DOKUMENTACJA W INSTYTUCJACH KULTURY

Przykłady wypełniania



PRAWO I FINANSE
W KULTURZE
DORADZTWO DLA INSTYTUCJI

PRAWO I FINANSE
W KULTURZE
DORADZTWO DLA INSTYTUCJI

Wszystko, czego potrzebujesz!

Nowoczesne rozwiązania w jednym miejscu!



Nasza biblioteczka
to zbiór najlepszych książek i e-booków,
które pomogą Ci w zarządzaniu
instytucją kultury i w codziennym
stosowaniu prawa w kulturze.

Sprawdź już dziś!

Dokumentacja w instytucjach kultury

Przykłady wypełniania

Copyright © by Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2026

Dokumentacja w instytucjach kultury. Przykłady wypełniania

Copyright © Warszawa 2026 by Wiedza i Praktyka sp. z o.o

Autorzy: Michał Culepa, Monika Czekała, Maciej Karpiński, Mariusz Kusion, Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz, Jakub Pioterek, Marek Styczeń, Katarzyna Wrońska-Zblewska

Redakcja: Renata Kajewska
Korekta: Zespół
Koordynator produkcji: Mariusz Jezierski
Koordynator projektów wydawniczych: Anna Jagodzińska
Content & Publishing Leader: Marta Grabowska-Peda

Projekt graficzny okładki: Agnieszka Makowska
Zdjęcie na okładce: Adobe Stock
Skład i łamanie: 6AN Studio, Tomasz Jakóbiak

Wydanie I
Stan prawny: marzec 2026 r.
ISBN: 978-83-8409-421-1
Kod produktu: UOQ35

Wydawca:
Wiedza i Praktyka sp. z o.o.
03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a
tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10
www.wip.pl

Druk i oprawa: KRM Druk sp. z o.o

Dystrybucja: ATENEUM www.ateneum.pl

Publikacja uwzględnia stan prawny obowiązujący na 11 marca 2026 r.

Niniejsza publikacja oraz wszystkie zawarte w niej teksty, grafiki i materiały są chronione prawem autorskim. Żadna część tej książki nie może być reprodukowana, przechowywana w systemach wyszukiwania lub transmitowana w jakiejkolwiek formie i jakimikolwiek środkami – elektronicznymi, mechanicznymi, kopiowania, nagrywania lub innymi – bez uprzedniej pisemnej zgody Redakcji.

Zakaz ten nie dotyczy cytowania ww. materiałów w granicach dozwolonego użytku, z powołaniem się na źródło.

Treści zawarte w niniejszej publikacji mają charakter wyłącznie informacyjny i edukacyjny. Publikacja została przygotowana z zachowaniem najwyższej staranności oraz z wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy i doświadczenia autorów oraz konsultantów. Niemniej jednak zawiera ona ogólne wskazówki i nie powinna być traktowana jako indywidualna porada prawna, finansowa, medyczna ani żadna inna forma profesjonalnej konsultacji.

Redakcja nie ponosi odpowiedzialności za decyzje podjęte na podstawie informacji zawartych w tej publikacji. W przypadku potrzeby uzyskania specjalistycznej porady zaleca się konsultację z odpowiednim ekspertem lub specjalistą w danej dziedzinie.

Spis treści

SPIS DOKUMENTÓW DO POBRANIA 7

Rozdział 1. Aktualności i zmiany w prawie 2026 9

Odpis na ZFŚS 2026 – nowe kwoty, dokumentacja 9

Nowe kwoty wolne od potrąceń z zasiłków od 1 marca 2026 r. 12

Rozdział 2. Jawność wynagrodzeń a dokumentacja płacowa 43

Rozdział 3. Podstawa wymiaru zasiłków 2026 – rozliczenia, dokumentacja 46

Przekroczenie 30-krotności 47

Wynagrodzenie urlopowe i ekwiwalent 49

Wynagrodzenie z umowy zlecenia 49

Honoraria i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych 50

Wynagrodzenie wyłączone z podstawy wymiaru składek 50

Uzupełnianie wynagrodzenia 50

Uzupełnianie wynagrodzenia stałego 51

Uzupełnianie wynagrodzenia zmiennego 51

Uzupełnianie wynagrodzenia stałego i zmiennego 53

Uzupełnianie honorarium 53

Okres, z którego wynagrodzenie stanowi podstawę wymiaru 54

Urlop bezpłatny 56

Umowa zlecenie z własnym pracodawcą 57

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i dyżury 58

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy i inne nieobecności 58

Składniki przysługujące za okresy kwartalne 65

Składniki przysługujące za okresy roczne 69

Składniki wypłacane jednorazowo 72

Składniki przysługujące, ale niewypłacone do czasu ustalania podstawy wymiaru 73

Składniki przysługujące do określonego terminu 75

Składniki wynagrodzenia a zmiana wymiaru czasu pracy 77

Rozdział 4. Wniosek o indywidualną interpretację ZUS jako przykładowa dokumentacja ZUS 80

Rozdział 5. Umowa zlecenia i minimalna stawka godzinowa – obowiązki i dokumentacja 88

Wynagrodzenie z umowy zlecenia..... 90

Rozdział 6. Podróże służbowe pracowników – kiedy wyjazd pracownika to delegacja w rozumieniu Kodeksu pracy (wyroki SN i stanowiska GIP) 99

Kiedy wyjazd pracownika jest podróżą służbową, a kiedy tylko wykonywaniem stałych obowiązków poza miejscem pracy 100

Rozdział 7. Wynagrodzenie za czas choroby krok po kroku – zasady i dokumentacja ... 110

Rozdział 8. Nagrody w konkursach w instytucji kultury – jak wypłacać i dokumentować 114

Rozdział 9. Statut i przykładowe rozstrzygnięcia nadzorcze – dokumentacja dla dyrektora 117

Czy statut instytucji kultury może przewidywać wyznaczenie pracownika do zastępowania dyrektora 117

Czy rada gminy może w statucie wskazać pracownika zastępującego dyrektora, jeśli nie utworzono stanowiska zastępcy 118

Rozstrzygnięcie nadzorcze: dyrektor instytucji kultury nie ustala planów w porozumieniu z wójtem 118

Plan finansowy i działania instytucji kultury – czy wymagają porozumienia z wójtem 119

Czy regulamin organizacyjny instytucji kultury może być uzgadniany z wójtem 119

Rozstrzygnięcie nadzorcze: W jaki sposób w statucie instytucji kultury należy zdecydować o utworzeniu stanowiska zastępcy dyrektora 120

Jakie wątpliwości wzbudził zapis statutu dotyczący możliwości utworzenia stanowiska zastępcy dyrektora 121

Dlaczego zapis o „możliwości utworzenia" stanowiska zastępcy dyrektora uznano za niewłaściwe wykonanie delegacji ustawowej 121

Dlaczego statut musi jednoznacznie przesądzać o utworzeniu stanowiska zastępcy dyrektora, aby można było określić liczbę zastępców i tryb powoływania 122

Czy statut instytucji kultury powinien precyzyjnie wskazywać utworzenie i liczbę stanowisk zastępców dyrektora 122

Rozstrzygnięcie nadzorcze: Czy w statucie instytucji kultury określa się długość kadencji jej dyrektora 123

Jakie elementy powinien zawierać statut instytucji kultury zgodnie z ustawą 124

Czy Rada Gminy mogła dowolnie określić długość kadencji dyrektora instytucji kultury ... 124

Dlaczego Wojewoda stwierdził nieważność uchwały w zakresie długości kadencji dyrektora 124

Rozstrzygnięcie nadzorcze: czy w statucie instytucji kultury określa się jej adres, filie, skrót nazwy i pieczęć 125

Czy w statucie instytucji kultury można wskazać pełny adres siedziby zamiast samej miejscowości 126

Czy można wpisać filie instytucji kultury bezpośrednio do statutu GOK 126

Czy statut instytucji kultury może zawierać skrót nazwy i zapisy o pieczęci 126

Rozstrzygnięcie nadzorcze: Organizatorem wewnętrznym biblioteki jest statut, a nie zatwierdzony plan finansowy 127

Dlaczego Wojewoda unieważnił część zapisów statutu biblioteki w Dębnie 128

Co powinien zawierać statut biblioteki, a co regulamin organizacyjny 128

Dlaczego Wojewoda uznał zapis dotyczący statutu biblioteki za niezgodny z prawem 129

Czy dyrektor zatwierdza plan finansowy biblioteki 129

Dlaczego ograniczenie roli dyrektora w planowaniu finansów było błędem 130

Rozdział 10. Wniosek o udostępnienie informacji publicznej 131

Rozdział 11. Imprezy masowe w instytucjach kultury – prawo i dokumentacja 147

Czym jest impreza masowa w świetle polskiego prawa 147

Kiedy wydarzenie odbywające się w instytucji kultury nie podlega przepisom ustawy 149

Jakie warunki muszą zostać spełnione, aby zorganizować imprezę masową w instytucji kultury 150

Bezpieczeństwo imprezy masowej w instytucji kultury 152

Co obejmuje zabezpieczenie imprezy masowej pod względem medycznym 153

Czy organizator może nagrywać imprezę masową – zasady rejestracji obrazu i dźwięku... 156

Kiedy i komu organizator musi przekazać nagrania z imprezy masowej..... 156

Jak długo organizator może przechowywać nagrania z imprezy masowej i kiedy musi je zniszczyć 156

Kiedy utrwalanie przebiegu imprezy masowej jest obowiązkowe z mocy decyzji wojewody 156

Jakie miejsca na terenie imprezy masowej podlegają obowiązkowej rejestracji obrazu 157

Wniosek o wydanie zezwolenia na przeprowadzenie imprezy masowej 158

Rozdział 12. Dokumentacja w instytucji kultury – różne sytuacje z życia 160

SPIS DOKUMENTÓW DO POBRANIA

Dyrektor i księgowość

- Dowód przyjęcia środka trwałego do użytkowania
- Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich
- Standardy Ochrony Małoletnich – oświadczenia
- Umowa określająca warunki organizacyjno-finansowe działalności
- instytucji kultury
- Umowa wolontariatu
- Wniosek o wydanie zezwolenia na przeprowadzenie imprezy masowej
- Impreza masowa w instytucji kultury – wzór wniosku o wydanie opinii Policji
- Standardy Ochrony Małoletnich – zapytanie o udzielenie informacji o osobie z Krajowego Rejestru Karnego

Dokumenty kadrowe

- Informacja o warunkach zatrudnienia
- Odwołanie z urlopu wychowawczego
- Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z procedurą ochrony danych osobowych
- Oświadczenie zleceniobiorcy do celów składkowych – składane przy zawieraniu umowy zlecenia
- Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych
- Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia
- Rozwiązanie umowy o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia
- Świadectwo pracy
- Umowa o pracę na czas nieokreślony
- Umowa o pracę na czas określony
- Umowa o pracę na okres próbny
- Usprawiedliwienie nieobecności
- Wniosek obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego
- Wniosek o system skróconego tygodnia pracy
- Wniosek pracownika o urlop bezpłatny
- Wniosek pracownicy o urlop macierzyński przed porodem
- Wniosek pracownika o urlop na żądanie
- Wniosek o udzielenie urlopu ojcowskiego
- Wniosek pracownika o urlop okolicznościowy
- Wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego
- Wniosek o urlop wychowawczy
- Wniosek pracownika o urlop wypoczynkowy
- Wniosek o weekendowo-świąteczny system czasu pracy

- Wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych
- Wniosek o zwolnienie od pracy w związku z działaniem siły wyższej
- Zaświadczenie o zarobkach
- Zawiadomienie o przyznaniu pracownikowi odprawy emerytalnej lub rentowej
- Zgoda na potrącenie należności z wynagrodzenia za pracę

Dokumentacja ZUS

- Informacja miesięczna dla osoby ubezpieczonej
- Informacja roczna dla osoby ubezpieczonej
- RUD – Zgłoszenie umowy o dzieło
- Z-3
- Z-15A
- ZAM
- ZAO
- ZAS-24
- ZAS-15
- ZAS-64
- ZIPA
- ZUR
- ZUS DRA
- ZUS IWA
- ZUS RCA
- ZUS RSA

Fundusz socjalny

- Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych
- Umowa w sprawie pożyczki na cele mieszkaniowe
- z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych
- Plan rzeczowo-finansowy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych
- Tabela dopłat z ZFŚS do wypoczynku zorganizowanego
- Wniosek o przyznanie pożyczki z ZFŚS na cele mieszkaniowe
- Oświadczenie o dochodach
- Wniosek o dofinansowanie wypoczynku
- Wniosek o dofinansowanie z ZFŚS
- Wniosek o przyznanie dopłaty z ZFŚS
- do wypoczynku zorganizowanego
- Wniosek o zapomogę

Rozdział 1. Aktualności i zmiany w prawie 2026

Odpis na ZFŚS 2026 – nowe kwoty, dokumentacja

W 2026 roku odpis na ZFŚS jest wyższy. Dlatego zanim zaplanujesz przelewy, musisz przeliczyć wszystko od nowej podstawy – 7.848,60 zł. To oznacza 2.943,23 zł na pracownika w normalnych warunkach i 3.924,30 zł przy pracach w szczególnych warunkach. Różnice względem 2025 roku sięgają prawie 200 i 300 zł na etat, więc przy większym zatrudnieniu kwoty rosną znacząco. Jako specjalista ds. płac musisz sprawdzić obowiązek tworzenia funduszu (stan na 1 stycznia 2026 r.), prawidłowo ustalić przeciętną liczbę zatrudnionych w przeliczeniu na pełne etaty, zastosować właściwe procenty odpisu oraz uwzględnić ewentualne zwiększenia. W artykule znajdziesz konkretne kwoty, podstawę prawną i zasady, które pozwolą Ci poprawnie naliczyć i rozliczyć fundusz w 2026 roku.

Obowiązek utworzenia ZFŚS mają pracodawcy:

- zatrudniający, według stanu na dzień 1 stycznia danego roku, co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty,
- zatrudniający, według stanu na dzień 1 stycznia danego roku, co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty – na wniosek zakładowej organizacji związkowej,
- prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych – bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników (art. 3 ust. 1–3 ustawy o ZFŚS).

Ile wynosi podstawa odpisu na ZFŚS w 2026 roku

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzy się z corocznego odpisu podstawowego, naliczanego w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych. Odpis na ZFŚS oblicza się na dany rok jako procent przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą. Wynagrodzenie to ogłasza Prezes Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski" nie później niż do 20 lutego każdego roku (art. 5 ustawy o ZFŚS).

Podstawą do naliczania corocznych odpisów na ZFŚS jest kwota wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej (pomniejszonego o potrącone od ubezpieczonych składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe oraz chorobowe) w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego – to, które stanowiło kwotę wyższą. Prezes Głównego Urzędu Statystycznego w obwieszczeniu z 19 lutego 2026 r. ogłosił, że wskazane wynagrodzenie w 2025 r. wyniosło 7.770,04 zł, a w drugim półroczu 2025 r. – 7.848,60 zł. Tym samym podstawę do wyliczenia odpisu podstawowego na jednego pracownika w 2026 roku stanowi kwota wyższa, tj. 7.848,60 zł.

Coroczny odpis podstawowy na ZFŚS nalicza się w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych. Jego wysokość na jednego zatrudnionego ustala się jako określony procent przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego – w zależności od rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika.

Odpis na ZFŚS – jak ustalić przeciętną liczbę zatrudnionych

Aby obliczyć odpisy na ZFŚS i ich zwiększenia w łącznej kwocie, uwzględniającej wszystkich pracowników, pracodawca musi najpierw ustalić ich przeciętną liczbę, planowaną w danym roku kalendarzowym. Liczba ta podlega w końcu roku skorygowaniu do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych. W obliczeniach tych uwzględnia się pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy (§ 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 9 marca 2009 r. w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w celu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych; Dz.U. z 2009 r. nr 43, poz. 349).

Odpis na ZFŚS – jak obliczyć przeciętne miesięczne zatrudnienie – 3 metody

metoda średniej arytmetycznej	polega na zsumowaniu liczby osób zatrudnionych we wszystkich dniach roboczych albo kalendarzowych miesiąca, a następnie podzieleniu otrzymanego wyniku przez liczbę tych dni roboczych albo kalendarzowych
metoda uproszczona	polega ma zsumowaniu liczby pracowników z pierwszego i ostatniego dnia danego miesiąca kalendarzowego, a następnie podzieleniu otrzymanego wyniku przez 2
metoda średniej chronologicznej	polega na obliczeniu sumy połowy stanu dziennego w pierwszym i ostatnim dniu miesiąca oraz stanu zatrudnienia w 15 dniu miesiąca, i podzieleniu otrzymanego wyniku przez 2

Przy obliczaniu przeciętnej liczby zatrudnionych w danym roku kalendarzowym dodaje się przeciętne liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach i otrzymaną sumę dzieli się przez 12. Taki sposób obliczania przeciętnej liczby zatrudnio-

nych stosuje się również w przypadku, gdy pracodawca działał w okresie krótszym niż jeden rok kalendarzowy albo naliczał odpis na ZFŚS (§ 3 ww. rozporządzenia).

Odpisy obowiązkowe i zwiększenia dobrowolne na ZFSŚ w latach 2025 – 2026

Odpis obowiązkowy	2025 rok	2026 rok
na jednego zatrudnionego w tzw. normalnych warunkach pracy – 37,5%	2.723,40 zł	2.943,23 zł
na jednego pracownika wykonującego prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze – 50%	3.631,20 zł	3.924,30 zł
na jednego pracownika młodocianego		
I rok nauki – 5%	363,12 zł	392,43 zł
II rok nauki – 6%	435,74 zł	470,92 zł
III rok nauki – 7%	508,37 zł	549,40 zł
Zwiększenie dobrowolne		
na każdą osobę zatrudnioną, w stosunku do której orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności – 6,25%	453,90 zł	490,54 zł
na każdego emeryta i rencistę, nad którym zakład sprawuje opiekę – 6,25%	453,90 zł	490,54 zł
na każdą zatrudnioną osobę, pod warunkiem przeznaczenia całości tego zwiększenia na prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego; dotyczy to pracodawców, którzy utworzyli zakładowy żłobek lub klub dziecięcy oraz przeznaczą na ten cel z odpisu podstawowego kwotę odpowiadającą 7,5 punktu procentowego tego odpisu – 7,5%	544,68 zł	588,65 zł

Wysokość odpisu na ZFŚS to również maksymalna wysokość świadczenia urlopowego w 2026 roku. Takie świadczenie mogą wypłacać w 2026 roku pracodawcy zatrudniający według stanu na 1 stycznia 2026 r. mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Niepełnoetatowym pracownikom świadczenie urlopowe przysługuje w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.

Odpis na ZFŚS – w jakich terminach pracodawca musi dokonać wpłat na rachunek bankowy ZFŚS

Pracodawca ma obowiązek przekazania na rachunek bankowy ZFŚS: co najmniej 75% kwoty odpisu – do 31 maja 2025 r. pozostałej kwoty odpisu na ZFŚS oraz całej kwoty jego zwiększeń – do 30 września 2025 r.

Podstawa prawna

- Art. 1 ust. 1, art. 3 ust. 1–3, art. 5 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 288).
- § 1, § 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 9 marca 2009 r. w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w celu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2009 r. nr 43, poz. 349).
- Art. 16 ust. 1 pkt 9 ustawy z 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 278 ze zm.).
- Art. 23 ust. 1 pkt 7 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 163 ze zm.).
- Obwieszczenie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z 19 lutego 2026 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w 2025 r. i w drugim półroczu 2025 r. (M.P. z 2026 r. poz. 232).

Nowe kwoty wolne od potrąceń z zasiłków od 1 marca 2026 r.

Od 1 marca 2026 r. zmieniły się kwoty wolne od potrąceń z zasiłków. A to oznacza, że musisz na nowo spojrzeć na swoje listy płac. Przy egzekucji z zasiłku nie stosujesz zasad z Kodeksu pracy, tylko przepisy ustawy o FUS, z odrębnymi limitami (60% i 25%), kwotami wolnymi oraz inną kolejnością potrąceń. W praktyce łatwo o błąd – zwłaszcza gdy w jednym miesiącu wypłacasz i wynagrodzenie, i zasiłek albo gdy świadczenie przysługuje tylko za część miesiąca.

Przy potrąceniach z zasiłków nie stosujesz przepisów Kodeksu pracy, które chronią wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy. Potrącenie – np. z zasiłku chorobowego – jest możliwe, ale odbywa się na odrębnych zasadach określonych w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (ustawie o FUS).

Zgodnie z art. 833 § 5 kpc do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa stosuje się przepisy o egzekucji właściwe dla świadczeń przewidzianych w regulacjach dotyczących zaopatrzenia emerytalnego pracowników i ich rodzin.

> Egzekucja sądowa z zasiłków jest przeprowadzana na podstawie zajęcia innych wierzytelności lub gdy w zajęciu wynagrodzenia za pracę komornik wymienił odrębnie również świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

Kolejność potrąceń, limity i kwoty wolne przy egzekucji z zasiłku

Tak jak przy potrąceniach z wynagrodzenia za pracę, tu również obowiązuje kolejność w dokonywaniu potrąceń oraz występują granice potrąceń i kwoty wolne. Zatem w razie zbiegu egzekucji należności alimentacyjnej z potrąceniami komorniczymi innego rodzaju w pierwszej kolejności są potrącane alimenty, a potem – gdy pozwolą na to limity oparte na granicy potrącenia i kwotach wolnych – zobowiązania pozostałe.

Zasiłki podlegają egzekucji na zaspokojenie

należności alimentacyjnych	do wysokości 60% kwoty zasiłku brutto
na zaspokojenie innych należności	do wysokości 25% kwoty zasiłku brutto

W razie zbiegu egzekucji należności alimentacyjnych z egzekucją innych należności zasiłki podlegają egzekucji według podanej wyżej kolejności. Z tym że egzekucja tych należności nie może przekraczać 60% kwoty zasiłku. Wysokość części świadczenia podlegającego potrąceniom i egzekucji ustala się od kwoty świadczenia przed odliczeniem miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych. Kwoty wolne podlegają corocznej waloryzacji od 1 marca na zasadach określonych dla emerytur i rent.

Zmiana tych wartości wpływa zarówno na potrącenia alimentacyjne, jak i nieali-mentacyjne oraz należności z tytułu świadczeń nienależnie pobranych. W praktyce oznacza to konieczność aktualizacji stosowanych progów i uważnego przeliczenia kwot wolnych, zwłaszcza gdy zasiłek przysługuje tylko za część miesiąca.

Dotyczy to wszystkich potrąceń ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego wypłacanych ubezpieczonym-dłużnikom, takich jak zasiłek chorobowy, opiekuńczy i macierzyński oraz świadczenie rehabilitacyjne. Podlegają one egzekucji na zasadach właściwych dla emerytur i rent, gdzie obowiązują kwoty wolne od potrąceń określone kwotowo i waloryzowane corocznie od 1 marca.

Potrącenie	**Od 1 marca 2025 r. do 28 lutego 2026 r.**	**Od 1 marca 2026 r. do 28 lutego 2027 r.**
sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie należności alimentacyjnych wraz z kosztami i opłatami egzekucyjnymi	806,67 zł	849,42 zł
należności alimentacyjne potrącane na wniosek wierzyciela na podstawie przedłożonego przez niego tytułu wykonawczego	806,67 zł	849,42 zł

sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności niealimentacyjnych wraz z kosztami i opłatami egzekucyjnymi	1.331,03 zł	1.401,57 zł
Należności, o których mowa w art. 139 ust. 1 pkt 1–2b i 6–9 ustawy emerytalnej, m.in. świadczenia wypłacone zaliczkowo lub nienależnie pobrane	1.064,84 zł	1.121,28 zł

Jeżeli zasiłek przysługuje tylko za część miesiąca, kwotę wolną od potrąceń należy wyznaczyć proporcjonalnie do liczby dni, za które przysługuje świadczenie:

- dzieląc kwotę wolną przez liczbę 30, a następnie
- mnożąc otrzymany wynik przez liczbę dni, za które wypłacany jest zasiłek.

PRZYKŁAD

Pracownik jest wynagradzany stałą stawką miesięczną w wysokości 7.200,00 zł brutto. Uległ wypadkowi przy pracy i od 1 marca 2026 r. stał się niezdolny do pracy z prawem do zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego. Jego wynagrodzenie za pracę zostało zajęte od stycznia 2026 r. na podstawie tytułu wykonawczego wystawionego przez ZUS (dług ponad 45.000,00 zł). Lista płac tego pracownika przygotowana przez pracodawcę do wypłaty za marzec obejmuje zasiłek chorobowy za 31 dni i pracownik nie ma innych świadczeń wypłacanych lub rozliczanych przez pracodawcę. Rozliczenie przedstawia się następująco:

Lista płac za marzec 2026 roku

Poz.	Składniki	Działanie	Kwota
1.	Wynagrodzenie zasadnicze brutto za przepracowaną część miesiąca		0,00 zł
2.	Zasiłek chorobowy brutto		6.420,10 zł
3.	Przychód brutto	poz. 1 + poz. 2	6.420,10 zł
4.	Składka emerytalna finansowana przez pracownika	poz. 1 × 9,76%	0,00 zł
5.	Składka rentowa finansowana przez pracownika	poz. 1 × 1,50%	0,00 zł
6.	Składka chorobowa finansowana przez pracownika	poz. 1 × 2,45%	0,00 zł
7.	Razem składki ZUS finansowane przez pracownika	poz. 4 + poz. 5 + poz. 6	0,00 zł
8.	Podstawa składki zdrowotnej	poz. 1 – poz. 7	0,00 zł
9.	Składka zdrowotna	poz. 8 × 9%	0,00 zł

10.	Koszty uzyskania przychodów – nie stosujemy, gdyż pracownik nie osiągnął przychodu ze stosunku pracy	podstawowe	0,00 zł
11.	Przychód do opodatkowania = podstawa opodatkowania	poz. 3 – poz. 7 – poz. 10; wynik po zaokrągleniu do pełnych złotych	6.420,00 zł
12.	Kwota zmniejszająca podatek	1/12 kwoty rocznej	300,00 zł
13.	Podatek	(poz. 11 × 12%) – poz. 12	470,40 zł
14.	Zaliczka na podatek	poz. 13; wynik po zaokrągleniu do pełnych złotych	470,00 zł
15.	Do wypłaty przed dokonaniem potrąceń	poz. 3 – poz. 7 – poz. 9 – poz. 15	5.950,10 zł
16.	Potrącenie z wynagrodzenia za pracę		0,00 zł
17.	Potrącenie z zasiłku	25% kwoty zasiłku brutto	1.605,02 zł
18.	Wartość do wypłaty po dokonaniu potrąceń obligatoryjnych	poz. 15 – poz. 16 – poz. 17	4.345,08 zł

Potrącenie zostało zrealizowane z zasiłku – w pełnej wysokości zgodnie z granicą potrącenia (25% kwoty brutto), gdyż kwota wolna od potrąceń w tym przypadku nie stanowiła przeszkody w realizacji tytułu wykonawczego.

W kolejnym miesiącu pracownik wrócił do pracy – jego niezdolność z tytułu choroby związana z wypadkiem przy pracy trwała tylko do 18 kwietnia. Pracodawca rozliczając listę płac za kwiecień, dokonał następujących wyliczeń:

Lista płac za kwiecień 2026 roku

Poz.	Składniki	Działanie	Kwota
1.	Wynagrodzenie zasadnicze brutto za przepracowaną część miesiąca		3.360,00 zł
2.	Zasiłek chorobowy brutto		3.313,60 zł
3.	Przychód brutto	poz. 1 + poz. 2	6.673,60 zł
4.	Składka emerytalna finansowana przez pracownika	poz. 1 × 9,76%	327,94 zł
5.	Składka rentowa finansowana przez pracownika	poz. 1 × 1,50%	50,40 zł
6.	Składka chorobowa finansowana przez pracownika	poz. 1 × 2,45%	82,32 zł
7.	Razem składki ZUS finansowane przez pracownika	poz. 4 + poz. 5 + poz. 6	460,66 zł
8.	Podstawa składki zdrowotnej	poz. 1 – poz. 7	2.899,34 zł
9.	Składka zdrowotna	poz. 8 × 9%	260,94 zł

10.	Koszty uzyskania przychodów – stosujemy, gdyż pracownik osiągnął przychód ze stosunku pracy	podstawowe	250,00 zł
11.	Przychód do opodatkowania = podstawa opodatkowania	poz. 3 – poz. 7 – poz. 10; wynik po zaokrągleniu do pełnych złotych	5.963,00 zł
12.	Kwota zmniejszająca podatek	1/12 kwoty rocznej	300,00 zł
13.	Podatek	(poz. 11 × 12%) – poz. 12	415,56 zł
14.	Zaliczka na podatek – całość do US od przychodu łącznie z zasiłkiem chorobowym	poz. 13; wynik po zaokrągleniu do pełnych złotych	416,00 zł
15.	Do wypłaty przed dokonaniem potrąceń	poz. 3 – poz. 7 – poz. 9 – poz. 15	5.536,00 zł
16.	Potrącenie z wynagrodzenia za pracę		0,00 zł
17.	Potrącenie z zasiłku	25% kwoty zasiłku brutto	828,40 zł
18.	Wartość do wypłaty po dokonaniu potrąceń obligatoryjnych	poz. 15 – poz. 16 – poz. 17	4.707,60 zł

Pracodawca nie mógł dokonać potrącenia z wynagrodzenia za pracę, gdyż jego wysokość nie przekraczała wartości wynagrodzenia minimalnego. Wyliczając wartość wynagrodzenia za czas przepracowany, pracodawca nie przelicza proporcjonalnie kwoty wolnej od potrąceń z wynagrodzenia za pracę, więc potrącenie możliwe było do zrealizowania wyłącznie z wypłacanego zasiłku. W tym miesiącu także pracodawca potrącił 25% kwoty zasiłku brutto, gdyż kwota wolna od potrąceń z zasiłku nie ograniczała tego potrącenia.

Kwota wolna przy zasiłku za część miesiąca – jak ustalić proporcję

Jeżeli po odliczeniu zaliczki z tytułu podatku dochodowego wysokość świadczenia jest niższa niż kwota świadczenia wolna od potrąceń i egzekucji, ujęć się ogólnie nie dokonuje. Podane kwoty wolne ustala się proporcjonalnie do wypłacanego świadczenia pieniężnego z ubezpieczenia społecznego. Oznacza to, że kwota wolna to kwota miesięczna, czyli stosowana w przypadku zasiłku wypłacanego za cały miesiąc. Natomiast jeżeli zasiłek przysługuje za część miesiąca, kwotę wolną należy stosownie zmniejszyć, tj. do liczby dni, za które on przysługuje. W tym celu kwotę wolną należy podzielić przez 30 i pomnożyć przez liczbę dni pobierania zasiłku. Podzielnik jest stały i nie zależy od liczby dni kalendarzowych miesiąca. Nie wynika to co

prawda wprost z przepisów ustawy o FUS, ale ZUS go stosuje, biorąc pod uwagę, że stawkę dzienną zasiłku też uzyskuje się, dzieląc podstawę przez 30.

Pracownik wynagradzany stałą stawką miesięczną w wysokości 8.100,00 zł brutto sprawował w marcu opiekę nad chorym dzieckiem z prawem do zasiłku opiekuńczego za 5 dni. Jego wynagrodzenie za pracę zostało zajęte ponad rok temu na podstawie sądowego tytułu wykonawczego (dług ponad 90.000,00 zł – spłata w trakcie). Lista płac tego pracownika przygotowana przez pracodawcę do wypłaty za marzec obejmuje zasiłek opiekuńczy za 5 dni i wynagrodzenie za czas przepracowany. Pracownik nie ma prawa do innych świadczeń wypłacanych lub rozliczanych przez pracodawcę. Rozliczenie przedstawia się następująco.

Lista płac za marzec 2026 roku

Poz.	Składniki	Działanie	Kwota
1.	Wynagrodzenie zasadnicze brutto za przepracowaną część miesiąca		6.750,00 zł
2.	Zasiłek chorobowy brutto		931,90 zł
3.	Przychód brutto	poz. 1 + poz. 2	7.681,90 zł
4.	Składka emerytalna finansowana przez pracownika	poz. 1 × 9,76%	658,80 zł
5.	Składka rentowa finansowana przez pracownika	poz. 1 × 1,50%	101,25 zł
6.	Składka chorobowa finansowana przez pracownika	poz. 1 × 2,45%	165,38 zł
7.	Razem składki ZUS finansowane przez pracownika	poz. 4 + poz. 5 + poz. 6	925,43 zł
8.	Podstawa składki zdrowotnej	poz. 1 – poz. 7	5.824,57 zł
9.	Składka zdrowotna	poz. 8 × 9%	524,21 zł
10.	Koszty uzyskania przychodów – stosujemy, gdyż pracownik osiągnął przychód ze stosunku pracy	podstawowe	250,00 zł
11.	Przychód do opodatkowania = podstawa opodatkowania	poz. 3 – poz. 7 – poz. 10; wynik po zaokrągleniu do pełnych złotych	6.506,00 zł
12.	Kwota zmniejszająca podatek	1/12 kwoty rocznej	300,00 zł
13.	Podatek	(poz. 11 × 12%) – poz. 12	480,72 zł
14.	Zaliczka na podatek – całość do US od przychodu łącznie z zasiłkiem chorobowym	poz. 13; wynik po zaokrągleniu do pełnych złotych	481,00 zł

15.	Do wypłaty przed dokonaniem potrąceń	poz. 3 – poz. 7 – poz. 9 – poz. 15	5.751,26 zł
16.	Potrącenie z wynagrodzenia za pracę		1.325,51 zł
17.	Potrącenie z zasiłku	25% kwoty zasiłku brutto	232,97 zł
18.	Wartość do wypłaty po dokonaniu potrąceń obligatoryjnych	poz. 15 – poz. 16 – poz. 17	4.192,78 zł

Szczegółowe wyliczenia:

Wynagrodzenie za czas przepracowany:
- 8.100,00 zł : 30 = 270,00 zł/dzień
- 270,00 zł × 5 dni = 1.350,00 zł = wartość utracona za okres opieki
- 8.100,00 zł – 1.350,00 zł = 6.750,00 zł = kwota do listy płac

Potrącenie z wynagrodzenia:

Wartość netto: 4.931,36 zł

Połowa wynagrodzenia netto: 2.465,68 zł

Kwota wolna od potrąceń: 3.605,65 zł

Możliwa kwota potrącenia z zachowaniem granicy potrącenia i kwoty wolnej od potrąceń: 4.931,36 zł – 1.325,51 zł = 3.605,65 zł

Zasiłek opiekuńczy:
- 8.100,00 zł – [8.100,00 zł × 13,71%] = 6.989,49 zł = podstawa zasiłkowa
- 6.989,49 zł / 30 = 232,98 zł/dzień (100% podstawy wymiaru)
- 232,98 zł × 80% = 186,38 zł/dzień
- 186,38 zł × 5 dni = 931,90 zł = kwota do listy płac

Potrącenie z zasiłku: 931,90 zł × 25% = 232,975 ≈ 232,97 zł

Symulacja zaliczki na podatek od zasiłku: 932,00 zł × 12% ≈ 112,00 zł

Symulacja wyliczenia zasiłku netto: 931,90 zł – 112,00 zł = 819,90 zł

Kwota wolna od potrąceń przeliczona proporcjonalnie na liczbę dni pobranego zasiłku: 1.401,57 zł / 30 × 5 dni = 233,60 zł

Weryfikacja poprawności wyliczeń z uwzględnieniem kwoty wolnej: 819,90 zł – 232,97 zł = 586,93 zł > 233,60 zł.

Jeżeli z zasiłku mają być potrącane należności inne niż alimentacyjne na podstawie tytułów wykonawczych na rzecz więcej niż jednego wierzyciela i ma miejsce:

- zbieg egzekucji administracyjnych albo
- zbieg egzekucji sądowej i administracyjnej

– a łączna kwota, która może być potrącona z zasiłku, nie wystarcza na pełne pokrycie tych należności, płatnik zasiłku przekazuje potrąconą kwotę na rzecz tego organu egzekucyjnego, który pierwszy dokonał zajęcia, a w razie niemożności ustalenia tego pierwszeństwa – na rzecz organu, który dokonał zajęcia na poczet należności w wyższej kwocie.

Płatnik zasiłku zawiadamia o zbiegu egzekucji właściwe organy egzekucyjne, wskazując datę doręczenia zawiadomień o zajęciach dokonanych przez te organy i wysokość należności, na poczet których zostały dokonane zajęcia.

Może się zdarzyć, że w marcu pracownikowi będzie wypłacany zasiłek za okres niezdolności przypadającej na przełom lutego i marca. Wówczas do zasiłku należnego za luty trzeba stosować kwoty wolne obowiązujące do 28 lutego 2026 r., a do zasiłku za marzec – nową kwotę.

PRZYKŁAD

Wynagrodzenie pracownicy, która od kilku tygodni przebywa na urlopie macierzyńskim zostało zajęte na podstawie tytułu wykonawczego, w którym komornik sądowy wskazał, że zakres egzekucji dotyczy także wierzytelności zasiłków z ubezpieczenia społecznego. Pracownica pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy i jej miesięczna podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego wynosi 2.588,70 zł. Złożyła ona wniosek, w trybie art. 30a ustawy zasiłkowej, zgodnie z którym pracodawca wypłaca jej zasiłek macierzyński w wysokości 81,5% podstawy wymiaru. Listy płac pracownicy za luty i marzec wyglądają następująco:

Poz.	Składniki	Działanie	Kwota	Kwota
1.	Wynagrodzenie zasadnicze brutto za przepracowaną część miesiąca		0,00 zł	0,00 zł
2.	Zasiłek chorobowy brutto		1.969,24 zł	2.180,23 zł
3.	Przychód brutto	poz. 1 + poz. 2	1.969,24 zł	2.180,23 zł

4.	Składka emerytalna finansowana przez pracownika	poz. 1 × 9,76%	0,00 zł	0,00 zł
5.	Składka rentowa finansowana przez pracownika	poz. 1 × 1,50%	0,00 zł	0,00 zł
6.	Składka chorobowa finansowana przez pracownika	poz. 1 × 2,45%	0,00 zł	0,00 zł
7.	Razem składki ZUS finansowane przez pracownika	poz. 4 + poz. 5 + poz. 6	0,00 zł	0,00 zł
8.	Podstawa składki zdrowotnej	poz. 1 – poz. 7	0,00 zł	0,00 zł
9.	Składka zdrowotna	poz. 8 × 9%	0,00 zł	0,00 zł
10.	Koszty uzyskania przychodów – nie stosujemy, gdyż pracownik nie osiągnął przychodu ze stosunku pracy	podstawowe	0,00 zł	0,00 zł
11.	Przychód do opodatkowania = podstawa opodatkowania	poz. 3 – poz. 7 – poz. 10; wynik po zaokrągleniu do pełnych złotych	1.969,00 zł	2.180,00 zł
12.	Kwota zmniejszająca podatek	brak	0,00 zł	0,00 zł
13.	Podatek	(poz. 11 × 12%) – poz. 12	236,28 zł	261,60 zł
14.	Zaliczka na podatek	poz. 13; wynik po zaokrągleniu do pełnych złotych	236,00 zł	262,00 zł
15.	Do wypłaty przed dokonaniem potrąceń	poz. 3 – poz. 7 – poz. 9 – poz. 15	1.733,24 zł	1.918,23 zł
16.	Kwota potrącenia zgodnie z granicą potrąceń	25% zasiłku brutto	492,31 zł	545,05 zł
17.	Potrącenie z zasiłku możliwe do zrealizowania na liście płac	z uwzględnieniem kwoty wolnej od potrąceń	402,21 zł	516,66 zł
18.	Wartość do wypłaty po dokonaniu potrąceń obligatoryjnych	poz. 15 – poz. 16 – poz. 17	1.331,03 zł	1.401,57 zł

Potrącenie z zasiłku w lutym: 1.969,24 zł × 25% = 492,31 zł

Kwota wolna od potrąceń: 1.331,03 zł

Wartość potrącenia: 1.733,24 zł – 1.331,03 zł = 402,21 zł

Potrącenie z zasiłku w marcu:

2.180,23 zł × 25% = 545,0575 ≈ 545,05 zł

Kwota wolna od potrąceń: 1.401,57 zł

Wartość potrącenia: 1.918,23 zł – 1.401,57 zł = 516,66 zł

W obydwu miesiącach wartość potrącenia została ograniczona do kwoty wolnej od potrąceń.

Podstawa prawna

- Art. 66a ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 501).
- Art. 139, art. 141 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 1749 ze zm.).
- Komunikat Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 17 lutego 2026 r. w sprawie kwoty najniższej emerytury i renty, dodatku pielęgnacyjnego i dodatku dla sierot zupełnych, kwot maksymalnych zmniejszeń emerytur i rent oraz kwot emerytur i rent wolnych od egzekucji i potrąceń (M.P. z 2026 r. poz. 220).

Czy fakturę trzeba zgłosić do CRU JSFP – nowe obowiązki instytucji kultury od 1 lipca 2026 r.

Od 1 lipca 2026 r. instytucje kultury muszą liczyć się z nowym obowiązkiem związanym z Centralnym Rejestrem Umów JSFP. W praktyce pojawia się jednak kluczowe pytanie: czy do CRU JSFP należy zgłaszać również usługi i zakupy realizowane bez umowy pisemnej, a jedynie udokumentowane fakturą, paragonem lub rachunkiem? Wyjaśnienie tej kwestii jest istotne, ponieważ decyduje o tym, czy dana transakcja podlega obowiązkowi rejestracji – niezależnie od jej wartości i bez względu na to, czy strony podpisały tradycyjną umowę.

Centralny Rejestr Umów Jednostek Sektora Finansów Publicznych (CRU JSFP) to zestawienie wybranych informacji o umowach zawartych przez jednostki tworzące sektor finansów publicznych lub na ich rzecz. Rejestr ten będzie prowadzony w systemie teleinformatycznym udostępnionym przez jednostki podległe ministrowi finansów i gospodarki. Niemniej za udostępnianie informacji o umowach w tym systemie odpowiedzialni będą kierownicy jednostek sektora finansów publicznych. Pierwotnie rejestr miał wystartować już ponad 3 lata temu – 1 lipca 2022 r. Po serii dyskusji i nowelizacji przepisy zostały doprecyzowane, a jednostkom SFP zostało pół roku na przygotowanie się.

Codzienne wsparcie
dla instytucji kultury

PRAWO I FINANSE W KULTURZE
DORADZTWO DLA INSTYTUCJI

Od 10 lat pomagamy działać bezpiecznie i zgodnie z przepisami



DLA KOGO?

Dyrektorzy | Księgowość | Kadry | Pracownicy instytucji kultury

Na portalu znajdziesz:

- **komentarze ekspertów** do zmian w przepisach
- **indywidualne porady** – odpowiedź nawet w 3 dni robocze
- **aktualne informacje** prawne i finansowe
- **gotowe wzory** dokumentów i procedur
- **kalkulatory** kadrowo-płacowe
- **nielimitowany dostęp** do treści
- **wideoszkolenia**, podcasty, webinary

WIEDZA, NA KTÓREJ MOŻESZ POLEGAĆ: **www.prawowkulturze.pl**

„Dokumentacja w instytucjach kultury. Przykłady wypełniania" to praktyczny przewodnik dla dyrektorów, pracowników administracji i księgowych w muzeach, bibliotekach, teatrach i domach kultury. Z tej książki dowiesz się:

- jak wypełniać protokoły, sprawozdania i rejestry, oraz poznasz
- zasady dokumentowania projektów kulturalnych i dotacji,
- przykłady prawidłowo wypełnionych dokumentów,
- sposoby unikania błędów formalnych i problemów kontrolnych.

Publikacja została opracowana przez ekspertów administracji kultury i finansów publicznych, którzy dzielą się praktycznymi wskazówkami z codziennej pracy w muzeach, bibliotekach, teatrach i domach kultury. Dzięki niej dyrektor oraz każdy pracownik działu kadr, płac i księgowości mogą działać sprawnie, bezpiecznie i zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Książkę polecają:

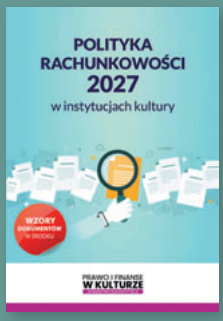
NOWOCZESNA BIBLIOTEKA 3.0

PRAWO I FINANSE W KULTURZE
DORADZTWO DLA INSTYTUCJI

Polecamy nasze pozostałe publikacje:







Napisz do nas!

Poradnia dla instytucji kultury dla prenumeratorów
Prawo i finanse w kulturze

redakcja@prawowkulturze.pl.

Odpowiedź eksperta otrzymasz w ciągu 3 dni roboczych.

PRAWO I FINANSE W KULTURZE
DORADZTWO DLA INSTYTUCJI
Publikacje i prenumerata wydawnictw:
tel.: 22 518 29 29 • faks: 22 617 60 10
e-mail: cok@wip.pl

WIEDZA i PRAKTYKA

ISBN 978-83-8409-421-1
9 788384 094211
UOQ35

Cena brutto: 129,00 zł