

Powiatowy Urząd Pracy w Działdowie organizuje nabór wniosków o dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Termin trwania naboru: **od dnia 27.01.2025 r. do dnia 07.02.2025 r.**

O środki mogą ubiegać się wyłącznie pracodawcy zgodnie z **priorytetami wydatkowania środków KFS na 2025 rok.**

PRIORYTETY WYDATKOWANIA ŚRODKÓW KFS 2025 WRAZ Z KOMENTARZEM DO ICH STOSOWANIA - PRIORYTETY MINISTRA WŁAŚCIWEGO DS. PRACY:

PRIORYTET 1) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. powiecie lub województwie:

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 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 najbardziej aktualnych badań/ analiz, takich jak „Barometr zawodów”.

W związku z powyższym przy rozpatrywaniu wniosków pracodawców, którzy ubiegają się o dofinansowanie kształcenia ustawicznego zgodnie z Priorytetem 2 - PUP w Działdowie będzie brał pod uwagę sytuację terenu powiatu/województwa w oparciu o "Barometr zawodów 2025".

PRIORYTET 2) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji 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”. 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/popcowsparcie/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 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 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, dzierzoniowskiego, 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;
- 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.

Nie ma żadnych ograniczeń co do tematu czy obszaru wybranych form kształcenia ustawicznego. Dofinansowane formy kształcenia ustawicznego mają wspomagać wprowadzenie zmian umożliwiających utrzymanie się na rynku czy pozwalających uniknąć zwolnień czy wręcz zatrudnić nowych pracowników.

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. Nie ma potrzeby żądać dokumentów finansowych potwierdzających spadek obrotów.

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. Dlatego też 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 zespołach;
- Dotyczące różnych form mobbingu, jak rozumieć 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.

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 zachęcić 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 jest 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. 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:

W ramach tego priorytetu mogą być finansowane szkolenia tylko dla cudzoziemców. Zdecydowano o rezygnacji z zezwolenia na dostęp dla polskich pracowników (to samo dotyczy pracodawców), aby środki tego priorytetu skierować tylko na potrzeby pracowników cudzoziemców. 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.

Należy pamiętać, że powyższa lista nie jest katalogiem zamkniętym i każdy pracodawca może określić własną listę potrzeb.

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.

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. 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:

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.

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 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).

Niniejszy priorytet adresowany jest do wszystkich pracodawców, którzy w jakikolwiek sposób chcą przyczynić się do realizacji założonych celów transformacji energetycznej np. przejścia z energetyki tradycyjnej, 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.

Przy rozpatrywaniu wniosków Powiatowy Urząd Pracy w Działdowie uwzględnić będzie:

- zgodność dofinansowywanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania KFS na dany rok;
- zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy;
- koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku;
- posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatu jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego;
- w przypadku kursów – posiadania przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego;
- plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS;
- możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem limitów, o których mowa w art. 109 ust. 109 2k i 2m ustawy.

Przy rozpatrywaniu wniosków Powiatowy Urząd Pracy w Działdowie będzie preferować:

- wnioski od wnioskodawców, którzy po raz pierwszy ubiegają się o przyznanie środków;
- wnioski od wnioskodawców, z którymi dotychczasowa współpraca nie budzi zastrzeżeń;
- wnioski na kwalifikacyjne kursy zawodowe, studia podyplomowe, szkolenia związane z wykonywanym zawodem i zajmowanym stanowiskiem;
- rodzaje szkoleń: pierwszeństwo przyznawania środków mają pracodawcy wnioskujący o szkolenia zawodowe lub uprawnienia w danym zawodzie;
- wysokość kosztów kształcenia – jednostkowa cena kształcenia danego szkolenia zostanie poddana analizie w oparciu o ceny szkoleń na rynku;
- uzasadnienie potrzeby kształcenia (w oparciu o zajmowane stanowisko i profil działalności firmy oraz potrzeby rynku pracy).

Ponadto Urząd informuje, iż przedmiotowe wnioski można składać **wyłącznie na działania, które się jeszcze nie rozpoczęły.**

Formularze wniosków wraz z innymi dokumentami dostępne są na stronie internetowej tutejszego Urzędu <http://dzialdowo.praca.gov.pl> w zakładce dokumenty po pobraniu.

Wnioski wraz z załącznikami należy składać w siedzibie PUP w Działdowie, ul. Chopina 6 – sekretariat, pokój 11 lub pokój 6 w godz. 7.30-15.30 lub w formie elektronicznej.

Szczegółowe informacje zainteresowani pracodawcy mogą uzyskać również pod numerem telefonu: **23 697 59 08.** Osoba do kontaktu Beata Maślowska.