

Ad. Priorytet 1 - wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe w danym terenie tj. w powiecie lub w województwie.

Powiatowy Urząd Pracy w Stargardzie udziela wsparcia z KFS w ramach priorytetu nr 1 na kształcenie ustawiczne **w zawodach deficytowych zidentyfikowanych dla powiatu stargardzkiego w oparciu o Barometr zawodów 2025 dla powiatu stargardzkiego.**

ZAWODY DEFICYTOWE Zgodnie z Barometrem zawodów 2025 dla powiatu stargardzkiego

– elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy – farmaceuci – kierowcy autobusów – kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych – lekarze – logopedzi i audiofonolodzy – nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego – nauczyciele praktycznej nauki zawodu – nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących – nauczyciele przedmiotów zawodowych – nauczyciele przedszkoli	– nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych – operatorzy obrabiarek skrawających – opiekunki dziecięce – pedagodzy – pielęgniarki i położne – pracownicy służb mundurowych (wyłącznie pracownicy cywilni, nie funkcjonariusze) – pracownicy socjalni – wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych
---	--

Ad. Priorytet 2 – wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów technologii i narzędzi pracy.

Powiatowy Urząd Pracy w Stargardzie udziela wsparcia z KFS w ramach priorytetu nr 2 pracodawcom wdrażającym nowe procesy, technologie i nowe narzędzia pracy, które są rozwiązaniami innowacyjnymi dla wnioskodawcy.

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.

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 wdrażała nowe procesy.

Ad. 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 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, dzierzoniowskiego, jaworskiego, kamiennogórskiego, karkonoskiego, kłodzkiego, legnickiego, lubańskiego, lwóweckiego, średzkiego, świdnickiego, wałbrzyskiego, wołowskiego, ząbkowickiego, zgorzeleckiego i złotoryjskiego oraz miasta na prawach powiatu Jelenia Góra, Legnica, 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;
 - w powiecie zielonogórskim – gmina Bojadła, gmina Czerwieńsk, gmina Nowogród Bobrzański, gmina Sulechów, gmina Trzebiechów i gmina Zabór;
 - 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.

Ad. 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.

Szkolenia powinny zatem zawierać tematykę, w ramach której pracodawcy i pracownicy zostaną wyposażeni w wiedzę i umiejętności m.in.:

- 1) do rozpoznawania, rozumienia i przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, co zwiększy ich uważność na sposób komunikacji i budowania relacji w ich zespołach;
- 2) dotyczące różnych form mobbingu, jak zrozumieć jego wpływ na zespół oraz jak skutecznie reagować i zapobiegać sytuacjom o charakterze mobbingu w przyszłości;
- 3) rozpoznawania/uważności (szczególnie menedżerowie/pracodawcy) na zachowania i relacje w zespołach;
- 4) do promowania bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy;
- 5) na temat skutków społecznych i prawnych mobbingu lub dyskryminacji;
- 6) dotyczące wdrażania procedur przeciwdziałania i reagowania na przypadki nieprawidłowości.

Ad. 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.

Priorytet ten oferuje wsparcie w zakresie poprawy zdrowia psychicznego w tym również szkolenia z zakresu działań go wspierających np. organizacji pracy.

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

- 1) rola pracodawcy w wspieraniu zdrowia psychicznego;
- 2) przyczyny i skutki stresu zawodowego, wypalenia zawodowego oraz radzenia sobie z nimi;
- 3) skuteczna komunikacja w zespole, budowanie otwartego środowiska pracy tworzenie przyjaznego środowiska pracy;
- 4) różnorodność w miejscu pracy, integracja pracowników wywodzących się z różnych grup pokoleniowych;
- 5) promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zdrowego stylu życia, technik relaksacyjnych i innych metod radzenia sobie ze stresem.

Ad. Priorytet 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:

- 1) doskonalenie znajomości języka polskiego oraz innych niezbędnych do pracy języków, szczególnie w kontekście słownictwa specyficznego dla danego zawodu / branży;
- 2) doskonalenie wiedzy z zakresu specyfiki polskich i unijnych regulacji dotyczących wykonywania określonego zawodu;
- 3) rozwój miękkich kompetencji, w tym komunikacyjnych, uwzględniających konieczność dostosowania się do kultury organizacyjnej polskich przedsiębiorstw i innych podmiotów, zatrudniających cudzoziemców.

Ad. Priorytet 7 – wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych.

Warunkiem skorzystania z dostępnych środków w ramach tego priorytetu jest oświadczenie pracodawcy o konieczności odbycia wnioskowanego szkolenia lub nabycia określonych umiejętności z zakresu usług zdrowotnych i opiekuńczych.

Dostęp do priorytetu ma pracodawca posiadający PKD w zakresie opieki zdrowotnej i pomocy społecznej w działach:

- 1) 86 – opieka zdrowotna,
- 2) 87 – pomoc społeczna z zakwaterowaniem,
- 3) 88 – pomoc społeczna bez zakwaterowania.

W ramach tego priorytetu można dofinansować dopuszczalne ustawą formy kształcenia ustawicznego bezpośrednio związane z opieką zdrowotną czy opieką społeczną. 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 8 – rozwój 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.

Ad. Priorytet 9 - wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.

Celem transformacji energetycznej jest zmniejszenie szkód dla klimatu, zdrowia publicznego i środowiska naturalnego.

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.

Ad. Priorytet 14 - wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z wprowadzaniem elastycznego czasu pracy z zachowaniem poziomu wynagrodzenia lub rozpowszechnianiem w firmach work-life balance” - priorytet dodany w kwietniu 2025 r.

Priorytet adresowany jest do pracodawców, którzy w kontekście wprowadzania elastycznego czasu pracy i rozpowszechniania zasad work-life balance chcą zaproponować różnorodne szkolenia i wsparcie dla pracowników uwzględniając w ich tematyce kilka kluczowych obszarów takich jak:

- 1) 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);
- 2) komunikacja w elastycznym środowisku pracy (w tym m.in. skuteczna komunikacja w zespole pracującym na odległość, budowanie zaufania i współpracy na odległość);
- 3) 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),
- 4) wykorzystanie technologii w elastycznym czasie pracy (w tym m.in. narzędzia do zarządzania czasem i projektami wspierające elastyczność i wydajność w pracy zdalnej),
- 5) motywowanie i wspieranie pracowników (w tym m.in. techniki motywacyjne w środowisku elastycznej pracy, programy wsparcia zdrowia psychicznego i fizycznego),
- 6) zarządzanie efektywnością i wydajnością (w tym m.in. mierzenie wyników w elastycznym systemie pracy zdalnej, ocena efektywności pracy zdalnej).