Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych

Jak ustalać progi dochodowe w regulaminie, weryfikować oświadczenia majątkowe zgodnie z RODO i liczyć dochód rodziny (netto czy brutto, czy wliczać 800+)? Kiedy emeryt traci prawo do świadczeń i od czego pobrać podatek?

Wideoszkolenie PCC Poland przeznaczone dla pracowników starostw powiatowych, zajmujących się Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych.

Gotowe wzory regulaminu i oświadczenia majątkowego zgodnego z RODO – zabezpiecz fundusz socjalny przed zakwestionowaniem świadczeń przez ZUS i US przy bonach, wycieczkach, kartach Multisport i wypłatach dla emerytów!

Podczas szkolenia z zakresu ZFŚS prowadząca omówi kwestie problematyczne związane z regulaminem w zakresie świadczeń socjalnych. W szczególności poruszymy temat, jak skonstruować w regulaminie zapisy, które częściowo wykluczą emerytów z niektórych świadczeń. Zajmiemy się również tym, jakie składniki dochodu należy uwzględniać przy określaniu sytuacji materialnej pracownika, a także omówimy kwestię, czy "wczasy pod gruszą" przysługują także emerytom. Wyjaśnimy też kwestią uzależnienia "wczasów pod gruszą" od wykorzystania 14-dniowego urlopu oraz przedstawimy procedurę przyznawania zapomóg. Poruszymy także temat potrzeby składania wniosków na różne świadczenia, jak np. bony, które są przyznawane wszystkim pracownikom – czy konieczne jest formalizowanie każdej sytuacji, czy można wprowadzić uproszczenia. Dodatkowo poruszymy tematykę rozliczania imprez firmowych. Już od pierwszych minut szkolenia będzie możliwość zadawania pytań dotyczących poruszanych zagadnień.

W programie m.in.:

- Minimum 2 przedstawicieli pracowników - regulamin ZFŚS i jego zmiany muszą być uzgadniane już nie z 1, a z co najmniej 2 osobami
- Prawidłowe naliczanie odpisów (w tym 75%)
- Jak ująć w regulaminie zapis, który częściowo wykluczy emerytów z pewnych świadczeń?
- Jakie składnik dochodu należy uwzględniać w określeniu sytuacji materialnej pracownika?
- Czy jeżeli pracownik zostaje zatrudniony w połowie roku, to czy przysługuje mu cale socjalne, czy tylko połowa? Czy należy to wyliczać jakąś proporcją?
- Czy muszą być konieczne wnioski na wszystkie świadczenia? Typu bony, które i tak dostaje każdy pracownik?
- [PRZYKŁAD] Ktoś w udokumentowaniu przychodu podaje, że mąż zawiesił swoją pracę albo jest za granicą. Wtedy przysługują takiej osobie wyższe progi dodatków socjalnych. Inni pracownicy donoszą, że np. mąż takiej osoby tak naprawdę pracuje. Co zrobić w takiej sytuacji?
- Czy „wczasy pod gruszą” można uzależniać od wykorzystania 14-dniowego urlopu?
- Jak wygląda procedura przyznawania zapomóg?

Wzory pism, jakie otrzymają uczestnicy:

- Regulamin zakładowego fundusz świadczenia socjalnego- WZÓR
- Wzór oświadczenia o sytuacji materialnej

Szczegółowy program szkolenia:

Pytania uczestników szkolenia, na które odpowiedzieliśmy podczas ostatniego terminu:

- Czy w regulaminie należy zawrzeć zapis „pracownicy i ich rodziny", „emeryci i ich rodziny"? Czy można zawrzeć zapis tylko o pracowniku i emerycie, bez dopisku o rodzinie?
- Jeżeli w regulaminie są wyłączone osoby przebywające na urlopach bezpłatnych, to czy trzeba robić na nich odpis?
- Jak traktować emeryta, który pracuje w innym zakładzie pracy?
- Czy można uzależnić wypoczynek od urlopu?
- Jeżeli osoba przejdzie na emeryturę i odejdzie z zakładu pracy, a następnie podejmie pracę w innym zakładzie, to czy przysługuje jej świadczenie z pierwszego zakładu pracy?
- Jak zweryfikować czy emeryt w dniu wypłaty świadczenia żyje?
- Jeżeli w regulaminie jest zapis, że ze świadczeń mogą korzystać pracownicy i ich rodziny, to czy w przypadku wycieczki dofinansowanie należy się tak samo małżonkowi jak pracownikowi?
- Komisja socjalna zaproponowała, aby do badania sytuacji socjalnej brać pod uwagę tylko przychód pracownika i tylko w jednym, konkretnym starostwie. Czy jest to prawidłowe?
- Czy można zorganizować zabawę dla dzieci z ZFŚS bez dofinansowania wg progów i sytuacji socjalnej (byłaby całościowa faktura za zabawę)?
- Czy można uznać, że jeżeli pracownik nie złożył oświadczenia o sytuacji życiowej, to może otrzymać świadczenie o najniższej wysokości?
- Co z rentą dla dziecka po zmarłym ojcu?
- Jakie powinny być minimalne różnice pomiędzy poszczególnymi progami dochodowymi?
- Czy pracownik może złożyć oświadczenie, że dokończy urlop po zakończeniu L4?
- Co, jeżeli pracownik nie chce ujawnić na co choruje? Czy może to zrobić przewodniczący komisji dokonując analizy zaświadczenia?
- Jak wdrożyć dofinansowanie w ramach ZFŚS do zakupu kart Multisport dla pracowników? Jak ująć w regulaminie i jak różnicować dofinansowanie?
- Jeżeli pomoc finansowa jesienna lub zimowa wypłacana jest wg progu dochodowego dla pracowników i emerytów, to czy można wykluczyć to dla emerytów lub zrobić zapis, że dostaną mniej niż pracownicy?
- Czy wycieczki są opodatkowane?

1. Regulamin – jak prawidłowo sporządzać regulamin ZFŚS? Jak ustalać progi dochodowe w regulaminie?

- Jak tworzyć regulamin? - WSKAZÓWKI i PRZYKŁAD
- Jak ustalać progi dochodowe w regulaminie?
- Jak prawidłowo opisać w regulaminie możliwość pobierania świadczeń przez emerytów?
- Czy można wprowadzić do regulaminu zapis, który spowoduje, że emeryci nie będą mogli ubiegać się o "wczasy pod gruszą"?
- Jak ująć w regulaminie zapis, który częściowo wykluczy emerytów z pewnych świadczeń np. płace za święta?
- Czy można w regulaminie zapisać okres czasowy, który będzie informował, że po przejściu na emeryturę np. tylko przez okres 10 lat można pobierać świadczenia?
- Jak w regulaminie wkomponować świadczenia dla pracowników w postaci multi- sportu?
- Czy musi być zapis w regulaminie, że emeryt w momencie podjęcia pracy w innym zakładzie nie może korzystać już ze świadczeń? Czy jak nie ma takiego zapisu, to czy można zaprzestać wysłania

mu świadczeń?
- Czy może być odgórnie zapisane w regulaminie, że każdy dostaje dane świadczenie i nie potrzeba na to wniosku?
- PRZYKŁAD: Jedni pracownicy chcą spotkania integracyjne, a inni wolą wczasy pod gruszą. Ciężko jest spełnić oczekiwania pracowników-co zrobić w takiej sytuacji? Jak dysponować środkami, by każdy był zadowolony?

2. Oświadczenia majątkowe - Jakie składniki dochodu należy uwzględniać w określeniu sytuacji materialnej pracownika?

- Czy pracownicy powinni składać takie oświadczenie?
- Jak należy prawidłowo konstruować oświadczenie majątkowe w taki sposób, by zachować RODO i by zostały w nim zawarte wszystkie ważne informacje? – Wzór
- Kogo należy wliczać w dochód gospodarstwa domowego?
- Czy w momencie, gdy do gospodarstwa domowego wliczamy: dzieci, partnerkę/partnera, to tym samym przysługują im świadczenia socjalne?
- Jaki dochód bierzemy pod uwagę jeśli chodzi o członka rodziny? Netto czy brutto?
- Jakie składnik dochodu należy uwzględniać w określeniu sytuacji materialnej pracownika?
- Czy 800+ zalicza się do tego dochodu?
- Czy dopłaty dla rolników należy zaliczać do dochodu?
- Czego można wymagać od osoby uprawnionej w celu weryfikacji jej dochodu?
- W jaki sposób należy weryfikować dochód pracowników?
- Jakie dowody oprócz PIT powinni podawać pracownicy?
- Czy należy podawać dowód, że pracownik pobiera 800+?
- Czy jeśli ktoś nie złożył takiego oświadczenia, to automatycznie powinien być wpisywany do ostatniej grupy dochodowej?
- Za jaki okres przyznawać dany dochód? Czy patrzymy na ubiegły rok ?
- Jaki dochód należy zaliczyć do socjalnych? Miesięczny czy roczny?
- Jakich świadczeń nie można pobierać w przypadku pobierania 800+?
- Czy w oświadczenie ma być wpisane netto, czy brutto?
- [PRZYKŁAD] Ktoś w udokumentowaniu przychodu podaje, że mąż zawiesił swoją pracę albo jest za granicą. Wtedy przysługują takiej osobie wyższe progi dodatków socjalnych. Inni pracownicy donoszą, że np. mąż takiej osoby tak naprawdę pracuje. Co zrobić w takiej sytuacji?

3. Emeryci, renciści a świadczenia socjalne - Czy emerytów należy traktować tak samo jak pracowników w kwestii świadczeń?

- Czy osobami uprawionymi muszą być też emeryci i renciści? Jeśli tak, to czy w wewnętrznym regulaminie musi to być zamieszczone?
- Jak ustalić status emeryta? Czy jego ostatnia praca jest tutaj wiążąca?
- Czy w momencie, gdy emeryt nie złożył wniosku, to powinno się usunąć jego odpis?
- Czy świadczenia dla emerytów powinny być takie same jak dla innych pracowników, mimo niższego odpisu?
- Czy emerytów należy traktować tak samo jak pracowników w kwestii świadczeń?
- Czy jeśli pracownicy dostają 800 zł na koniec roku to, czy emeryci muszą tak samo? Czy musi być równo?
- Jakie świadczenia należy wypłacać emerytom?
- Jakie świadczenia nie obejmują emerytów?

- Czy ”wczasy pod gruszą” należą się także emerytom? Czy należy ich wykluczyć?
- Jak wygląda udzielanie tak zwanych „dofinansowań wypoczynku” dla emerytów ?
- Czy należy kwalifikować emerytów pod świadczenia, w momencie gdy podejmą kolejne zatrudnienie?
- W momencie gdy emeryt pracuje w dwóch różnych jednostkach, to w jaki sposób należy rozstrzygnąć, kiedy jest emerytem danego starostwa, a kiedy nie?
- Co zrobić w sytuacji, w której okazuje się, że emeryt pobiera świadczenia w dwóch różnych zakładach?
- [PRZYKŁAD] Mieliśmy emeryta, który pracował na umowę zlecenie, gdzie nie było funduszu socjalnego. Pojawiła się wątpliwość, czy może on pobierać u nas świadczenia socjalne?
- Czy żony/mężowie byłych, emerytowanych i nieżyjących już pracowników, powinni dostawać świadczenia?

4. Świadczenia - Co faktycznie można finansować z budżetu świadczeń? Czy na wszystkie świadczenia muszą być konieczne wnioski?

- Co faktycznie można finansować z budżetu świadczeń?
- Ile razy do roku należy weryfikować wysokość funduszu? Czy wystarczy raz w roku (grudzień), czy raczej raz na kwartał?
- W jaki sposób należy interpretować zapis dotyczący sposobu przyznawania świadczeń?
- Czy jeżeli pracownik jest nowo zatrudniony, to musi czekać rok kadencji, by pobierać świadczenia ? Czy już od razu należą mu się świadczenia?
- Czy jeżeli pracownik zostaje zatrudniony w połowie roku, to czy przysługuje mu całe socjalne, czy tylko połowa? Czy należy to wyliczać jakąś proporcją?
- Czy zakres etatu wpływa na ilość przyznawanego socjalnego dla pracownika np. pracownik ma pół etatu, to czy przysługuje mu mniej socjalnego?
- Czy muszą być konieczne wnioski na wszystkie świadczenia? Typu bony, które i tak dostaje każdy pracownik?
- PRZYKŁAD: Osoba złożyła wniosek o świadczenie i potem się zwolniła- Czy w momencie wypłaty świadczeń musi ona być pracownikiem? Czy należy jej może jednak wypłacić to świadczenie, ponieważ w momencie składania wniosku była pracownikiem?
- Pracownik złoży wniosek o “wczasy pod gruszą”, po czym zakończył współpracę i nie wykorzystał urlopu. Czy w takim przypadku trzeba mu odpowiedzieć na taki wniosek? Czy może zostać bez rozpatrzenia?
- Czy zgodnie z RODO można przetrzymywać dokumenty np. zaświadczenia o chorobie? Czy pracownik tylko ma okazać oryginalny, a urząd napisać adnotację? I czy pracownik ma przetrzymać te dokumenty w razie kontroli?
- Jak podchodzić do dzieci uczących się po 18 roku życia?
- Co konkretnie można dofinansować z pieniędzy socjalnych jeżeli chodzi o sport- rekreację, kulturę?
- PRZYKŁAD: Kiedyś starostwo dofinansowało sczepiania, teraz by chcieli mammografię.- Czy wolno ze świadczeń to dofinansować?

5. Opodatkowanie świadczeń – jakie obszary należy opodatkować?

- Jakie obszary podchodzą pod podatek?
- Które zapomogi są zwolnione z podatków?
- Czy w momencie przekroczenia progu należy pobrać podatek?
- Czy od prezentów socjalnych naliczamy podatek?

- Czy bony są opodatkowane?
- Czy w przypadku długotrwałej choroby dziecka pobieramy podatek?
- Czy za dofinansowanie na wypoczynek dzieci należy pobierać podatek?
- Od ilu lat dziecka należy pobierać podatek za dofinansowanie na wypoczynek?
- Jak należy udokumentować to, że powinniśmy skorzystać ze zwolnienia podatkowego?
- Czy środki świadczeń w 100% bez kryterium dochodowego należy opodatkować?

6. Rodzaje świadczeń oraz związane z nimi wyzwania:

A. „Wczasy pod gruszą”

- Co zrobić w przypadku, którym pracownik przerwie gruszę przez L4? W takiej sytuacji powinien oddać pieniądze?
- Czy “wczasy pod gruszą” mogą być tylko, gdy urlop wypoczynkowy wynosi 14 dni?
- Czy „wczasy pod gruszą” można uzależniać od wykorzystania 14-dniowego urlopu?
- Czy ”wczasy pod gruszą” należą się także emerytom?
- Czy uczące się dzieci po 18 r. życia tez uwzględniamy pod wczasy pod gruszą? Czy należy brać od nich oświadczenia, że nie pracują?
- Jak się mają “wczasy pod gruszą” do urlopów bezpłatnych lub do urlopów ojcowskich?

B. Zapomogi losowe i socjalne

- Jak wygląda procedura przyznawania zapomóg?
- Czy starostwo powinno samo ustalać zasady dotyczące przyznawania zapomogi losowej?
- Jak prawidłowo określić kryterium zasad przyznawania różnych zapomóg?
- W jaki sposób należy określić zapomogę? Proporcjonalnie od wydatku osoby?
- Co to jest „długotrwała choroba”, która umożliwiania pobieranie zapomogi?
- Czy alergia jest długotrwałą chorobą?
- Ile taka choroba ma trwać, by mogła być nazywana długotrwałą?
- Czym jest pomoc finansowa w trudnej potrzebie dla pracowników i emerytów?
- Kiedy wiadomo, że należy się pomoc, a kiedy sytuacja nie jest na tyle trudna?

C. Integracyjne wyjazdy, spotkania i imprezy pracowników

- Jak należy rozliczać wyjazdy pracownicze?
- Czy muszą być one wartościowane? Czy tylko jedna kwota?
- Czy dofinansowane z progiem, czy bez progów?
- Czy można w równej wysokości przyznać dofinansowanie dla uczestników wycieczki, którzy są w różnych grupach socjalnych?
- Czy w przypadku imprezy należy obliczać koszt jednostkowy, jeżeli to wydarzenie dotyczy całej większej grupy? Czy ogólnie z socjalnego?
- Kiedy można wziąć dofinansowanie do integracyjnego spotkania?
- Jak należy wystawiać fakturę na imprezy firmowe? Jak należy taką imprezę rozliczać?
- Czy imprezy okolicznościowe powinny być finansowane? Jak tak to w jaki sposób?
- Czy konsumpcje na wyjazdach integracyjnych powinny być finansowane?

D. Świąteczne świadczenia

- Czy jeśli są małżeństwa w jednej firmie-to obydwoje rodziców powinno dostać paczki dla dziecka? Czy tylko jedno?
- Czy pracownicy muszą dopłacać do paczek względem swojej grupy?

- Czy świąteczną płacę należy wypłacać tylko dla dzieci do 18 roku życia?
- Czy płaca świąteczna dla rodziców i dzieci może być w różnej kwocie np. pracownik (rodzic) dostaje 1000 zł a dziecko 500?
- Czy dla emerytów płaca świąteczna może być w niższej kwocie?

E.Urlopy

- Jak powinno wyglądać dofinansowanie pracowników będących na urlopie?

F. Profity dla samotnych matek/ojców

- Czy są oni uprawnieni do dodatkowych świadczeń?
- Czy powinno się im przyznawać dodatkowe 10%?

6. Przetwarzanie i usuwanie danych

- Czy należy pobierać od pracowników dane związane z kwestiami zdrowotnymi?
- Kiedy należy usunąć dane pracownika?
- Jakie dane należy usunąć?
- Czy dane powinna usunąć komisja, czy może sam pracownik?

Prowadzący:

Anna Hernas - doświadczona specjalistka ds. zarządzania zasobami ludzkimi z ponad 15-letnim stażem pracy w administracji publicznej. Od lipca 2024 roku pełni funkcję głównego specjalisty ds. pracowniczych w Starostwie Powiatowym w Koninie. Do jej głównych zadań należą kształtowanie struktury zasobów ludzkich, planowanie i wdrażanie nowoczesnych systemów zarządzania, identyfikowanie potrzeb kadrowych, a także opracowywanie i nadzór nad regulaminami pracy oraz wynagradzania. Równocześnie od 2013 roku pełni funkcję Inspektora ochrony przeciwpożarowej w tym samym urzędzie. Wcześniej, od 2008 do 2020 roku, pracowała na stanowisku ds. pracowniczych w Wydziale Kadr i Zarządzania Jakością w Starostwie Powiatowym w Koninie. W tym okresie zajmowała się obsługą systemu kadrowo-płacowego, prowadzeniem ewidencji czasu pracy, urlopów, zwolnień lekarskich oraz delegacji służbowych. Była również odpowiedzialna za prowadzenie akt osobowych, monitorowanie warunków zatrudnienia oraz przygotowywanie dokumentacji kadrowej i sprawozdań statystycznych. Jest absolwentką Zarządzania i marketingu w zakresie organizacji i kierownictwa Akademii Ekonomicznej w Poznaniu. Ukończyła również studia podyplomowe z zakresu prawa pracy na Uniwersytecie Adama Mickiewicza w Poznaniu.

Terminy i szkolenia

Data: 26 listopada 2026 10:00-15:00
Miejsce: Wideoszkolenie

Prawa autorskie do niniejszego programu przysługują Private Corporate Consulting Sp. z o.o. Udostępnianie, kopiowanie i przerabianie niniejszego programu bez pisemnej zgody Private Corporate Consulting Sp. z o.o., zagrożone jest odpowiedzialnością karną oraz cywilną