia lub przystąpić do negocjacji.   
      W sytuacjach budzących wątpliwości, m.in. w przypadku ceny/kosztów kształcenia odbiegającego od zazwyczaj spotykanych na rynku usług szkoleniowych, pracodawca może być proszony o wyjaśnienia i szczegółowe uzasadnienie dofinansowania kształcenia ustawicznego   
      u danego usługodawcy.
   9. Niezłożenie wyjaśnień, niepodjęcie przez Pracodawcę negocjacji lub brak zgody na zmianę ceny może spowodować negatywne rozpatrzenie wniosku.

Od negatywnej oceny wniosku nie przysługuje odwołanie. Wnioski nie są rozpatrywane   
w trybie decyzji administracyjnej, stąd nie podlegają procedurze odwoławczej.

Urząd Pracy nie będzie ponosił wydatków na określanie potrzeb pracodawców. Środki będą przeznaczone wyłącznie na kształcenie ustawiczne, ubezpieczenie NNW, badania lekarskie   
i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu oraz egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych.

Z KFS nie jest możliwe dofinansowanie kształcenia ustawicznego, które rozpoczęło się już, bądź zakończyło przed podpisaniem umowy o powyższe wsparcie z PUP.

**Urząd zaleca, aby przewidywany termin rozpoczęcia danego działania w ramach kształcenia ustawicznego przypadał nie wcześniej niż po upływie 40 dni od dnia zakończenia naboru wniosków.**

**WAŻNE!**

* 1. Przy rozpatrywaniu wniosków o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców brana będzie pod uwagę data wpływu wniosku.

Druk wniosku wraz z załącznikami dostępny jest pod adresem: [**https://kielce.praca.gov.pl/-/55453-krajowy-fundusz-szkoleniowy**](https://kielce.praca.gov.pl/-/55453-krajowy-fundusz-szkoleniowy)**.**

**Wnioski można składać:**

1. **w siedzibie Urzędu w Punkcie Obsługi Klienta.**
2. **za pośrednictwem poczty tradycyjnej i elektronicznej skrzynki podawczej** [**https://kielce.praca.gov.pl/elektroniczna-skrzynka-podawcza**](https://kielce.praca.gov.pl/elektroniczna-skrzynka-podawcza)**.** **(decyduje data wpływu do Urzędu);**

**Dodatkowe informacje na temat Krajowego Funduszu Szkoleniowego można uzyskać w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Kielcach pok. 29 i 30, tel. 41-367-16-11, 41-367-11-89.**