**Komentarz do stosowania priorytetów Rady Rynku Pracy wydatkowania REZERWY KFS w 2022 roku**

**PRIORYTETY RADY RYNKU PRACY WYDATKOWANIA 20% REZERWY KFS**

**Priorytet 1) tj. 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 dofinasowanie w PUP.

Temat szkolenia/kursy nie jest narzucany z góry. W uzasadnieniu należy wskazać potrzebę nabycia umiejętności.

**Priorytet 2) tj. wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności**

Wnioskodawca składając wniosek o środki w ramach powyższego priorytetu powinien udowodnić posiadanie przez kandydata na szkolenie orzeczenia o niepełnosprawności tj. przedstawić orzeczenie o niepełnosprawności kandydata na szkolenie bądź oświadczenie o posiadaniu takiego orzeczenia.

Temat szkolenia/kursy nie jest narzucany z góry. W uzasadnieniu należy wskazać potrzebę nabycia umiejętności.

**Priorytet 2) tj. wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców**

W ramach tego priorytetu mogą być finansowane szkolenia zarówno dla cudzoziemców jak polskich pracowników ( to samo pracodawców), które adresują specyficzne potrzeby, jakie mają pracownicy cudzoziemscy i pracodawcy ich zatrudniający. Jednocześnie należy pamiętać, że szkolenia dla cudzoziemców mogą 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 kraj;

● rozwój miękkich kompetencji, w tym komunikacyjnych, uwzgledniających 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 własna liczbę potrzeb.

Ze szkoleń w ramach tego priorytetu mogą korzystać również pracodawcy i pracownicy z polskim obywatelstwem o ile wykażą w uzasadnieniu wniosku, że szkolenie ułatwi czy też umożliwi im pracę z zatrudnionymi bądź planowanymi do zatrudnienia w przyszłości cudzoziemcami.