

PRIORYTETY

wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego obowiązujące w 2026 r. dla m.st. Warszawy

OGÓLNOPOLSKIE

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 (P1).

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 nabędą wiedzę i umiejętności, w tym:

- 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 form mobbingu, jak zrozumieć jego wpływ na zespół oraz jak skutecznie reagować i zapobiegać sytuacjom o charakterze mobbingu w przyszłości,
- c) rozpoznawania i uważności - szczególnie menedżerowie i 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.

Priorytet nr 2

Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie, tj. w m.st. Warszawa (P2).

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 ogólno-zawodowych, 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 ogólno-zawodowych (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 m.st. Warszawy. Urząd Pracy m.st. Warszawy przy ocenie wniosków będzie analizował sytuację powiatu w oparciu o dane uzyskane z Barometru Zawodów 2026 dla m.st. Warszawy. Link::

https://barometrzedow.pl//forecast-card-zip/2026/poster_pl/BAROMETR_ZAWODOW_województwo_mazowieckie_miasto_Warszawa_2026.pdf.

Z dofinansowanych form kształcenia ustawicznego w ramach tego priorytetu mogą skorzystać zarówno osoby pracujące w zawodach określonych, jako deficytowe, jak i osoby zamierzające pracować w zawodzie deficytowym w najbliższej 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 (P3).

Priorytet ten, wprowadzono 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). Pomocny link: <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, by kadry gospodarki dysponowały nowoczesnymi umiejętnościami, niezbędnymi w scyfryzowanych branżach oraz gospodarce obiegu zamkniętego. Dlatego istotne jest nabywanie i rozwój kompetencji cyfrowych oraz 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, w szczególności poszukiwani są pracownicy, którzy:

- będą rozumieć potrzebę ich wdrażania oraz będą sprawnie i twórczo posługiwać się narzędziami nowych technologii, zwłaszcza AI,
- posiadają tzw. umiejętności zielone, tj. wiedzę, zdolności, wartości i postawy, które umożliwiają prowadzenie zrównoważonego, oszczędnego i proekologicznego sposobu życia i pracy. Obejmuje to 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. Wskazane wyżej terminy nie są sztywne. Ostateczna decyzja w tej sprawie należy do Urzędu oraz zależy od jednostkowej oceny sytuacji (np. termin dostaw sprzętu, dostępne terminy szkolenia). Urząd będzie honorował dokumenty, które w sposób nie budzący wątpliwości potwierdzą spełnienie powyższego priorytetu. Dokument taki może stanowić, np. kopia dokumentu zakupu, decyzja zarządzających o wprowadzeniu norm ISO, itp. Lista ww. dokumentów nie jest zamknięta. Istotna jest ich zawartość merytoryczna, udowadniająca wdrożenie procesów, technologii, zakup narzędzi w ww. granicznych okresach. Stosowna decyzja zostanie podjęta na podstawie ww. dokumentu oraz logicznego i wiarygodnego uzasadnienia.

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. Kształcenie musi być bezpośrednio związane z wdrażanym nowym procesem, nową technologią, nowym narzędziem.

Niezbędne jest dołączenie **załącznika**, potwierdzającego wdrożenie nowych procesów, technologii i narzędzi pracy, z którymi bezpośrednio jest związane kształcenie.

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 (P4).

Priorytet ten składa się z dwóch odrębnych elementów adresowanych do odrębnych odbiorców.

I. 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 (tj. 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, w ramach dwóch jej rodzajów:

- polegającej 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 ze środków jest **oświadczenie wnioskodawcy** o konieczności odbycia wnioskowanego szkolenia lub nabycia określonych umiejętności z zakresu usług zdrowotnych i opiekuńczych. Dostęp do priorytetu w ww. zakresie 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. Natomiast nie można w ramach KFS finansować tych samych szkoleń, na które przeznaczone są inne środki publiczne np. środki na specjalizacje pielęgniarek i położnych.

II. Druga część adresowana jest do **podmiotów którymi 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 warunków określonych w ustawie o ekonomii społecznej. Dlatego ten wpis aktualny na dzień złożenia wniosku będzie weryfikatorem, czy pracodawca aplikujący o wsparcie spełnia przesłanki niezbędne do uzyskania tego statusu. Status przedsiębiorstwa społecznego mogą

uzyskać m.in. organizacje pozarządowe (np. fundacje i stowarzyszenia), spółki non-profit, spółdzielnie socjalne, a także kościelne osoby prawne.

Pomocny link: https://rjps.mriips.gov.pl/RJPS/RU/start.do?id_menu=66,59.

- 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 i w takiej sytuacji ich uprawnienia do skorzystania ze wsparcia w ramach tego priorytetu można potwierdzić na podstawie wpisu na dzień złożenia wniosku do RJPS. Niezależnie czy spółdzielnia socjalna jest przedsiębiorstwem społecznym, czy nie, jest 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 uzasadnić, że wnioskowana forma kształcenia ustawicznego niezbędna jest przy wykonywaniu obowiązków służbowych.

Niezbędny **załącznik**, którego wzór stanowi Załącznik nr 7 do wniosku KFS.

REGIONALNE DLA WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO

Priorytet nr 5

Wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do cudzoziemców oraz pracodawców zatrudniających cudzoziemców (P5).

W obliczu licznych zmian zachodzących na rynku pracy, kluczowe staje się zapewnienie odpowiedniego wsparcia dla cudzoziemców oraz pracodawców zatrudniających cudzoziemców. Wsparcie to powinno obejmować m.in. kształcenie ustawiczne, które umożliwi cudzoziemcom nabycie niezbędnych kompetencji zawodowych oraz adaptację do specyfiki polskiego rynku pracy. Dodatkowo, istotne jest zapewnienie pracodawcom narzędzi i wiedzy niezbędnej do efektywnego zarządzania różnorodnym środowiskiem pracy, w tym w zakresie integracji cudzoziemców. Takie działania przyczynią się do lepszej integracji cudzoziemców na rynku pracy, zwiększenia ich aktywności zawodowej oraz poprawy efektywności organizacyjnej pracodawców. W rezultacie, wpłyną na dalszy rozwój gospodarczy województwa mazowieckiego oraz poprawę konkurencyjności regionu. W kształceniu może wziąć udział pracodawca, pracownik będący cudzoziemcem jak i polski pracownik, o ile służy ono wsparciu cudzoziemców w miejscu pracy.

Niezbędny **załącznik**, którego wzór stanowi Załącznik nr 8 do wniosku KFS.

Priorytet nr 6

Wsparcie kształcenia ustawicznego osób nowozatrudnionych/ osób którym zmieniono zakresy czynności/ powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem i/ lub nad osobą zależną (P6).

Współczesny rynek pracy cechuje się dynamicznymi zmianami technologicznymi, organizacyjnymi i kompetencyjnymi, które wymagają od pracowników ciągłego dostosowywania się do nowych warunków. Postępująca automatyzacja, cyfryzacja, rozwój sztucznej inteligencji czy transformacja energetyczna

powodują, że coraz więcej zawodów i stanowisk podlega przekształceniom, a dotychczasowe kompetencje szybko się dezaktualizują. W tym kontekście szczególnego wsparcia wymagają osoby nowozatrudnione, osoby którym zmieniono zakresy obowiązków oraz osoby powracające na rynek pracy po przerwach związanych z opieką. To właśnie te grupy mają najczęściej utrudniony dostęp do bieżącej wiedzy rynkowej i kompetencji wymaganych przez pracodawców. Brak szybkiej możliwości aktualizacji umiejętności może skutkować marginalizacją zawodową, a w konsekwencji — trwałym wykluczeniem z rynku pracy. Wsparcie w formie kształcenia ustawicznego nie tylko zwiększa szanse tych osób na stabilne zatrudnienie, ale także pozwala pracodawcom lepiej wykorzystać ich potencjał w warunkach rosnącej konkurencji i niedoborów kadrowych. Priorytet odpowiada na potrzeby określone w Planie Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia na lata 2025-2027.

Za osoby uprawnione do skorzystania z tego priorytetu uznaje się:

a) osoba nowozatrudniona - osoba, która została zatrudniona w okresie ostatnich 12 miesięcy przed dniem złożenia wniosku KFS;

b) osoba której zmieniono zakres obowiązków - osoba, której:

- zmieniono zakres obowiązków w okresie ostatnich 12 miesięcy przed dniem złożenia wniosku KFS, lub
- zakres obowiązków zostanie zmieniony w perspektywie najbliższych 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku, o ile pracodawca uprawdopodobni tę zmianę.

Wnioskodawca jest zobowiązany udowodnić, że doszło/dojdzie do rzeczywistej zmiany zakresu obowiązków poprzez:

- uzasadnienie powiązania kształcenia z nowymi obowiązkami (które można rozumieć jako np. nowe zadania, nowa odpowiedzialność, nowy obszar pracy), oraz
- załączając dokumenty, które w sposób bezsporny wykażą rzeczywistą zmianę, w tym np. zakresy obowiązków osoby przed i po zmianie z określonym terminem tej zmiany.

c) osoba powracająca na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem i/ lub nad osobą zależną – osoba, która podjęła zatrudnienie po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem i/lub osobą zależną, a od momentu powrotu do pracy do dnia złożenia wniosku nie upłynęło więcej niż 12 miesięcy.

W każdym przypadku należy uzasadnić potrzebę kształcenia i powiązanie z nową rolą zawodową.

Niezbędny **załącznik**, którego wzór stanowi Załącznik nr 8 do wniosku KFS.

Priorytet nr 7

Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób w wieku 50 +, w tym w szczególności w wieku przedemerytalnym i emerytalnym (P7).

W regionie mazowieckim wyzwaniem jest starzejące się społeczeństwo i potrzeba utrzymania aktywności zawodowej osób w wieku 50+. Priorytet sprzyja podnoszeniu kwalifikacji i przeciwdziałaniu przedwczesnemu wykluczeniu z rynku pracy. Dzięki szkoleniom możliwe będzie utrzymanie w zatrudnieniu osób w wieku 50+ i pełniejsze wykorzystanie ich doświadczenia i wiedzy, co przyczyni się do wzmocnienia regionalnego rynku pracy. W dobie rosnących niedoborów kadrowych istotne staje się utrzymywanie zatrudnienia doświadczonych pracowników w wieku przedemerytalnym, a nawet emerytalnym, aby zapewnić ciągłość kompetencji w przedsiębiorstwach i w pełni wykorzystać potencjał dojrzałej kadry. Ponadto zmniejszająca się liczba osób w wieku produkcyjnym wywiera presję na systemy społeczno-ekonomiczne, ograniczając możliwość zapewnienia zrównoważonego charakteru systemów

ochrony zdrowia oraz systemów emerytalno-rentowych, co czyni wsparcie aktywności zawodowej starszych osób ważnym elementem stabilności regionalnej gospodarki. Priorytet odpowiada na potrzeby określone w Planie Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia na lata 2025-2027.

Niezbędny **załącznik**, którego wzór stanowi Załącznik nr 8 do wniosku KFS.

LOKALNY DLA POWIATU: M.ST. WARSZAWA

Priorytet nr 8

Rozwój kompetencji cyfrowych i technologicznych w szczególności podnoszenie umiejętności w zakresie transformacji cyfrowej, automatyzacji procesów, analizy danych, wykorzystania sztucznej inteligencji i cyberbezpieczeństwa (P8).

Warszawa, jako największy ośrodek gospodarczy w Polsce, musi rozwijać przedsiębiorstwa oparte na danych i technologii. Warszawa jest liderem transformacji cyfrowej w Polsce z silnym sektorem IT, usług BPO/SSC, fintech, e-commerce. Pracodawcy zgłaszają duże zapotrzebowanie na umiejętności cyfrowe, także poza branżą IT. Dotyczy wszystkich branż, gdyż pozwala szybciej wdrażać innowacje i automatyzować procesy, poprawiać produktywność i konkurencyjność firm warszawskich, ułatwia pozyskanie i utrzymanie talentów, i inwestycji oraz przygotować pracowników do zmian związanych z AI i cyfryzacją.

Przykładowe obszary szkoleń obejmują:

- analitykę danych (Excel, Power BI, Tableau),
- automatyzację procesów,
- AI w biznesie,
- e-commerce,
- marketing digital,
- cyberbezpieczeństwo,
- ochronę danych.

Składając wniosek o dofinansowanie w ramach niniejszego priorytetu, wnioskodawca w uzasadnieniu powinien wykazać, że uzyskanie konkretnych umiejętności cyfrowych i/albo technologicznych, które objęte są tematyką wnioskowanego szkolenia jest powiązane z wykonywaną pracą przez osobę uczestniczącą w szkoleniu.

WAŻNE:

- Należy pamiętać, że w ramach KFS nie można finansować kształcenia:
 - na które przeznaczone są inne środki publiczne (np. specjalizacje pielęgniarek i położnych),
 - które pracodawca ma obowiązek zapewnić na mocy odrębnych przepisów (np. BHP, RODO, specjalistyczne kwalifikacje).
- Wszystkie priorytety są równorzędne, tj. mają jednakową wagę.
- Opisy priorytetów opracowano w oparciu o dane:
 - ogólnopolskie – Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2026. Kierunkowe wytyczne dla urzędów pracy (luty 2026 rok - Aktualizacja) – publikacja MRPIPS,
 - regionalne – wytyczne WUP w Warszawie,
 - lokalny – wytyczne Urzędu Pracy m.st. Warszawy.