



OŚRODEK SZKOLEŃ
I INFORMACJI
"EFFECT" JOANNA
JAROSZ-OPOLKA



ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH W 2024 ROKU – WYJAŚNIENIE WĄTPLIWOŚCI INTERPRETACYJNYCH

Numer usługi 2024/06/21/7829/2192734

- 📍 zdalna w czasie rzeczywistym
- 🏠 Usługa szkoleniowa
- 🕒 6 h
- 📅 24.10.2024 do 24.10.2024

910,20 PLN brutto
740,00 PLN netto
151,70 PLN brutto/h
123,33 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Prawo i administracja / Prawo pracy
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	SZKOLENIE ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH ADRESOWANE JEST DO: • Pracodawców, Właścicieli Firm • Kierowników i pracowników kadr i działów personalnych • Kierowników Działów, osób pełniących funkcje kierownicze i zarządzających zespołem pracowników • Przedstawicieli służb BHP, Społecznych Inspektorów Pracy • Pracowników Agencji Zatrudnienia i Pośrednictwa Pracy
Minimalna liczba uczestników	10
Maksymalna liczba uczestników	40
Data zakończenia rekrutacji	23-10-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	6
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Zagadnienia omawiane są z uwzględnieniem orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz Naczelnego Sądu Administracyjnego, stanowisk i interpretacji Urzędu Ochrony Danych Osobowych, a także Państwowej Inspekcji Pracy. Wykładowca wskaże najczęściej popełniane błędy i ich konsekwencje prawne dla Pracodawców. Wszystkie zagadnienia omawiane na szkoleniu będą przedstawione na przykładach zaczerpniętych z bogatej praktyki sędziowskiej wykładowcy, ze szczególnym uwzględnieniem praktyki Sądów Pracy.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
x	x	Wywiad swobodny

Cel biznesowy

DOŚWIADCZONY EKSPERT ZFŚS, SĘDZIA SĄDU PRACY PODPOWIE MIĘDZY INNYMI:

Jaka jest prawidłowa treść regulaminu ZFŚS? Co warto ująć w regulaminie? Jakie masz obowiązki informacyjne i pouczenia? Jak weryfikować treść dotychczasowych regulaminów? Jak zmienić regulamin pod kątem ochrony danych osobowych?

Co z „odmrożeniem” podstawy naliczania odpisu?

Jakie są niedopuszczalne postanowienia regulaminów?

Jaki jest skutek przyznania świadczenia nieprzewidzianego w regulaminie?

Czy fundusz mogą obciążać wydatki związane z pracą zdalną?

Kiedy emeryt przestaje być uprawnionym do świadczeń? Co Funduszem w przypadku świadczenia przedemerytalnego?

Co z osobami pozostającymi w związku partnerskim?

Co z małżonkami zatrudnionymi w jednym zakładzie?

Co oznacza brak dowolności w przyznawaniu świadczeń?

Co oznacza domniemanie dobrej sytuacji socjalnej (orzeczenie w sprawie ubezpieczeniowej)? Czy znasz orzecznictwo w tej kwestii?

Jaki jest sposób dokumentowania i pozyskiwania informacji o sytuacji socjalnej pracowników (w kontekście stanowiska Generalnego Inspektora Danych Osobowych)?

Jakie są kontrowersje wokół tworzenia i uprawnień komisji socjalnych?

Jak dokumentować „posiedzenia” komisji i jak długo przechowywać protokoły?

Czy wiesz, że w postępowaniu kontrolnym przewagę mają dokumenty?

Czy świadczenia socjalne podlegają egzekucji komorniczej?

Efekt usługi

Efektywne zarządzanie pracownikami.

Metoda potwierdzenia osiągnięcia efektu usługi

Wiedza i umiejętności nabyte podczas szkolenia będą weryfikowane w trakcie codziennej pracy

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

x

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

x

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

x

Program

<https://effect.edu.pl/szkolenia-kursy-hr-kadry/zakladowy-fundusz-swiadczen-socjalnych>

Zmiany – podstawa naliczania odpisu od lipca 2023r. (co z „odmrożeniem” podstawy).

Jakie są zasady i tryb tworzenia oraz zmiana regulaminu Funduszu przez pracodawcę ze szczególnym uwzględnieniem roli związków zawodowych. Tryb ustalania w razie braku związków zawodowych.

Jak zmienić regulamin pod kątem ochrony danych osobowych?

Jaka jest prawidłowa treść regulaminów?

Co warto ująć w regulaminie?

Jakie masz obowiązki informacyjne i pouczenia?

Jak weryfikować treść dotychczasowych regulaminów?

Jakie są ustawowe obowiązki socjalne pracodawcy?

Jak prawidłowo tworzyć Fundusz i jaka jest jego istota (odpisy i zwiększenia)?

Jaki jest krąg osób uprawnionych do korzystania z Funduszu? Jak radzić sobie z problemem pracowników będących jednocześnie emerytami – pracownikami?

Kiedy emeryt przestaje być uprawnionym do świadczeń?

Co z Funduszem w przypadku świadczenia przedemerytalnego? Co zrobić w przypadku powrotu do pracy osoby posiadającej uprawnienia emerytalne?

Co obejmuje pojęcie członka rodziny? Co z osobami pozostającymi w związku partnerskim? Co z małżonkami zatrudnionymi w jednym zakładzie?

Jakie są zasady gospodarowania Funduszem (kryteria socjalne, obowiązek różnicowania świadczeń i usług, ze szczególnym uwzględnieniem stanowiska organów podatkowych i ZUS, pojęcie domownika, wpływ rozdzielnosci majątkowej małżeńskiej a kryterium majątkowe)?

Co oznacza brak dowolności w przyznawaniu świadczeń?

Czy dopuszczalne jest stosowanie tabeli dochodowych? Czy znasz orzecznictwo w tym zakresie?

Jak prawidłowo stosować tabele? Jak prawidłowo dokonywać indywidualnej analizy sytuacji pracownika?

Dochód – brutto i czy netto?

Jaki jest sposób ustalania progów dochodowych? Jakie są składniki świadczeń wchodzących do dochodu?

Jak radzić sobie ze świadczeniami typu 500+? Jaki jest skutek przyjęcia fikcyjnych progów dochodowych?

Czy można przyjąć średni dochód na członka rodziny jako kryterium przy przyznawaniu świadczeń?

Czy jest dopuszczalne przyjęcie wyłącznie wynagrodzenia pracownika w Spółce?

Czy niska wartość świadczeń zwalnia pracodawcę od ich różnicowania?

Co oznacza domniemanie dobrej sytuacji socjalnej (orzeczenie w sprawie ubezpieczeniowej)? Czy znasz orzecznictwo w tej kwestii?

Jak radzić sobie z podaną informacją o stracie z prowadzonej działalności gospodarczej? – próba rozwiązania problemu.

Dlaczego niezbędny jest wniosek osoby uprawnionej do świadczeń i jaką ma mieć formę?

Czy można uzależniać przyznanie świadczeń od stażu i wymiaru czasu pracy? Czy można ustalać pule na grupy zawodowe?

Jakie są kontrowersje wokół tworzenia i uprawnień komisji socjalnych? Jaka jest treść upoważnienia? Czy związki zawodowe uczestniczą przy przyznawaniu świadczeń (kontrowersyjne poglądy po wejściu RODO)?

Jak procedować? Jak dokumentować „posiedzenia” komisji i jak długo przechowywać protokoły?

Czy wiesz, że w postępowaniu kontrolnym przewagę mają dokumenty?

Jak wygląda szczególna rola związków zawodowych i jakie są skutki pominięcia związków przy przyznawaniu świadczeń z Funduszu oraz uchwalania regulaminu?

Jakie są tryby współpracy ze związkami zawodowymi i jakie są możliwe sposoby zapewnienia udziału związków zawodowych gwarantowanych przepisami prawa?

Jaki jest sposób dokumentowania i pozyskiwania informacji o sytuacji socjalnej pracowników (w kontekście stanowiska Generalnego Inspektora Danych Osobowych (obecnie UODO i Sądu Najwyższego; problem pobierania zaświadczeń o dochodach członków rodziny, PIT, oświadczeń, skutek niezłożenia dokumentów)?

Czy możesz weryfikować sposób spożytkowania przez pracownika świadczenia paragonami?

Jak przetwarzać dane osobowe z uwzględnieniem problematyki przetwarzania danych o stanie zdrowia po zmianie przepisów?

Jak wygląda ochrona danych osobowych w kontekście gospodarowania Funduszem po zmianach ustawy o ochronie danych osobowych:

- zakres danych, których może domagać się pracodawca od osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu
- rodzaje danych osobowych na potrzeby Funduszu
- zasady przetwarzania danych osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu
- udzielanie upoważnień do przetwarzania danych i ewidencja osób upoważnionych
- obowiązek dokonywania przeglądu danych (dlaczego warto czynność dokumentować i jak to robić?)
- obowiązki informacyjne
- jak długo przechowywać dane? Jak wydatkować prawidłowo środki Funduszu na poszczególne cele, w tym: zapomogi (w tym pojęcie długotrwałej choroby, zdarzenia losowego), z tytułu pogorszenia sytuacji życiowej; jak należy rozumieć pojęcie zdarzenia losowego w decyzjach organów podatkowych
- świadczenia związane z wypoczynkiem (tzw. „wczasy pod gruszą”) – wypłata z góry czy z dołu?; wymóg wykorzystania urlopu wypoczynkowego
- imprezy integracyjne, sportowe, wycieczki dla pracowników, dopłaty do „zielonej szkoły” lub wypoczynku wakacyjnego dla dzieci pracowników
- bilety, karnety, paczki dla pracowników
- pożyczki na cele mieszkaniowe (zawieranie umowy i jej treść, cel mieszkaniowy, zabezpieczenia, umorzenie i zawieszenie spłaty)
- karty podarunkowe
- wynajem sali sportowej

Co z profilaktyką zdrowia? Czy fundusz mogą obciążać wydatki związane z pracą zdalną?

Jakie są nieprawidłowości w wydatkowaniu?

Na jaką odpowiedzialność się naraża pracodawca?

Co oznacza uznaniowość?

Kiedy świadczenia mogą mieć charakter roszczeniowy?

Jak rozwiązać problem finansowania z Funduszu imprez o charakterze integracyjnym (poczęstunki, festyny itp.) w świetle rozbieżnego orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz stanowiska Ministerstwa Finansów i praktyki organów podatkowych?

Jak różnicować udział w imprezach oraz jak przedstawia się problem opodatkowania udziału w imprezie w świetle aktualnej linii orzeczniczej, praktyk i stanowiska Ministra Finansów?

Podatek od nieodpłatnych świadczeń przyznawanych pracownikom w świetle wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 8 lipca 2014r., (sygn. akt K 7/13 OTK – A 2013/4/48).

Co oznacza brak różnicowania świadczeń?

Jakie są konsekwencje w zakresie składek na ubezpieczenie społeczne w ocenie Sądu Najwyższego (wyrok z 16 września 2009r.) oraz ZUS? Jak organy przeprowadzają kontrole i jaki jest ich kierunek? Jak różnicować poszczególne świadczenia, w tym paczki dla dzieci pracowników w orzecznictwie? Co może badać ZUS? Jakie są granice kontroli w świetle orzecznictwa SN?

Zmiana stanowiska ZUS w sprawie zasad wypłaty świadczeń z Funduszu.

Jak prawidłowo stosować ustawę o podatku dochodowym od osób fizycznych i jak wydatkować świadczenia z Funduszu ze szczególnym uwzględnieniem opodatkowania przychodu z tytułu uczestnictwa w imprezie integracyjnej?

Jak przedstawia się problem kart podarunkowych finansowanych z Funduszu oraz bonów towarowych i biletów? Jak je kwalifikować?

Co z egzekucją komorniczą świadczeń socjalnych? Czy świadczenia podlegają egzekucji?

Jak kształtuje się odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie przepisów ustawy o funduszu oraz ochronie danych osobowych?

Jakie są niedopuszczalne postanowienia regulaminów na przykładach? Jaki jest skutek przyznania świadczenia nieprzewidzianego w regulaminie?

Przegląd bieżącego orzecznictwa w sprawach ubezpieczeniowych o składki wywołanych kontrolami ZUS.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 1

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 1 ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH W 2024 ROKU – WYJAŚNIENIE WĄTPLIWOŚCI INTERPRETACYJNYCH	trener Effect	24-10-2024	09:00	14:00	05:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	910,20 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	740,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	151,70 PLN
Koszt osobogodziny netto	123,33 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

trener Effect

Charyzmatyczny Sędzia Sądu Pracy z wieloletnią praktyką w rozstrzyganiu sporów między pracownikami i pracodawcami.

Znany i doświadczony wykładowca akademicki.
Od 1999 r. wykładowca – asystent w Katedrze Prawa.

Autorka licznych artykułów:

„Nowelizacja Kodeksu pracy”,
„Ogólne zasady rozwiązywania umów o pracę”,
„Wypowiedzenie warunków pracy i płacy”,
„Rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika”, także publikacji książkowych „Kodeks pracy i karta nauczyciela w praktyce” oraz „Fundusz świadczeń socjalnych w praktyce”.

Prowadziła szkolenia dla pracowników służby cywilnej, kadry kierowniczej oraz specjalistów działów kadr. Przeszkoliła między innymi kilkuset specjalistów działów kadr, menedżerów firmy KGHM Polska Miedź S.A. Zrealizowała cykl szkoleń dla firmy Man Star Trucks & Buses Sp. z o.o., PEC Katowice S.A., PEC Sp. z o.o. w Tychach, PEC w Dąbrowie Górniczej S.A. Używa twórczych narzędzi dla przedstawienia istoty problemu. Jakość pracy potwierdzają uczestnicy ? najwyższe oceny i zwiększenie sprawności i skuteczności.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały w formie PDF

Informacje dodatkowe

Podana liczba godzin usługi dotyczy godzin lekcyjnych.

Cena szkolenia obejmuje: udział w szkoleniu z ćwiczeniami, materiały szkoleniowe w wersji pdf, elektroniczny certyfikat o podwyższeniu kwalifikacji zawodowych.

Organizujemy **szkolenia zamknięte**, prowadzone przez ekspertów, praktyków w danej branży. Koncentrujemy się na potrzebach dobrze zdefiniowanych. Dostarczamy rozwiązania dostosowane zarówno do oczekiwań Uczestników, ich sposobu pracy, jak i specyfiki Firmy, jej kultury organizacyjnej oraz wyznaczonych celów. Skorzystaj z naszego Katalogu autorskich programów albo wspólnie wypracujmy nową **ofertę szkoleniową** uwzględniającą rzeczywiste potrzeby Twojej firmy.

Zapytaj o szkolenie zamknięte

Warunki techniczne

- W celu prawidłowego i pełnego korzystania ze szkolenia należy posiadać urządzenie (komputer, laptop lub smartfon) z dostępem do Internetu, kamerą i mikrofonem.
- Proste, intuicyjne uruchamianie szkolenia na urządzeniach.
- Po rejestracji na szkolenie wszystkie kwestie techniczne będą Państwu przesłane drogą mailową.
- **Nasze szkolenie umożliwia interakcję i zadawanie pytań na każdym etapie prowadzenie. Uczestnicy mają bezpośredni kontakt z Prowadzącym bez konieczności zadawania pytań na czacie.**

Kontakt



Joanna Kuś

E-mail effect@effect.edu.pl

Telefon (+48) 662 297 689