

INFORMATOR
KFS 2026

1. INFORMACJE OGÓLNE	3
I. CO TO JEST KFS?	3
II. KTO MOŻE UBIEGAĆ SIĘ O ŚRODKI Z KFS?	3
III. JAK WYSOKIE DOFINANSOWANIE MOŻNA OTRZYMAĆ Z KFS?	3
IV. JAK OTRZYMAĆ DOFINANSOWANIE Z KFS?	4
2. KFS KROK PO KROKU – W CZYM MOŻEMY POMÓC...	4
3. WYSOKOŚĆ ŚRODKÓW KFS W ROKU 2026	5
4. PRIORYTETY WYDATKOWANIA KFS W ROKU 2026	6
Priorytety ogólnopolskie/ogólnokrajowe	6
5. BAROMETR ZAWODÓW 2026	10
6. POMOC DE MINIMIS	11
7. NOWE OBOWIĄZKI PODMIOTU PO ZAWARCIU UMOWY O ŚRODKI KFS	11

I. CO TO JEST KFS?

Fundusz ze składek pracodawców przeznaczony na kształcenie ustawiczne pracodawców i ich pracowników.

KFS adresowany jest do osób pracujących, które chciałyby skorzystać z różnych form kształcenia ustawicznego. Głównym celem KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań rynku pracy, który nieustannie się zmienia. Zwiększenie inwestycji w potencjał kadrowy powinno poprawić zarówno po-

zycję firm jak i samych pracowników na rynku pracy.

Środkami KFS dysponują powiatowe urzędy pracy, właściwe ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności.

II. KTO MOŻE UBIEGAĆ SIĘ O ŚRODKI Z KFS?

Każdy pracodawca, który zatrudnia co najmniej jednego pracownika oraz od 2026 roku również osoby prowadzące jednoosobowe działalności gospodarcze.

Od 1 stycznia 2026 roku ze szkoleń dofinansowywanych z KFS oprócz dotychczasowych pracodawców i pracowników, skorzystać mogą również osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą oraz świadczące usługi na podstawie umów cywilnoprawnych np. o dzieło czy zlecenie. Nie ma znaczenia, na jaki rodzaj umowy o pracę zatrudnieni są pracownicy korzystający z różnych form kształcenia wspieranego środkami KFS,

a także czy jest to praca na pełen czy część etatu.

Od 1 stycznia 2026 r. z dofinansowania do kształcenia ustawicznego pracowników mogą korzystać wyłącznie podmioty, które w okresie co najmniej 6 miesięcy poprzedzających dzień złożenia wniosku opłacały składki na Fundusz Pracy lub były z tych opłat zwolnione z mocy prawa.

III. JAK WYSOKIE DOFINANSOWANIE MOŻNA OTRZYMAĆ Z KFS?

Dofinansowanie wynosi od 70% do 90%

Wysokość dofinansowania na sfinansowanie kształcenia ustawicznego pracodawców i ich pracowników od 2026 roku wynosi:

- do 70 % poniesionych kosztów, nie więcej jednak niż 200 % przeciętnego wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym dla wskazanego we wniosku uczestnika, a jeżeli jesteś podmiotem niezatrudniającym pracowników albo w dniu złożenia wniosku zatrudniasz w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy nie więcej niż 9 osób;
- do 90 % poniesionych kosztów, nie więcej jednak niż 200 % przeciętnego wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym na wskazanego we wniosku uczestnika.

Wysokość środków KFS przyznanych Tobie w roku kalendarzowym nie może przekroczyć kwoty:

- 4-krotności przeciętnego wynagrodzenia – gdy jesteś podmiotem niezatrudniającym pracowników albo w dniu złożenia wnio-

sku o środki KFS zatrudniasz w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy nie więcej niż 9 osób; (sprawdź aktualne kwoty)

- 8-krotności przeciętnego wynagrodzenia – gdy jesteś podmiotem, który w dniu złożenia wniosku o środki KFS zatrudnia w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy więcej niż 9 osób, jednak nie więcej niż 49 osób;
- 12-krotności przeciętnego wynagrodzenia – gdy jesteś podmiotem, który w dniu złożenia wniosku o środki KFS zatrudnia w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy więcej niż 49 osób, jednak nie więcej niż 249 osób;
- 14-krotności przeciętnego wynagrodzenia – gdy jesteś podmiotem, który w dniu złożenia wniosku o środki KFS zatrudnia w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy więcej niż 249 osób.

[>> Sprawdź aktualne kwoty przeciętnego wynagrodzenia >>](#)

IV. JAK OTRZYMAĆ DOFINANSOWANIE Z KFS?

Pracodawca musi złożyć wniosek o dofinansowanie, który podlega ocenie.

Aby ubiegać się o dofinansowanie, podmiot zamierzający inwestować w rozwój kompetencji swoich pracowników składa wniosek do Powiatowego Urzędu Pracy właściwego dla siedziby lub miejsca prowadzenia działalności. **Wniosek należy złożyć w formie elektronicznej, za pośrednictwem indywidualnego konta na portalu praca.gov.pl.** Każdy PUP ogłasza własne terminy przyjmowania wniosków o dofinansowanie. Informacje te pojawiają się na stronach poszczególnych Urzędów Pracy. AltKom Akademia na bieżąco śledzi pojawiające się ogłoszenia o nowych naborach.

2. KFS KROK PO KROKU – W CZYM MOŻEMY POMÓC...

Krok	Działanie	Firma	AltKom Akademia	Powiatowy Urząd Pracy
1	Chęć skorzystania z dofinansowania z KFS Dofinansowanie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego to świetna okazja na podniesienie kompetencji własnych i swoich pracowników przy minimalnym nakładzie finansowym.	✓	✓	
2	Zbadanie potrzeb szkoleniowych Pomożemy określić jakie kompetencje i umiejętności są potrzebne Tobie oraz Twoim pracownikom aby firma mogła stale się rozwijać i osiągać ambitne cele!	✓	✓	
3	Wybór szkoleń Doradzimy i zaplanujemy jakie szkolenia najlepiej zaspokoją zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe Twojej firmy. To one znajdą się we wniosku o dofinansowanie z KFS.	✓		
4	Przygotowanie wniosku Możesz liczyć na pomoc w wypełnieniu i uzasadnieniu wniosku. To bardzo ważne aby spełniał on wszystkie warunki formalne i merytoryczne stawiane przez Twój Urząd Pracy.	✓	✓	
5	Złożenie wniosku w terminie My pomożemy aby kompletny wniosek był gotowy na czas ale to Ty fizycznie musisz go złożyć w formie elektronicznej, za pośrednictwem indywidualnego konta na portalu praca.gov.pl w trakcie trwania naboru wniosków.	✓		✓
6	Pozytywna decyzja o dofinansowaniu Decyzja Urzędu Pracy o przydzieleniu dofinansowania zazwyczaj przekazywana jest w ciągu 30 dni od złożenia wniosku.			✓
7	Podpisanie umowy z Urzędem Pracy Podpisanie umowy z Urzędem Pracy to formalność aby móc rozpocząć udział w szkoleniach.	✓		✓
8	Przelanie dofinansowania na konto firmy PUP przelewa środki po podpisaniu umowy lub po realizacji szkoleń - obie opcje gwarantują otrzymanie dofinansowania na konto firmy przed płatnością za szkolenia.			✓
9	Podpisanie umowy z AltKom Akademią Szkolenia realizujemy na podstawie Karty Zgłoszenia. W razie potrzeby możliwe jest podpisanie umowy.	✓	✓	
10	Realizacja szkoleń Szkolenia w AltKom Akademii realizujemy z dbałością o najwyższą jakość usług zgodnie z przyjętymi standardami. Każdy uczestnik otrzyma potwierdzenie uczestnictwa.		✓	
11	Wystawienie faktury Po zrealizowaniu szkoleń AltKom Akademia wystawi fakturę VAT z 30 dniowym terminem płatności.		✓	
12	Płatność i udokumentowanie szkoleń Po opłaceniu faktury należy dostarczyć do Urzędu potwierdzenie zapłaty oraz niezbędne dokumenty potwierdzające odbycie szkoleń określone przez Urząd.	✓		✓

3. WYSOKOŚĆ ŚRODKÓW KFS W ROKU 2026

	Nabory podstawowe PUP tys. PLN	Działania Ministra i WUP tys. PLN
Dolnośląskie	31 930	123,41
Kujawsko-Pomorskie	20 680	123,41
Lubelskie	20 873	123,41
Lubuskie	10 012	123,41
Łódzkie	27 408	123,41
Małopolskie	39 926	123,41
Mazowieckie	68 465	123,41
Opolskie	9 460	123,41
Podkarpackie	20 873	123,41
Podlaskie	11 773	123,41
Pomorskie	25 753	123,41
Śląskie	46 820	123,41
Świętokrzyskie	11 746	123,41
Warmińsko-Mazurskie	13 318	123,41
Wielkopolskie	42 353	123,41
Zachodniopomorskie	16 103	123,41
Minister Pracy		123,41
TOTAL KFS 2026	417 493,00	2 098,00

Źródło: <https://www.gov.pl/web/rodzina/kfs-2026>

4. PRIORYTETY WYDATKOWANIA KFS W ROKU 2026

Każdy wniosek musi wpisywać się w co najmniej jeden z priorytetów określonych na rok 2026.

Zgodnie z nowymi zasadami KFS wydatkowany jest przede wszystkim zgodnie z trzema rodzajami priorytetów. Są to:

- a) nie więcej niż 4 priorytety ogólnopolskie/ogólnokrajowe, formułowane przez ministra właściwego do spraw pracy;
- b) nie więcej niż 3 priorytety regionalne/wojewódzkie, formułowane przez Wojewódzkie Urzędy Pracy;
- c) nie więcej niż 1 priorytet lokalny/powiatowy formułowany przez Powiatowe Urzędy Pracy.

Wszystkie priorytety są równorzędne, tj. mają jednakową wagę. Różnią się jedynie terenem obowiązywania. Ogólnopolskie obowiązują na terenie całego kraju, wojewódzkie na terenie zgłaszającego je województwa, a powiatowe na terenie zgłaszającego powiatu.

Priorytety ogólnopolskie/ogólnokrajowe

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 - bez zmian w stosunku do roku 2025.

Priorytet powtórzony z roku 2025. 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 nr 2: Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie czy województwie – bez zmian w stosunku do lat poprzednich.

Priorytet powtarzany corocznie od kilku lat, cieszący się zresztą największym zainteresowaniem i popularnością wśród pracodawców jako promujący działania szkoleniowe zapobiegające utracie zatrudnienia i mający ułatwić tzw. rekrutację wewnętrzną na stanowiska w zawodach, w których występują niedobory kadrowe. Określając ten priorytet minister właściwy ds. pracy wyszedł naprzeciw oczekiwaniom partnerów społecznych, głównie pracodawców, którzy dostrzegają braki nie tylko kompetencji ściśle zawodowych, wąsko-specjalistycznych, ale także ogólnozawodowych, koniecznych do zapewnienia skutecznej współpracy w zespole i z klientami zewnętrznymi, czy pełnienia funkcji organizatorskich/ kierowniczych.

Przyjęcie 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 – przykładowo 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 ak-

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.

tualnych badań/ analiz, takich jak np.:

- a) dane statystyczne poszczególnych urzędów,
- b) „Barometr zawodów”,
- c) „Zarejestrowani bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności (...)”,
- d) badania realizowane przez same urzędy ze środków KFS lub w ramach projektów finansowanych z EFS, w tym także badania dotyczące perspektyw rozwoju branż,
- e) plany i strategie rozwoju (np. planowane inwestycje strategiczne).

Urząd pracy przed ogłoszeniem naboru wniosków powinien zdecydować, czy będzie brał pod uwagę sytuację tylko terenu powiatu czy całego województwa oraz wybrać konkretne badania, na które będzie powoływał się przy ocenie składanych wniosków.

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 – modyfikacja w stosunku do lat ubiegłych.

Priorytet ten, z pewnymi modyfikacjami, powtarzany jest od 2018 roku. Wprowadzono go na wyraźną prośbę i zgodnie z oczekiwaniami partnerów społecznych. Zależy im bowiem bardzo na zwróceniu uwagi na konieczność przygotowywania personelu do podejmowania wyzwań, które niesie postęp techniczny i technologiczny, zapewniający firmie rozwój i konkurencyjną pozycję na rynku.

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/popcwsparcie/zarzadzanie-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. Należy jednak pamiętać, że wskazane wyżej terminy nie są sztywne. Ostateczna decyzja w tej sprawie należy do urzędu pracy i zależy przede wszystkim od jednostkowej oceny sytuacji (np. termin dostawy sprzętu, dostępne terminy szkolenia).

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 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 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), pod adresem https://rjps.mpips.gov.pl/RJPS/RU/start.do?id_menu=59. 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. Z tego względu nie ma konieczności prowadzenia dodatkowej weryfikacji na potrzeby ustalenia czy pracodawca aplikujący o wsparcie spełnia przesłanki niezbędne do uzyskania tego statusu, wystarczy jedynie sprawdzić, czy w momencie składania wniosku figuruje on w rejestrze przedsiębiorstw społecznych. Status przedsiębiorstwa społecznego mogą uzyskać m.in. organizacje pozarządowe (np. fundacje i stowarzyszenia), spółki non-profit, spółdzielnie socjalne, a także kościelne osoby prawne.

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. Bez względu na to, czy spółdzielnia socjalna posiada status przedsiębiorstwa społecznego, jest ona uprawniona do skorzystania ze środków w ramach tego priorytetu.

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.

Źródło: <https://psz.praca.gov.pl/kfs-2026>

Kolejne priorytety ustalane są już na poziomie województwa (do trzech priorytetów) oraz powiatu (jeden priorytet).

Skontaktuj się z nami i sprawdź czy w Twoim rejonie są już znane wszystkie priorytety na 2026 rok!

5. BAROMETR ZAWODÓW 2026

Barometr zawodów wykorzystujemy do zdefiniowania zawodów deficytowych. Wyszukiwarka jest bardzo intuicyjna. Zawody wybieramy na poziomie administracyjnym wskazanym przez PUP – zazwyczaj będzie to powiat – czasem dodatkowo województwo.

barometrzawodow.pl

Wyszukaj prognozę na plakacie

Wybierz obszar prognozy

krajowa	wojewódzka	powiatowa
---------	------------	-----------

Wybierz województwo

Wybierz powiat

Prognoza na rok

<	2026	>
---	------	---

6. POMOC DE MINIMIS

- Dofinansowanie KFS udzielane jest jako pomocy de minimis, czyli wsparcie publiczne o niewielkiej wartości, nie zakłócające konkurencji i wymiany handlowej między krajami UE.
- Łączna wartość pomocy de minimis dla jednego beneficjenta nie może przekroczyć równowartości 300 tys. euro brutto w okresie 3 lat podatkowych (3 x 365 dni). Do limitu pomocy wlicza się dane wszystkich podmiotów powiązanych (poza zagranicznymi)
- Każdy podmiot, który wcześniej otrzymał pomoc de minimis otrzymuje każdorazowo zaświadczenie.
- Podmiot udzielający pomocy ma obowiązek zweryfikować poziom dostępnej pomocy poprzez weryfikację wielkości pomocy de minimis otrzymanej w tym okresie, lub oświadczenia o nieotrzymaniu takiej pomocy w tym okresie.

Na stronie sudop.uokik.gov.pl jest możliwość weryfikacji uzyskanej pomocy de minimis dla 1 przedsiębiorstwa. Kwota udzielonej pomocy de minimis znajduje się w kolumnie „Wartość pomocy brutto [EURO]” wygenerowanego pliku po kliknięciu wyszukaj według wybranych kryteriów.

Źródło prawa: Rozporządzenie Komisji (UE) 2023/2831 z dnia 13 grudnia 2023 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L, 2023/2831 z 15.12.2023.).

[rozporządzenie >>](#)

Limit pomocy de minimis przysługuje jednemu przedsiębiorcy. Przez jednego przedsiębiorcę rozumie się jedno przedsiębiorstwo, o którym mowa w art. 2 ust. 2 Rozporządzenia 2023/2831

[rozporządzenie >>](#)

Identyfikator gminy można znaleźć na stronie:

[identyfikator gminy >>](#)

7. Nowe obowiązki podmiotu po zawarciu umowy o środki KFS

Po podpisaniu umowy o dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS masz obowiązek:

- utrzymać zatrudnienie osoby, której dotyczyło finansowanie kształcenia, przez minimum 3 miesiące od dnia ukończenia przez nią szkolenia, z wyjątkiem sytuacji, gdy:
 - nastąpi rozwiązanie umowy o pracę z inicjatywy tej osoby,
 - dojdzie do rozwiązania umowy na podstawie art. 52 lub art. 53 Kodeksu pracy,
 - nastąpi wygaśnięcie stosunku pracy,
 - dana osoba otrzyma finansowanie w przypadku określonym w art. 217 ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia (świadczenie szkoleniowe przy zwolnieniach monitorowanych);
- nie zawieszać ani nie zaprzestać prowadzenia dotychczasowej działalności gospodarczej przez okres co najmniej 3 miesięcy od dnia ukończenia kształcenia, jeżeli z dofinansowania skorzystałeś jako pracodawca lub osoba prowadząca działalność gospodarczą, z wyjątkiem sytuacji ogłoszenia upadłości;
- zatrudniać, zawierać umowę lub umowy cywilnoprawne dotyczące świadczenia usług przez okres co najmniej 3 miesięcy od dnia ukończenia kształcenia z osobą, która skorzystała z finansowanego kształcenia ustawicznego.

Niedopełnienie powyższych obowiązków skutkuje brakiem możliwości uzyskania środków z KFS przez okres 12 miesięcy od dnia ukończenia finansowanego kształcenia.