

WYJAŚNIENIA DO STOSOWANIA PRIORYTETÓW KFS 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

Priorytet 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. Oznacza to zawód zidentyfikowany jako deficytowy w oparciu Barometr zawodów powiat nowomiejski 2026 r. 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.

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, potrzebnymi 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. 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, jaki rodzaj dokumentów będzie wymagany. 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. 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 jedynie uzasadnić, że wnioskowana forma kształcenia ustawicznego niezbędna jest przy wykonywaniu obowiązków służbowych.

PRIORYTETY WOJEWÓDZKIE

Zgodnie z Uchwałą Nr 48/868/25/VII Zarządu Województwa Warmińsko-Mazurskiego z dnia 27 października 2025 r., w 2026 roku na terenie województwa warmińsko-mazurskiego obowiązują następujące priorytety wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego:

Priorytet nr 1: 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 nr 2: Wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach i branżach bezpośrednio związanych z inteligentnymi specjalizacjami województwa, określonymi w Strategii Rozwoju Społeczno-Gospodarczego Województwa Warmińsko-Mazurskiego 2030, w szczególności w ramach inteligentnej specjalizacji „Zdrowe Życie”.

Podmiot, który chce spełnić wymagania priorytetu nr 2 powinien udowodnić, że prowadzi działalność w jednej ze wskazanych przez urząd branż/obszarów, uznanych jako wymagające szczególnego wsparcia. Kluczowe będzie posiadanie jako przeważającego (według stanu na 1 stycznia 2026 roku) odpowiedniego kodu PKD.

Wnioskodawca wskazuje następujące branże/obszary IS działające na terenie województwa warmińsko-mazurskiego:

1) ekonomia wody, w tym:

- produkcja maszyn (m.in. produkcja maszyn do ciecienia wodą, technologie waterjet, produkcja turbin i elementów do przemysłu stoczniowego i okrętowego),
- transport wodny (m.in. rejsy pasażerskie, transport wodny towarów, transport łodzi i jachtów),
- sporty wodne (m.in. organizacja imprez sportowych, regat, obozów żeglarskich, szkoły nauki pływania, szkolenia żeglarskie, nauka windsurfingu, kitesurfingu, nurkowania, ślizgi na bojerach, sprzedaż i wypożyczanie sprzętu wodnego, usługi sternicze, czartery jachtów i łodzi),
- produkcja jachtów i łodzi (m.in. producenci jachtów i łodzi motorowych, usługi szkutnicze, pracownie żeglarskie, produkcja żagli),

- środowisko przyrodnicze i jego ochrona (m.in. hydroelektrownie – wytwarzanie, przesyłanie, dystrybucja i handel, odprowadzanie i oczyszczalnie ścieków, rekultywacja jezior, infrastruktura wodociągowo-kanalizacyjna, pobór, uzdatnianie i dostarczanie wody, recykling, utylizacja odpadów),
- zakwaterowanie i odnowa biologiczna (m.in. hotele, obiekty spa i wellnes, parki wodne i aquasfery, uzdrowiska),
- przemysł rolno-spożywczy (m.in. hodowla ryb i innych organizmów wodnych, przetwarzanie i konserwowanie ryb, produkcja soków, piwa i innych napojów, połów ryb),
- nauka i Instytucje Otoczenia Biznesu (m.in. uczelnie wyższe – edukacja i badania, szkoły tematyczne, instytuty i laboratoria, agencje i organizacje, stowarzyszenia, klastry);

2) żywność wysokiej jakości, w tym:

- chów i hodowla ryb oraz zwierząt (m.in. hodowla ryb i innych organizmów wodnych, hodowla bydła i drobiu, pszczelarstwo),
- przetwórstwo spożywcze (m.in. przetwarzanie i konserwowanie ryb, mięsa oraz produkcja wyrobów z mięs, produkcja wyrobów mleczarskich, przetwórstwo owoców i warzyw, produkcja soków, wód mineralnych i innych napojów, produkcja wyrobów piekarskich, produkcja wyrobów cukierniczych, produkcja napojów alkoholowych i piwa),
- przetwarzanie i unieszkodliwianie odpadów porolniczych (m.in. utylizacja odpadów pochodzenia zwierzęcego, odzyskiwanie energii i ciepła z odpadów rolniczych – biogazownie),
- produkcja maszyn dla rolnictwa (m.in. produkcja asortymentu dla hodowli ryb, do natleniania stawów rybnych, produkcja maszyn rolniczych, produkcja i sprzedaż maszyn i linii produkcyjnych do przetwórstwa rolno-spożywczego),
- produkcja żywności nieprzetworzonej (m.in. uprawa warzyw i owoców, produkty zwierzęc pochodne – mleko, jaja itp., uprawa zbóż, produkcja nasion i traw),
- produkcja i usługi na rzecz hodowli zwierząt (m.in. produkcja paszy i karmy dla zwierząt),
- nauka i Instytucje Otoczenia Biznesu (m.in. instytuty, wydziały, laboratoria na uczelniach i Jednostkach Badawczo-Rozwojowych, agencje organizacji, stowarzyszeń klastrów, grupy producentów rolnych, edukacja zawodowa);

3) drewno i meblarstwo, w tym:

- przetwórstwo i sprzedaż drewna (m.in. produkcja wyrobów tartacznych, produkcja desek budowlanych, podłogowych, konstrukcji dachowych, produkcja arkuszy forniowych, leśnictwo i pozyskiwanie drewna, sprzedaż drewna),
- produkcja mebli (m.in. produkcja mebli biurowych, sklepowych kuchennych, produkcja akcesoriów meblowych, tapicerstwo meblowe, produkcja kleju, produkcja materaców, produkcja wyrobów z tworzyw sztucznych, produkcja maszyn, produkcja szkła),
- naprawa i konserwacja (m.in. konserwacja elementów drewnianych, renowacja mebli, naprawa zamków),
- produkcja innych wyrobów stolarskich (m.in. produkcja elementów drewnianych do ogrodów, usługi stolarskie, stolarka otworowa oraz produkcja metalowych elementów stolarki budowlanej),

- sprzedaż produktów drzewno-meblarskich (m.in.: sprzedaż mebli, sprzedaż okien i drzwi drewnianych, sprzedaż rolet i zamków do drzwi, montaż systemów antywłamaniowych),
- usługi projektowe (m.in. projektowanie mebli, aranżacja wnętrz),
- nauka i Instytucje Otoczenia Biznesu (m.in. instytuty, wydziały, laboratoria na uczelniach i Jednostkach Badawczo Rozwojowych, klastry meblarskie, edukacja zawodowa);

4) zdrowe życie, w tym m.in.:

- producenci i dystrybutorzy sprzętu oraz produktów medycznych (m.in.: producenci i dystrybutorzy sprzętu medycznego i prozdrowotnego, producenci i dystrybutorzy farmaceutyków i suplementów, pszczelarstwo),
- dostawcy usług medycznych i okołomedycznych (m. in.: zakłady ambulatoryjnej opieki zdrowotnej, praktyki lekarskie i przychodnie, szpitale ogólne i uzdrowiskowe zakłady stacjonarnej, całodobowej opieki psychiatrycznej),
- sektor ICT wyspecjalizowany w zakresie ochrony zdrowia (działalność związana z oprogramowaniem),
- dostawcy produktów i usług środowiskowych (m.in.: zbieranie odpadów niebezpiecznych, wytwarzanie energii elektrycznej, przetwarzanie i unieszkodliwianie odpadów niebezpiecznych, działalność ogrodów botanicznych i zoologicznych oraz obszarów i obiektów ochrony przyrody),
- producenci i dostawcy wiedzy w zakresie zdrowego życia (m.in.: podmioty prowadzące działalność badawczą, uczelnie wyższe, parki naukowo– technologiczne, instytucje otoczenia biznesu).

PRIORYTET POWIATOWY

1. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych u pracodawców, którzy nie korzystali ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Priorytet ten skierowany jest zarówno do pracowników, pracodawców, osób fizycznych prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą jak i osób świadczących usługi na podstawie umów cywilnoprawnych, którzy nigdy nie korzystali ze środków KFS na terenie całego kraju. Temat szkolenia nie jest narzucony z góry. W uzasadnieniu należy wykazać potrzebę nabycia umiejętności.