

Broszura informacyjna dotycząca priorytetów wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2026 r.

W 2026 r. wnioski pracodawców w ramach środków KFS winny uwzględniać **co najmniej jeden z niżej wymienionych priorytetów** tj.:

Priorytety określone przez Ministra do spraw pracy:

1. 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. 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.:

- a) do rozpoznawania, rozumienia i przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, co zwiększy ich uważność na sposób komunikacji i budowania relacji w ich zespołach,
- b) dotyczące różnych formy mobbingu, jak zrozumieć jego wpływ na zespół oraz jak skutecznie reagować i zapobiegać sytuacjom o charakterze mobbingu w przyszłości,
- c) rozpoznawania/uważności (szczególnie menedżerowie/pracodawcy) na zachowania i relacje w zespołach,
- d) do promowania bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy,
- e) na temat skutków społecznych i prawnych mobbingu lub dyskryminacji,
- f) 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 adresowany do wszystkich zainteresowanych pracodawców. Nie ma znaczenia kod PKD czy profil działalności. Zachęca do tworzenia i oferuje wsparcie w zakresie zasad funkcjonowania i działania rad pracowniczych – na poziomie unijnym i poszczególnych krajów UE.

2. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie, tj. w powiecie lub w województwie.

Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania niniejszego priorytetu powinien udowodnić, że wskazana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego na terenie powiatu kościerskiego bądź województwa pomorskiego.

Z dofinansowanych form kształcenia ustawicznego w ramach tego priorytetu mogą skorzystać zarówno osoby pracujące w zawodach określonych jako deficytowe jak i osoby zamierzające wykonywać zadania związane z zawodem deficytowym w przyszłości.

Źródłem, które będzie podstawą do oceny czy wniosek dotyczy zawodu deficytowego jest Barometr zawodów 2026 dla powiatu kościerskiego i/lub województwa pomorskiego.

Są to niżej wymienione zawody deficytowe

w powiecie kościerskim:

1. Betoniarze i zbrojarze
2. Blacharze i lakiernicy samochodowi
3. Brukarze
4. Cieśle i stolarze budowlani
5. Cukiernicy
6. Dekarze i blacharze budowlani
7. Elektrycy i energetycy
8. Fizjoterapeuci i masażyści
9. Fryzjerzy
10. Kierowcy autobusów
11. Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
12. Kucharze
13. Lekarze
14. Magazynierzy
15. Mechanicy pojazdów samochodowych
16. Monterzy instalacji budowlanych
17. Murarze i tynkarze
18. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
19. Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących i języków obcych
20. Nauczyciele przedmiotów zawodowych
21. Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
22. Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
23. Operatorzy urządzeń dźwigowo- transportowych
24. Opiekunowie osoby starszej lub z niepełnosprawnością
25. Piekarze
26. Pielęgniarki i położne
27. Pomoce kuchenne
28. Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
29. Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
30. Pracownicy służb mundurowych
31. Pracownicy socjalni i mediatorzy
32. Pracownicy usług kosmetycznych
33. Przetwórcy mięsa i ryb
34. Psycholodzy i terapeuci

35. Ratownicy medyczni
36. Robotnicy budowlani
37. Robotnicy obróbki drewna i stolarze
38. Samodzielni księgowi
39. Spawacze
40. Specjaliści ds. finansowych
41. Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji
42. Spedytorzy i logistycy
43. Sprzedawcy i kasjerzy
44. Szefowie kuchni
45. Ślusarze

w województwie pomorskim:

1. Betoniarze i zbrojarze
2. Brukarze
3. Cieśle i stolarze budowlani
4. Dekarze i blacharze budowlani
5. Elektrycy i energetycy
6. Kierowcy autobusów
7. Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
8. Kucharze
9. Lekarze
10. Magazynierzy
11. Mechanicy pojazdów samochodowych
12. Monterzy instalacji budowlanych
13. Monterzy konstrukcji metalowych
14. Murarze i tynkarze
15. Nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego
16. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
17. Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących i języków obcych
18. Nauczyciele przedmiotów zawodowych
19. Nauczyciele przedszkoli
20. Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
21. Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
22. Operatorzy obrabiarek skrawających
23. Opiekunowie osoby starszej lub z niepełnosprawnością
24. Pedagodzy i nauczyciele wspierający
25. Pielęgniarki i położne
26. Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
27. Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
28. Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
29. Pracownicy służb mundurowych
30. Pracownicy socjalni i mediatorzy
31. Psycholodzy i terapeuci
32. Ratownicy medyczni
33. Robotnicy budowlani

- 34. Robotnicy obróbki drewna i stolarze
- 35. Samodzielni księgowi
- 36. Spawacze

Źródło: Barometr zawodów na 2026 r.

3. Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy, ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności cyfrowych, AI oraz tzw. umiejętności zielonych, zwłaszcza gdy powyższe czynniki stanowią zagrożenie utratą 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) - Zarządzanie procesami biznesowymi (BPM).

Należy przy tym pamiętać, 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. Dlatego tak istotne jest nabywanie czy rozwój kompetencji cyfrowych czy AI. 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 a zwłaszcza AI. Ta sama zasada dotyczy tzw. umiejętności zielonych. Są nimi przede wszystkim wiedza, zdolności, wartości i postawy, które umożliwiają prowadzenie zrównoważonego, oszczędnego i proekologicznego sposobu życia i pracy. Obejmują zarówno kompetencje techniczne (np. obsługa technologii odnawialnych, zarządzanie zasobami, wdrażanie innowacji ekologicznych), jak i miękkie (np. krytyczne myślenie, praca zespołowa, odpowiedzialność). Są one niezbędne do funkcjonowania w "zielonej gospodarce", która skupia się na niskoemisyjności, efektywności energetycznej i odnawialnych źródłach energii.

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 zwłaszcza związanymi z wykorzystaniem kompetencji cyfrowych czy zastosowaniem umiejętności zielonych.

Wnioskodawca winien dołączyć do wniosku wiarygodny dokument, np. kopię dokumentów zakupu, decyzji dyrektora/ zarządu o wprowadzeniu norm ISO, itp.

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.

4. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych oraz wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach społecznych wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRPiPS.

Priorytet niniejszy składa się z dwóch odrębnych elementów adresowanych do odrębnych odbiorców. Pierwsza część adresowana jest do podmiotów działających w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych. Zgodnie z ustawą z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz. U. z 2026 r. poz. 156) 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.

Warunkiem skorzystania z dostępnych środków jest oświadczenie wnioskodawcy o konieczności odbycia wnioskowanego szkolenia lub nabycia określonych umiejętności z zakresu usług zdrowotnych i opiekuńczych. Dostęp do priorytetu ma każdy pracodawca bądź prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą 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.

Podmiotami uprawnionymi do korzystania ze środków w ramach drugiej części niniejszego priorytetu są:

- a) **Przedsiębiorstwa społeczne** wpisane do wykazu przedsiębiorstw społecznych, który zgodnie z ustawą o ekonomii społecznej prowadzony jest przez MRPiPS w systemie Rejestr Jednostek Pomocy Społecznej (RJPS),
- b) **Spółdzielnie socjalne** – to podmioty wpisane do Krajowego Rejestru Sądowego. Ze środków w ramach tej części priorytetu korzystać mogą wszyscy pracownicy przedsiębiorstw

społecznych oraz pracownicy i członkowie spółdzielni socjalnych. Dopuszczalne są wszystkie formy kształcenia ustawicznego. Nie ma również znaczenia tematyka wnioskowanego szkolenia. Należy jedynie uzasadnić, że wnioskowana forma kształcenia ustawicznego niezbędna jest przy wykonywaniu obowiązków służbowych.

Regionalne priorytety dla województwa pomorskiego:

1. Wsparcie transformacji w priorytetowych dla rozwoju województwa obszarach gospodarki obejmujących Inteligentne Specjalizacje Pomorza oraz branże kluczowe.

Wsparcie ma obejmować osoby świadczące pracę w obszarach gospodarki zidentyfikowanych jako priorytetowe dla rozwoju regionu, tj.: Inteligentne Specjalizacje Pomorza (ISP) oraz uzupełniające je branże kluczowe - gałęzie gospodarki mające istotne znaczenie dla rozwoju poszczególnych obszarów województwa.

Zarząd Województwa Pomorskiego w formie uchwały Nr 591/549/24 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 21 maja 2024 r. w sprawie określenia Inteligentnych Specjalizacji Pomorza określił następujące obszary ISP: ISP1 - Technologie offshore i portowo - logistyczne; ISP 2 - Technologie interaktywne w środowisku nasyconym informacyjnie; ISP 3 - Zielona energia - Technologie ekoefektywne; ISP 4 - Wspólne zdrowie - Technologie medyczne w zakresie zdrowia ludzi, zwierząt i środowiska jako jednego wspólnego ekosystemu. Zakres przedmiotowy ISP określa załącznik nr 1 do uchwały.

Zidentyfikowane dla województwa pomorskiego branże kluczowe to: branża budowlana, branża drzewno - meblarska, branża kreatywna, branża rolno - spożywcza, branża metalowo - maszynowa, branża turystyki, czasu wolnego i MICE (ang. Meetings, Incentives, Conferences, Exhibitions), branża tworzyw sztucznych. Lista branż kluczowych wraz z identyfikacją geograficzną i szczegółowym przypisaniem do klasyfikacji PKD znajduje się w załączniku do uchwały nr 580/548/24 Zarządu Województwa Pomorskiego w sprawie wyboru branż kluczowych dla gospodarki województwa pomorskiego z uwzględnieniem specyfiki subregionalnej.

Warunkiem dostępu do niniejszego priorytetu jest posiadanie przez wnioskodawcę (według stanu na 1 stycznia 2026 r.), jako przeważającego rodzaju wykonywanej działalności odpowiedniego kodu PKD w przypadku branż kluczowych lub wiarygodnego uzasadnienia, że działalność podmiotu starającego się o wsparcie ze środków KFS wpisuje się w zakres podmiotowy obszaru Inteligentnych Specjalizacji Pomorza.

2. Wsparcie wydłużania aktywności zawodowej poprzez kształcenie ustawiczne osób powyżej 45 roku życia.

Wsparcie jest kierowane **do osób powyżej 45 roku życia**, które mimo posiadanego doświadczenia zawodowego są grupą szczególnie narażoną na utratę zatrudnienia i doświadczają trudności w dostosowywaniu kompetencji do wymagań zmieniającej się gospodarki i rynku pracy. Istotne znaczenie mają również niekorzystne trendy demograficzne i starzenie się społeczeństwa, których skutkiem może być znaczne ograniczenie podaży pracy.

Kształcenie ustawiczne osób po 45 roku życia jest jednym ze sposobów utrzymania poziomu zatrudnienia, a dodatkowo wspiera rozwój społeczny w regionie.

W ramach priorytetu środki KFS będą mogły sfinansować kształcenie ustawiczne **osób świadczących pracę** wyłącznie w wieku powyżej 45 roku życia. Decyduje wiek osoby, która skorzysta z wybranej formy kształcenia ustawicznego, w momencie składania przez wnioskodawcę wniosku o dofinansowanie.

3. Wzmocnienie odporności rynku pracy poprzez kształcenie ustawiczne w związku z występowaniem zdarzeń kryzysowych i sytuacji szczególnych, zwłaszcza gdy powyższe czynniki stanowią ryzyko utraty pracy.

Wsparcie ma obejmować kształcenie ustawiczne związane z możliwością występowania zdarzeń kryzysowych i sytuacji szczególnych, mających wpływ na gospodarkę i rynek pracy. Szereg różnych czynników, takich jak zmiany klimatyczne, zjawiska pogodowe, zdarzenia losowe, ataki cybernetyczne i inne, wpływają na prowadzenie działalności gospodarczej oraz trwałość zatrudnienia. Kształcenie ustawiczne ma być ukierunkowane na rozwijanie, doskonalenie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji w celu zapobiegania i minimalizowania negatywnych skutków ww. zdarzeń i sytuacji w ramach polityki zarządzania ciągłością działania (Business Continuity Management, tj. zbiór działań podejmowanych przez organizację w celu zapewnienia dostępności krytycznych funkcji biznesowych w przypadku wystąpienia sytuacji kryzysowej).

Warunkiem kształcenia ustawicznego w ramach priorytetu jest uzasadnienie/umotywowanie przez wnioskodawcę potrzeby/konieczności realizacji wnioskowanego kształcenia ustawicznego.

Priorytet wydatkowania dla powiatu kościerskiego:

1. Wspieranie osób młodych do 30 roku życia w zdobywaniu kwalifikacji zawodowych i kompetencji cyfrowych.

Priorytet dotyczy wspierania osób, które **na dzień złożenia wniosku nie ukończyły 30 roku życia**, w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych oraz kompetencji cyfrowych niezbędnych do efektywnego funkcjonowania na rynku pracy. Celem działań jest zwiększenie konkurencyjności zawodowej osób młodych oraz dostosowanie ich kompetencji do aktualnych potrzeb gospodarczych.