

# **Priorytety Ministra do spraw pracy wydatkowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w roku 2026**

## **Priorytet nr 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 ten ma również zachęcać do tworzenia i oferuje wsparcie w zakresie zasad funkcjonowania i działania rad pracowniczych – na poziomie unijnym i poszczególnych krajów UE. Ma pomóc znaleźć odpowiedź na pytanie jak promować reprezentację pracowniczą w postaci rad pracowniczych w Polsce. W obliczu wymogu prawnego (ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. nr 79, poz. 550) powołania Rady Pracowników przez pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników lub na wniosek co najmniej 10% załogi, staje się jasne, jak kluczowe jest prawidłowe funkcjonowanie tych organów.

Rady Pracowników pełnią istotną rolę w zapewnianiu płynności komunikacji pomiędzy pracownikami a pracodawcą, szczególnie w przypadkach, gdzie związki zawodowe nie są obecne.

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.

## **Priorytet nr 2: Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie czy województwie**

Przyjęte sformułowanie niniejszego priorytetu pozwala na sfinansowanie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności ogólnozawodowych, o ile powiązane są one z wykonywaniem pracy w zawodzie deficytowym. Kluczową rolę odgrywa uzasadnienie odbycia szkolenia i na tej podstawie Urząd 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 powiatu.** Oznacza to zawód zidentyfikowany jako deficytowy w oparciu o wyniki aktualnych badań, takich jak Barometr zawodów:

informacje o zawodach określonych jako deficytowe znajduje się w następujących publikacjach:

- Barometr zawodów – prognoza na rok 2026:

**Zawody deficytowe na rok 2026 w powiecie kędzierzyńsko-kozielskim:**

Powiat:

<https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-plakatach?publication=county&province=8&county=183&year=2026&form-group%5B%5D=all>

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.

**Priorytet nr 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.**

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).

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.

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.

Dokumentem potwierdzającym zakup nowych procesów, technologii i narzędzi pracy w przypadku dokonania już zakupu (w ciągu jednego roku przed złożeniem wniosku) będzie wiarygodny dokumentu dostarczonego przez wnioskodawcę, np. kopia dokumentów zakupu wraz z potwierdzeniem zapłaty, decyzja/zarządzenie zarządu o wprowadzeniu nowych procesów np. norm ISO, itp., oraz logicznego i wiarygodnego uzasadnienia.

W przypadku zamiaru zakupu nowych procesów, technologii i narzędzi pracy w terminie do trzech miesięcy po złożeniu wniosku, **wymagane będzie złożenie odpowiedniego oświadczenia** (na druku opracowanym przez PUP- załączony do ogłoszenia). Niezbędne będzie dostarczenie przez pracodawcę w terminie do trzech miesięcy od dnia złożenia wniosku, wiarygodnego dokumentu np. kopii dokumentów zakupu wraz z potwierdzeniem zapłaty potwierdzającego, że nowe procesy, technologie i narzędzia pracy zostały zakupione, decyzja/zarządzenie zarządu o wprowadzeniu nowych procesów. Ponadto istotne przy rozpatrywaniu wniosku pracodawcy będzie również logiczne i wiarygodne uzasadnienie konieczności zakupu nowych maszyn i narzędzi, procesów, technologii.

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 nr 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 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. Potrzebnych jest coraz więcej dobrze wyszkolonych i posiadających umiejętności na wysokim poziomie osób zatrudnionych

w tych sektorach. Celem wprowadzenia niniejszego priorytetu jest chęć wsparcia osób zatrudnionych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych. 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 **przeważający kod 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 z 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).

Wykaz zawiera tylko przedsiębiorstwa społeczne, którym status ten został nadany przez wojewodę, odpowiedniego ze względu na siedzibę podmiotu. Nadanie statusu odbywa się poprzez wydanie decyzji administracyjnej, po wcześniejszej dokładnej weryfikacji spełniania przez wnioskujący podmiot warunków określonych w ustawie o ekonomii społecznej. PUP sprawdzi, czy w momencie składania wniosku, wnioskodawca figuruje w rejestrze przedsiębiorstw społecznych.

b) Spółdzielnie socjalne – to podmioty wpisane do Krajowego Rejestru Sądowego, na tej podstawie można zweryfikować ich formę prawną. Spółdzielnie socjalne mogą uzyskać status przedsiębiorstwa społecznego. W takiej sytuacji ich uprawnienia do skorzystania ze wsparcia w ramach tego priorytetu można potwierdzić na podstawie listy przedsiębiorstw społecznych, o której mowa powyżej.

Ze środków w ramach tej części priorytetu korzystać mogą wszyscy pracownicy przedsiębiorstw społecznych oraz pracownicy i członkowie spółdzielni socjalnych. Nie ma potrzeby weryfikowania, czy pracownik, którego przeszkolenie ma być wsparte ze środków KFS, należy do grupy osób zagrożonych wykluczeniem. Dopuszczalne są wszystkie formy kształcenia ustawicznego. Nie ma również znaczenia tematyka wnioskowanego szkolenia. Należy jednakże uzasadnić, że wnioskowana forma kształcenia ustawicznego niezbędna jest przy wykonywaniu obowiązków służbowych.

## **Priorytety wydatkowania KFS na 2026 rok dla województwa opolskiego:**

### **1. Wsparcie rozwoju umiejętności i wiedzy w zakresie postępowania w sytuacjach kryzysowych**

Celem planowanych działań szkoleniowych jest rozwój kompetencji osób pracujących w obszarze reagowania na sytuacje nadzwyczajne (np. klęski żywiołowe, zagrożenia infrastrukturalne, przerwy w dostawach energii), co bezpośrednio przekłada się na zwiększenie odporności operacyjnej przedsiębiorstw i ciągłość ich funkcjonowania. Przeszkolony pracownik potrafiący udzielić np. pierwszej pomocy przedmedycznej zwiększa nie tylko poziom bezpieczeństwa w miejscu pracy, ale również wpływa na ciągłość procesów operacyjnych i ograniczanie skutków ewentualnych zdarzeń losowych.

W dobie dynamicznych zmian gospodarczych i geopolitycznych, podmioty inwestujące w kształcenie ustawiczne, szczególnie z branż strategicznych, takich jak przemysł, logistyka, energetyka czy ochrona zdrowia muszą posiadać umiejętności pozwalające na szybkie dostosowanie się do kryzysowych warunków pracy, w tym wdrażanie procedur awaryjnych, zapewnienie bezpieczeństwa ludzi i zasobów, a także adaptację procesów do nowych realiów (np. produkcja lub usługi w trybie dual-use).

Szkolenia mogą dotyczyć:

- a. Postępowania w zakresie klęsk żywiołowych,
- b. Podstawowe przeszkolenia w zakresie obrony cywilnej, udzielania pierwszej pomocy,
- c. Procedury przejścia na produkcję lub świadczenie usług w systemie typu dual-use w kluczowych branżach m.in. produkcja przemysłowa, transport i logistyka, energetyka, ochrona zdrowia.

Działanie to jest zgodne z celem KFS, jakim jest dostosowanie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji osób pracujących do wymagań zmieniającej się gospodarki, a także ze Strategią Rozwoju Województwa Opolskiego, która wskazuje na potrzebę zwiększania kompetencji w zakresie edukacji dla bezpieczeństwa.

Kluczową rolę odgrywa uzasadnienie, że wnioskowana forma kształcenia ustawicznego jest niezbędna przy wykonywaniu obowiązków służbowych, na tej podstawie Urząd będzie mógł podjąć decyzję co do przyznania dofinansowania.

## **2. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 50 roku życia**

W ramach niniejszego priorytetu środki KFS będą mogły sfinansować kształcenie ustawiczne osób wyłącznie w wieku powyżej 50 roku życia. Decyduje wiek osoby, która skorzysta z wybranej formy kształcenia ustawicznego w momencie składania przez pracodawcę wniosku o dofinansowanie w PUP. Kluczową rolę odgrywa uzasadnienie, że wnioskowana forma kształcenia ustawicznego jest niezbędna przy wykonywaniu obowiązków służbowych, na tej podstawie Urząd będzie mógł podjąć decyzję co do przyznania dofinansowania.

## **3. Wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju (np. w Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Opolskiego)**

Strategia Rozwoju Województwa Opolskiego 2030 wskazuje, że jednym z kluczowych zadań w kreowaniu rozwoju każdego regionu jest ukierunkowanie polityki rozwoju na obszary gospodarki, które pozwolą budować regionalną przewagę konkurencyjną. Konieczne jest unowocześnianie zaplecza technologicznego przedsiębiorstw, wspieranie rozwoju sektora badań i rozwoju oraz intensyfikacja wykorzystania nowoczesnych technologii w gospodarce regionu.

Szczególnego wsparcia w zakresie podnoszenia kompetencji potrzebują branże związane z technologią produktów i procesów kluczowych dla rozwoju województwa opolskiego do 2030 r.

Lista grup technologii produktów i procesów w obszarach rozwoju innowacji województwa opolskiego:

1. Technologie chemiczne (zrównoważone),
2. Zrównoważone technologie budownictwa i drewna,
3. Technologie przemysłu maszynowego i metalowego,
4. Technologie rolno-spożywcze,
5. Sektor ICT,

6. Procesy i produkty ochrony zdrowia i życia,
7. Inteligentne systemy zarządzania mobilnością,
8. Technologie przemysłu energetycznego (w tym OZE),
9. Gospodarka obiegu zamkniętego,
10. Kształcenie oparte na wiedzy o nowych technologiach i innowacjach.

Szczegółowa lista zidentyfikowanych technologii dla 10 grup technologii produktów i procesów znajduje się w Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Opolskiego 2030. Warunkiem dostępu do niniejszego priorytetu jest zawarte we wniosku o dofinansowanie wiarygodne uzasadnienie konieczności nabycia nowych umiejętności i zgodności z odpowiednim dokumentem strategicznym województwa opolskiego.

Urząd w celu określenia obszarów/branż kluczowych dla rozwoju powiatu zaleca skorzystanie z następujących dokumentów strategicznych :

- Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Opolskiego 2030  
<https://www.opolskie.pl/wp-content/uploads/2021/10/RSIWO-2030.pdf>

-Strategii Rozwoju Województwa Opolskiego Opolskie 2030 (Uchwała Nr XXXIV/355/2021 Sejmiku Województwa Opolskiego z dnia 4 października 2021 roku),  
<https://www.opolskie.pl/region/rozwoj-regionalny/strategia-rozwoju-wojewodztwa-opolskiego-opolskie-2030/>

O przynależności do ww. obszarów/branż decydować będzie posiadanie jako **przeważającego** jednego z kodów PKD zawartych w dokumencie: „**Specjalizacje Inteligentne Województwa Opolskiego z przyporządkowanymi kodami PKD**”:

**Wykaz kodów PKD 2007, które mieszczą się w obszarach kluczowych, znajdują Państwo w załączniku „Specjalizacje Inteligentne Województwa Opolskiego z przyporządkowanymi kodami PKD” zamieszczonego na naszej stronie internetowej w dokumentach do pobrania.**

**UWAGA !!!: zamieszczone w ww. dokumencie kody PKD 2007 obowiązywały do 31.12.2024r. Od 01.01.2025 obowiązuje nowy system klasyfikacji PKD, w załączonej wyszukiwarce można zweryfikować klucze przejścia PKD 2025 na PKD 2007:**

<https://klasyfikacje.stat.gov.pl/Pkd2025>

**WAŻNE !!! Kluczową rolę odgrywa uzasadnienie konieczności nabycia nowych umiejętności na tej podstawie Urząd będzie mógł podjąć decyzję co do przyznania dofinansowania.**