

INFORMATOR
KFS 2025

1. INFORMACJE OGÓLNE	3
1. CO TO JEST KFS?	3
2. KTO MOŻE UBIEGAĆ SIĘ O ŚRODKI Z KFS?	3
3. JAK WYSOKIE DOFINANSOWANIE MOŻNA OTRZYMAĆ Z KFS?	3
4. JAK OTRZYMAĆ DOFINANSOWANIE Z KFS?	3
2. KFS KROK PO KROKU – W CZYM MOŻEMY POMÓC...	4
3. WYSOKOŚĆ ŚRODKÓW KFS W ROKU 2025	5
4. PRIORYTETY WYDATKOWANIA KFS W ROKU 2025	6
A. Priorytety wydatkowania środków KFS – tzw. pula podstawowa	6
B. Priorytety wydatkowania środków rezerwy KFS	10
5. BAROMETR ZAWODÓW 2025	12
6. POMOC DE MINIMIS	13

1. CO TO JEST KFS?

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

Istotą Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) jest przeznaczenie części składki odprowadzanej przez pracodawców w ramach Funduszu Pracy na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy.

Celem utworzenia KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych

do wymagań zmieniającej się gospodarki. Zwiększenie inwestycji w potencjał kadrowy powinno poprawić zarówno pozycję firm jak i samych pracowników na rynku pracy.

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

2. KTO MOŻE UBIEGAĆ SIĘ O ŚRODKI Z KFS?

Każdy pracodawca, który zatrudnia co najmniej jednego pracownika.

Pracownik rozumiany jest jako osoba fizyczna zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, zgodnie z art. 2 Kodeksu Pracy.

Nie ma znaczenia czy jest to praca na pełen czy część etatu. Pracodawca jako osoba pracująca może skorzystać z dofinansowania na takich samych zasadach jak jego pracownicy.

3. JAK WYSOKIE DOFINANSOWANIE MOŻNA OTRZYMAĆ Z KFS?

Dofinansowanie wynosi od 80% do 100%

Wysokość refundacji kosztów kształcenia jest uzależniona od wielkości firmy:

- w przypadku podmiotów zatrudniających **poniżej 10 pracowników wynosi 100%**;
- w przypadku **pozostałych podmiotów poziom dofinansowania wynosi 80%**.

Dodatkowo określone są limity dofinansowania na pracodawcę i na pracownika:

- maksymalna kwota dofinansowania na jednego uczestnika to 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku;

- maksymalne kwoty na jednego pracodawcę określają Regulaminy poszczególnych PUPów.

Przykładowa kalkulacja:	
Wartość wniosku	50 000 PLN
Poziom dofinansowania	80%
Kwota dofinansowania	40 000 PLN
Wkład własny	10 000 PLN

4. JAK OTRZYMAĆ DOFINANSOWANIE Z KFS?

Pracodawca musi złożyć wniosek o dofinansowanie, który podlega ocenie.

Dofinansowanie przyznawane jest za pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy (PUP). Aby je otrzymać pracodawca musi złożyć wniosek o dofinansowanie, który podlega ocenie. Wnioski składa się do PUPu właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy lub miejsce prowadzenia działalności gospodarczej. Każdy PUP ogłasza własne terminy naborów oraz zasady przyjmowania wniosków o dofinansowanie. Informacje

te pojawiają się na stronach poszczególnych Urzędów Pracy. AltKom Akademia na bieżąco śledzi pojawiające się ogłoszenia o nowych naborach. Zazwyczaj terminy są bardzo krótkie. Zdecydowana większość powiatów ogłosi nabory w pierwszym kwartale 2025 roku.

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 znajdują 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 swoim Urzędzie 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	Przelewanie 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 2025

	Nabory podstawowe PUP tys. PLN	Działania Ministra i WUP tys. PLN
Dolnośląskie	25 435	246
Kujawsko-Pomorskie	16 569	246
Lubelskie	16 723	246
Lubuskie	8 032	246
Łódzkie	21 858	246
Małopolskie	31 624	246
Mazowieckie	54 053	246
Opolskie	7 527	246
Podkarpackie	16 657	246
Podlaskie	9 459	246
Pomorskie	20 366	246
Śląskie	37 418	246
Świętokrzyskie	9 437	246
Warmińsko-Mazurskie	10 644	246
Wielkopolskie	33 643	246
Zachodniopomorskie	12 882	246
Minister Pracy	0	246
Razem runda podstawowa	336 509	
Rezerwa	83 082	
TOTAL KFS 2025		419 591

Źródło: <https://www.gov.pl/web/rodzina/kfs-2025>

4. PRIORYTETY WYDATKOWANIA KFS W ROKU 2025



Każdy wniosek musi wpisywać się w co najmniej jeden z priorytetów określonych na rok 2025.

A. Priorytety wydatkowania środków KFS – tzw. pula podstawowa

Priorytet nr 1 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

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 – 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 aktualnych badań/ analiz, takich jak np.:

- „Barometr zawodów”,

- „Zarejestrowani bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności (...)”,

- Badania realizowane przez same urzędy ze środków KFS lub w ramach projektów finansowanych z EFS, w tym także badania dotyczące perspektyw rozwoju branż, 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.

Pracodawca wnioskujący o dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych na terenie innego powiatu lub województwa niż siedziba powiatowego urzędu pracy, w którym składany jest wniosek o dofinansowanie, powinien wykazać, że zawód jest deficytowy dla miejsca wykonywania pracy. PUP powinien określić przy naborze czy będzie analizował sytuację powiatu czy województwa właściwego dla wykonywania pracy. 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 2 Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy.– bez zmian w stosunku do lat poprzednich

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>

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. 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

Priorytet nr 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 Kotła, 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,

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.

- 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,
- e) w powiecie zielonogórskim - gmina Bojadła, gmina Czerwieńsk, gmina
- Nowogród Bobrzański, gmina Sulechów, gmina Trzebiechów i gmina Zabór,
- f) 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 itp.

Priorytet nr 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 ich zespołach,
- dotyczące różnych formy mobbingu, jak zrozumieć 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 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 wnioski 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 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 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. Przykładem mogą być szkolenia z niestandardowych (elastycznych) form 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 nr 6 Wsparcie cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania wiedzy na temat polskiego prawa pracy i integracji tych osób na rynku pracy – zmodyfikowany priorytet w stosunku do lat ubiegłych

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. Proszę jednocześnie pamiętać, że 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 słow-

nictwa 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 nr 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. Potrzeba jest coraz więcej dobrze wyszkolonych i posiadających umiejętności na wysokim poziomie osób zatrudnionych w tych sektorach. Celem wprowadze-

nia niniejszego priorytetu jest chęć wsparcia osób zatrudnionych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych.

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 pielęgniarów i położnych.

Priorytet nr 8 Rozwój umiejętności cyfrowych – bez zmian w stosunku do roku 2024

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 przygotowaniem rekomendacji biznesowych z ogromnych zbiorów danych) czy specjalista do

spraw cyberbezpieczeństwa (przeciwdziałania 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/porta/004171>).

Należy pamiętać, że PKD Wnioskodawcy nie jest w tym przypadku istotne. Dotyczy wszystkich wnioskodawców.

Priorytet nr 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).

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

B. Priorytety wydatkowania środków rezerwy KFS

Priorytet 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 (zarówno pracodawców jak i pracowników).

Decyduje wiek osoby, która skorzysta z wybranej formy kształcenia ustawicznego, w momencie składania przez pracodawcę wniosku o dofinansowanie w PUP.

Temat szkolenia/kursu nie jest narzucony z góry. W uzasadnieniu należy wykazać potrzebę nabycia umiejętności.

Priorytet Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności – bez zmian w stosunku do lat ubiegłych

Wnioskodawca składający wniosek o środki w ramach powyższego priorytetu powinien udowodnić posiadanie przez kandy-

data na szkolenie orzeczenia o niepełnosprawności tj. przedstawić orzeczenie o niepełnosprawności kandydata na szkolenie bądź oświadczenie o posiadaniu takiego orzeczenia.

Temat szkolenia/kursu nie jest narzucony z góry. W uzasadnieniu należy wykazać potrzebę nabycia umiejętności.

Priorytet Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z niskim wykształceniem

Ze wsparcia w ramach tego priorytetu mogą skorzystać osoby, które nie mają świadectwa dojrzałości, w tym nie ukończyły szkoły na jakimkolwiek poziomie. Jedynym wymogiem jest aby wnioskodawca wskazał we wniosku, że pracownik kierowany na wnioskowaną formę kształcenia ustawicznego spełnia kryteria dostępu (np. oświadczenie). Obszar czy branża do której należy wnioskodawca a także temat szkolenia nie jest istotny.

Priorytet Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w obszarach/branżach, które powiatowe urzędy pracy określą na podstawie wybranych przez siebie dokumentów strategicznych, analiz czy planów rozwoju jako istotne dla danego powiatu czy województwa- bez zmian w stosunku do lat ubiegłych

Urząd pracy przygotowując się do ogłoszenia naboru wniosków dla niniejszego priorytetu **powinien określić obszary czy branże** działające na jego terenie, których pracownicy i pracodawcy wymagają szczególnego wsparcia w zakresie podnosze-

nia kompetencji.

Warunkiem dostępu do niniejszego priorytetu jest posiadanie jako przeważającego (według stanu na 1 stycznia 2025 roku) odpowiedniego kodu PKD - określonego przez urząd pracy oraz zawarte we wniosku o dofinansowanie wiarygodne uzasadnienie konieczności nabycia nowych umiejętności.

Źródło: [KFS 2025 Kierunkowe wytyczne dla urzędów](#)

5. BAROMETR ZAWODÓW 2025

Barometr zawodów wykorzystujemy do zdefiniowania zawodów deficytowych. Wyszukiwarka jest bardzo intuicyjna.

Wyszukaj prognozę na plakacie

Wybierz obszar prognozy

krajowa wojewódzka **powiatowa**

Prognoza na rok

< 2023 >

Wybierz województwo

małopolskie

Wybierz grupę zawodów

wszystkie zawody w równowadze

zawody deficytowe zawody nadwyżkowe

Wybierz powiat

Kraków

Wybierz

Link do barometru zawodów:

barometr.zawodow.pl

Zawody wybieramy na poziomie administracyjnym wskazanym w regulaminie. W 99% procentach jest to tylko powiat. Czasem zdarza się dodatkowo np. województwo.

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:
 - wszystkich zaświadczeń o pomocy de minimis, jakie wnioskodawca otrzymał w roku, w którym ubiega się o pomoc, oraz w ciągu 2 poprzedzających go lat podatkowych, albo
 - oświadczenia o 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 >>](#)